

Denizcilik endüstrisinde gemi insanların çalışma ilişkileri: 2020 sonrası güncel ve konvansiyonel sorunlar¹

Aziz Muslu² 

² Samsun Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi, Samsun, Türkiye.

ÖZET

Denizcilik endüstrisindeki yaşanan gelişmeler, özellikle 2020 yılı sonrasında, gemi insanların çalışma koşulları ve emek piyasaları üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Pandemi krizi, uluslararası uçuşların durması, liman devletlerinin aldığı önlemler ve uygulamaları nedeniyle gemi insanları, denizcilik sektöründe çeşitli zorluklarla karşılaşmışlardır. Bu süreçte, farklı ülkelerde gemi insanları için ortaya çıkan avantajlar ve dezavantajlar, pandeminin etkisiyle değişmiştir. Ancak sorunlar pandeminin sona ermesi ve yasakların bitmesiyle sona ermemiştir. Suriye'deki iç savaşın devamı, Evergreen gemisinin Süveyş Kanalı'nda karaya oturması, Rusya-Ukrayna savaşının başlaması, Ortadoğu'daki belirsizlikler ve Kızıl Deniz'deki ticari gemilere yönelik saldırılar gibi olaylar da deniz ticaretini etkilemiştir. Bu gelişmeler, gemi insanların emek piyasalarını ve çalışma ilişkileri ile doğrudan ilişkilidir. Türkiye özelinde, gemi insanların karşılaştığı sorunlar geniş bir yelpazede bulunmaktadır. Denizde çalışma ilişkilerinin sağlıklı şekilde işlemesi, küresel tedarik zincirinin aksamaması için oldukça önemlidir. Deniz kazaları sonucu geri dönüşü olmayan çevre felaketleri yaşanabilmektedir. Küresel tedarik zincirinin anahtar çalışanları olan gemi insanların çalışma ilişkileri ve yönetimi önemli meseleler ile karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda gemi insanların çalışma ilişkilerine yönelik sorunların detaylı bir şekilde tespit edilmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Sorunların tespitine yönelik gemi insanları ve temsilcileri ile nitel araştırma yöntemi olarak odak grup görüşmesi yapılmıştır. Çalışma ilişkileri, yönetim ve sosyal haklar üzerindeki güncel ve konvansiyonel sorunlar, odak grup görüşmesi ve alan yazını ile tartışılmaktadır. Ayrıca, deniz emek piyasalarındaki ikincil arz-talep verileri kullanılarak küresel emek piyasaları değerlendirilmiştir. Türkiye'deki gemi insanı emek piyasaları ve çalışma ilişkileri güncel gelişmeler bağlamında derinlemesine incelenerek, sektördeki değişimler ve eğilimler ile ortaya konmaktadır.

ANAHTAR KELİMELER

Gemi insanları, deniz işgücü piyasaları, yönetim, endüstri ilişkileri.

Labor relations of seafarers in the maritime industry: Current and conventional issues post-2020

ABSTRACT

The developments in the maritime industry, especially after 2020, have significantly impacted the working conditions and labor markets of seafarers. The pandemic crisis, the cessation of international flights, and the measures and practices implemented by port states have caused seafarers to face various challenges in the maritime sector. During this period, the advantages and disadvantages for seafarers in different countries have changed due to the impact of the pandemic. However, the issues did not end with the conclusion of the pandemic and the lifting of restrictions. Events such as the ongoing civil war in Syria, the grounding of the Evergreen ship in

¹ İlgili çalışma 30 Mayıs-1 Haziran 2024 tarihinde Ünye'de yapılan 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Samsun Üniversitesi Etik kurulunun 14.06.2024 5 sayılı toplantısında 2024-40 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır. Deniz Çalışanları Dayanışma Derneğine kıymetli katkılarından dolayı teşekkür ederim.

the Suez Canal, the onset of the Russia-Ukraine war, uncertainties in the Middle East, and attacks on commercial ships in the Red Sea have also affected maritime trade. These developments are directly related to the labor markets and working relations of seafarers. Specifically, in Turkey, the problems faced by seafarers span a wide range. The proper functioning of maritime labor relations is crucial to prevent disruptions in the global supply chain. Irreversible environmental disasters can occur as a result of maritime accidents. The labor relations and management of seafarers, who are key workers in the global supply chain, present significant issues. In this context, the aim is to identify and assess in detail the problems related to seafarers' working relations. To identify these issues, focus group interviews with seafarers and their representatives were conducted as a qualitative research method. The current and conventional problems related to labor relations, management, and social rights are discussed through focus group interviews and literature review. Additionally, global labor markets were evaluated using secondary supply-demand data from maritime labor markets. By examining the maritime labor markets and working relations of seafarers in Turkey in the context of recent developments, the changes and trends in the sector are presented.

KEYWORDS

Seafarers, maritime labor market, management, industry relations.

Giriş

Denizcilik endüstrisindeki yaşanan gelişmeler, özellikle 2020 yılı sonrasında, gemi insanların çalışma koşulları ve emek piyasaları üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Pandemi krizi, uluslararası uçuşların durması, liman devletlerinin aldığı önlemler ve uygulamaları nedeniyle gemi insanları, denizcilik sektöründe çeşitli zorluklarla karşılaşmışlardır. Bu süreçte, farklı ülkelerde gemi insanları için ortaya çıkan avantajlar ve dezavantajlar, pandeminin etkisiyle değişmiştir. Ancak sorunlar pandeminin sona ermesi ve yasakların bitmesiyle sona ermemiştir. Sonraki dönemde Suriye'deki iç savaşın devamı, Evergreen gemisinin Süveyş Kanalı'nda karaya oturması, Rusya-Ukrayna savaşının başlaması, Ortadoğu'daki belirsizlikler ve Kızıl Deniz'deki ticari gemilere yönelik saldırılar gibi olaylar da deniz ticaretini etkilemiştir. Bu gelişmeler, gemi insanların emek piyasaları ve çalışma ilişkileri ile doğrudan ilişkilidir. Türkiye özelinde, gemi insanların karşılaştığı sorunlar geniş bir yelpazede bulunmaktadır. Armatörlerin bayrak tercihleri, filonun yaşlı ve standart altı gemilerden oluşması gibi konvansiyonel sorunların yanı sıra sosyal güvenlik, ücret, yurda iade ve iache hakları gibi deniz iş hukuku kapsamında düzenlenmiş konularda da sorunlar yaşanmaktadır. Denizcilik sektöründe, gemi adamlarının hakları, çalışma koşulları ve sağlık güvencesi konularında ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli standartlar ve düzenlemeler bulunmaktadır. Bu alanlarda alınan önlemler ve mevcut düzenlemelere rağmen, Türkiye'de ve dünya genelinde sorunların devam ettiği gözlemlenmektedir. Türkiye'de denizcilik sektöründeki işgücünü ve çalışma ilişkilerini içeren birçok mesele bulunmaktadır. Gemi insanı eğitimi, istihdam, maaşlar, sosyal güvenlik, iş güvencesi ve uluslararası standartlara uyum gibi çeşitli hususlarla ilgili sorunlar bulunmaktadır. Gemi insanları Türkiye ulusal mevzuatı içinde tanımlanmaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 2. Maddesinde gemi adamı; "Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler" olarak tanımlanmıştır (Deniz İş Kanunu, 1967). Gemi adamlarının görev, yetki ve sorumlulukları yasal düzenlemelerle net bir şekilde belirlenmiştir. Her gemi adamının görevi bellidir ve olağanüstü durumlar dışında bu görevlerde değişiklik yapılmaz (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018). Bir geminin büyüklüğü, çalışma amacı ve sefer tipi gibi faktörler, gemiye hangi çalışanların alınması gerektiğini belirler. Bu durum, Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) tarafından oluşturulan uluslararası sözleşmeler ve bu sözleşmeler kapsamında yayınlanan ulusal mevzuat ile düzenlenir (Öter, 2019). Kaptan, başmühendis / başmakineci (çarkçıbaşı) ve zabıtlar, gemide operasyonel ve yönetsel sorumlulukları olan gemi adamlarıdır (Nas, 2006). Gemiadamları Yönetmeliği'ne göre, "Tayfa" terimi; geminin güverte, makine ve kamara bölümlerinde çalışan gemi kaptanı, gemi zabiti, yardımcı zabıtları ve stajyerler dışında kalan gemi insanlarını ifade eder. Bu kapsamda, bir denizcilik işletmesinin deniz kısmında (Muslu, 2018; Öter, 2019) Resmî gazetede yayımlanan 10 Şubat 2018 tarihli Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği 4. maddesi doğrultusunda gemi adamlarının gemideki görev ve sorumlulukları itibari ile güverte sınıfı, makine sınıfı ve

yardımcı sınıf gemi adamları olmak üzere 3 ana sınıfa ayrılmıştır (Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, 2018).

Güverte sınıfı:

- Kaptan: Geminin en üst yetkilisi ve tüm operasyonlardan sorumludur.
- Güverte Zabitleri: Kaptana yardımcı olur ve vardiya tutarlar.
- Güverte Tayfaları: Güverte ile ilgili çeşitli görevlerden sorumludurlar.

Makine sınıfı:

- Başmühendis: Geminin makine dairesi ve tüm makine operasyonlarından sorumludur.
- Makine Zabitleri: Başmühendislere yardımcı olur ve vardiya tutarlar.
- Makine Tayfaları: Makine dairesi ile ilgili çeşitli görevlerden sorumludurlar.

Yardımcı sınıf:

- Kamara Memurları: Yolcuların ve gemi adamlarının konforundan sorumludurlar.
- Aşçılar ve Garsonlar: Geminin mutfağından ve yemek servisinden sorumludurlar.

Türkiye’de en son Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı verilerine göre kayıtlı 272 bin 687 gemi insanı bulunmaktadır. Bu sayının 145 bini aktif gemi insanı iken- 45 bini zabitan sınıfı gemi insanından oluşmaktadır. Sertifikaları onaylanan 254 yabancı gemi insanı bulunmaktadır. Gemi insanların iş bulma ve işe yerleşme şekillerinde enformel olarak işleyen simsar olarak ifade edilen aracı kurumlar yasa ve yönetmeliklere uygun olmadan Türkiye’de faaliyetlerini devam ettirmektedir. Emniyetsiz gemi işletmeciliğinin önemli bir nedeni de bu simsar işletmeler ile armatörlerin aday bulma seçme ve yerleştirme süreçlerini yönetmesidir. Türkiye’de son zamanlarda deniz kazalarının artmış olduğu görülmektedir. Deniz kazalarında standart altı yaşlı gemilerin olmasının yanı sıra denizcilik altyapısı eksikliği, denetim sorunları ve denizcilik insan kaynakları yönetimi sorunları görülmektedir. Gemi insanının yetkin bir eğitim almamış olması, tecrübe eksikliği, dinlenme saatlerinin yetersizliği, işletmede oryantasyon eğitiminin olmaması, personel devir oranının yüksek olması, uygun olmayan örgüt kültürü, elverişsiz gemi iklimi, yanlış aday bulma seçme süreçleri, yetersiz personel gibi denizcilik işletmesinin yanlış insan kaynakları uygulama ve politikaları deniz kazalarında etkili olmaktadır. Deniz kazalarında can kayıpları ve yaralanmalar olduğu gibi çeşitli çevre felaketleri de ortaya çıkabilmektedir. Türkiye’de armatörlerin ve gemi yönetim firmalarının gemi insanı talebi artmıştır. Artan gemi insanı talebi niteliksiz ve yetkin olmayan gemi personelinin istihdamına neden olmaktadır. Türkiye’de bulunan işletmelerin artan yabancı gemi insanı istihdamı talebi bu gelişmeler ile daha da artmaktadır. Denizde çalışma ilişkilerinin sağlıklı şekilde işlemesi küresel tedarik zincirinin aksamaması için oldukça önemlidir. Deniz kazaları sonucu geri dönüşü olmayan çevre felaketleri yaşanabilmektedir. Küresel tedarik zincirinin anahtar çalışanları olan gemi insanların çalışma ilişkileri ve yönetimi önemli meseleler ile karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda gemi insanların çalışma ilişkilerine yönelik sorunların detaylı bir şekilde değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Sorunların tespitine yönelik gemi insanları ve temsilcileri ile nitel bir araştırma yöntemi olarak odak grup görüşmesi yapılmıştır. Çalışma ilişkileri, yönetim ve sosyal haklar üzerindeki güncel ve konvansiyonel sorunlar odak grup görüşmesi ve alan yazını ile tartışılmaktadır. Ayrıca, deniz emek piyasalarındaki ikincil arz-talep verileri kullanılarak küresel emek piyasaları değerlendirilmiştir. Türkiye'deki gemi insanı emek piyasaları ve çalışma ilişkileri güncel gelişmeler bağlamında derinlemesine incelenerek, sektördeki değişimler ve eğilimler ile bu araştırmada ortaya konmaktadır

Gemi İnsanı Küresel Arz Talep Piyasası

ISF/Bimco gemi insanı işgücü 2021 raporu 26 bin 240 STCW sertifikalı zabit açığının devam ettiğinin altını çiziyor ve bu da 2021 yılında gemi zabitanlarına yönelik talebin arzı geride bıraktığını gösteriyor. 2015 yılından bu yana zabit arzında %10,8'lik bir artış görülmektedir. 2015 raporundan bu yana, uluslararası ticaret yapan dünya ticaret filosunda gemi insanların arzı artmıştır ve hem nitelikli zabitlerin hem de tayfaların sayıları artmaya devam etmektedir.

Zabitlerin sayısının şu anda 857 bin 540 olduğu tahmin edilmektedir. Bu gelişme 2015'ten bu yana %10,8'lik bir artışa karşılık gelmektedir. Bu arada, rapor 2015'ten bu yana STCW sertifikalı tayfaların sayısında %18,5'lik bir artış olduğunu tahmin etmektedir. Tablo 1, 2010'dan bu yana tahmin edilen küresel gemi insanı arzının nasıl arttığını özetlemektedir (Seafarer Workforce Report, 2021).

Tablo 1 2010-2027 yılları arasında tahmin edilen küresel gemi insanı arzı

Yıl	Zabitler	Tayfalar	Toplam
2010	624,000	747,000	1,371,000
2015	774,000	873,500	1,647,500
2021	857,540	1,035,180	1,892,720

Kaynak: (Seafarer Workforce Report, 2021).

Ulusal olarak katılımlara ilişkin tahminlere göre, 2021 yılında en fazla gemi insanı bildiren ilk beş tedarikçi ülke, küresel denizci işgücü arzının %44'ünü temsil etmektedir. Bu ülkeler Filipinler, Rusya Federasyonu, Endonezya, Çin, Hindistan'dır. Denizcilik şirketlerinden toplanan verilere göre, dünya ticaret filosunda çalışan denizcilerinin beş ana milliyeti Filipinler, Çin, Hintli, Ukraynalı, Rus gemi insanlarından oluşmaktadır. Bu, denizci işgücünün en büyük oranını tedarik eden ülkelerle benzerlik göstermektedir (Seafarer Workforce Report, 2021).

Türk Armatörlerin İşletmelerinde Çalışan Yabancı Gemi İnsanı Sayıları

Türk sahipli veya Türk firmaları tarafından işletilen/kontrol edilen kolay bayraklı gemi sayısı toplamı yaklaşık bin 250 olup, bu gemilerin ITF* sözleşmelerinin dışında faaliyet gösteren bölümünün (yaklaşık olarak 800 gemi) ortalamasının yaşlı ve koster tipi küçük gemilerden oluştuğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda, daha az personel çalıştırıldığı muhakkak olup filonun bu bölümünde 10 bin 500 civarında gemi insanının çalıştığı, çalışan Türklerin oranının yaklaşık aynı olmakla birlikte, Filipinlilerin yerine ekseriyetle Azeri, Gürcü, Ukraynalı, Rus ve Suriyelilerin daha ağırlıklı olarak çalışmakta olduğu bilinmektedir (Dadder, 2023).

Türk sahipli ve/veya bir Türk şirketinin işletmeciliğinde yönetilen ITF Sözleşmesi kapsamındaki elverişli/ kolay bayraklı gemilerde çalışan gemi insanı sayıları. Haziran 2023 itibarı ile toplu sözleşmeli gemi sayısı: 423'tür. Bu 423 gemide çalışan gemi insanı sayısı: 7 bin 284, Türk gemi insanı sayısı : 4 bin 381 (%60,15), Filipinli gemi insanı sayısı: bin 433 (%19,67), Hintli gemi insanı sayısı: 686 (%9,42), Gürcü gemi insanı sayısı: 166 (%2,28), Ukraynalı gemi insanı sayısı: 114 (%1,57), Azerbaycanlı gemi insanı sayısı: 89 (%1,22), Rus gemi insanı sayısı: 39 (%0,54), Endonezyalı gemi insanı sayısı: 22 (%0,30), Brezilyalı gemi insanı sayısı: 13 (%0,18), Faslı gemi insanı sayısı: 12 (%0,16), Litvanyalı gemi insanı sayısı: 5 (%0,07), Vietnamlı gemi insanı sayısı: 5 (%0,07), Romen gemi insanı sayısı: 5 (%0,07), Suriyeli gemi insanı sayısı: 4 (%0,05), Myanmarlı gemi insanı sayısı: 2 (%0,03) Portekizli, İspanyol, Ermeni, Koreli, Mısırlı, Özbek, Fijili, Estonyalı; 1'er gemi adamı ve uyuşu bilinmeyen (henüz evrakları tamamlanmamış olan) 300 gemi insanı bulunmaktadır (Dadder, 2023).

Yöntem

Sorunların tespitine yönelik gemi insanları ile nitel bir araştırma yöntemi çerçevesinde odak grup görüşmesi yapılmıştır. Nitel araştırmalar çok sayıda yöntem ve kaynak kullanılarak, insan deneyimlerine ilişkin sözlü ve yazılı anlatımları ya da kayıtları inceler (Punch, 2016, s.165). Nitel araştırma gözlem, görüşme ve belge analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 41). Nitel

* Uluslararası Taşıma İşçileri Konfederasyonu

araştırmada görüşme, temel veri toplama araçlarındandır (Punch, 2016, s.165). Nitel araştırma varsayımlarla ve bireyler veya grupların bir sosyal ya da insan sorununa atfettikleri anlamlara değinen ve araştırma problemlerini içeren yorumlayıcı/kuramsal çerçevelerin kullanımı ile başlar. Bu problemi araştırmak için, nitel araştırmacılar; araştırmada, çalışmadaki insan ve yerlere duyarlı olan doğal ortamdaki veri koleksiyonlarını ve hem tümevarım hem de tümdengelim ile örüntü ve temalar kuran veri analizlerini içeren nitel bir yaklaşım kullanırlar. Nihai yazılı bir rapor veya sunum; katılımcıların seslerini, araştırmacının derin düşüncelerini, problemin kompleks bir açıklama ve yorumlamasını ve literatüre katkısını veya değişim çağrısını içerir (Creswell, 2013, s.44).

Araştırmanın Deseni

Sorunların tespitine yönelik gemi insanları ve temsilcileri ile nitel bir araştırma yöntemi çerçevesinde odak grup görüşmesi tekniği kullanılmıştır. Araştırmada katılımcı gözlem yöntemi ve odak grup tekniği uygulanmıştır. Odak grup araştırma modeli eleştirel sosyal bilimlerde yaygın araştırma yöntemleridir. Bryman'a (2012, s. 503) göre, odak grupların en orijinal yanı, görüşmenin yapılan insan grubunun belirgin ortak tecrübe paylaşmış şahıslardan oluşmasıdır. Araştırmacı, yani moderatör, tartışmayı yönetir ve uygun hedef kitleden oluşan odak grubun konu üzerinde sağlıklı bir tartışma yapmasını sağlar. Böylece konu hakkında derin ve doğru bilgilere ulaşmayı hedefler (Şahin vd., 2009, s. 55).

Araştırma katılımcıları zabitan düzeyinde denizcilikte mesleki tecrübeye sahip 8 kişi arasında gemi insanı ile denizcilikte merkez konuma sahip İstanbul Tuzla bölgesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma yarı yapılandırılmış sorular ile sorunlar ve alt boyutlu sorunların derinliğine tespit edileceği bir odak araştırma deseni ile oluşturulmuştur.

Table 2 Odak grup görüşmesi katılımcıları

Katılımcı	Ehliyeti	Yaş	Hizmet Süresi (Yıl)	Mezuniyet	Çalıştığı Gemi tipi
OK1	Uzakyol Kaptanı	45	18	Lisans	Kuru yük
OK2	Uzakyol Kaptanı	55	25	Lisans	Roro
OK3	Uzakyol 1.Zabit	53	18	Lisans	Kuru yük
OK4	Vardiya Zabiti	36	10	Önlisans	Tanker
OK5	Makine Zabiti	31	9	Önlisans	Tanker
OK6	Uzakyol Mak.Mü.	2. 47	14	Lisans	Konteyner
OK7	UzakyolBaş Mak./Müh	55	28	Lisans	Konteyner
OK 8	Vardiya Mak.Zabiti	35	14	Kurs	Tanker

Görüşme soruları

Demografik Sorular

- Mesleki yeterlilik belgeniz
- Kaç yaşındasınız?
- Mesleki tecrübeniz
- Eğitim durumunuz nedir?
- En fazla çalıştığınız gemi tipi

Alt Problem 1: Gemi insanlarından konvansiyonel sorunlarının tespiti?

1. Türkiye'de gemi insanlarının geçmişten günümüze devam eden en önemli sorunları nelerdir? Bu sorunları biraz açıklayabilir misiniz?
2. Türkiye'de denizcilik sektöründe gemi insanları için çalışma ilişkileri açısından çözümlenememiş en önemli sorunlar nelerdir?

3. Gemi insanı emek piyasalarında istihdama ilişkin önemli sorunlar nelerdir? Zabıt ve personel açısından ayrı ayrı değerlendirebilir miyiz? Milliyetlere göre bazı ülke gemi insanlarının daha fazla kayırdıklarını ve avantajlı olduğunu düşünüyor musunuz? Hangi milletlerden gemi insanları tercih ediliyor? Niçin tercih ediliyor?
4. Deniz kazaları ve denizde emniyet ile ilgili sorunları bölgemiz açısından değerlendirebilir misiniz? Güncel gelişmelere ve yeni düzenlemelere rağmen yaşanan deniz kazaları ve iş kazaları niçin azaltılamıyor?

Alt Problem 2: Türkiye’de gemi insanlarının çalışma ilişkileri açısından güncel sorunlarının tespiti

5. Türkiye’de gemi insanlarının çalışma ilişkileri açısından en önemli sorunları nelerdir?
6. Pandemi krizi sonrası gemi adamlarının çalışma ilişkilerinde ne gibi değişimler yaşandı? Olumlu olumsuz bu değişimler nelerdir? Türk gemi insanlarının lehine ve aleyhine ne gibi gelişmeler yaşanmıştır?
7. Gemi insanlarının sosyal politikalarına yönelik pandemi sonrası ne gibi gelişmeler yaşandı?
8. Güncel gelişmeler ile önem kazanan emniyet yönetimi, çevre yönetimi, sürdürülebilir işletmecilik, sürdürülebilir gemi yönetimi yaklaşımları ile gemi insanları nasıl etkilenmektedir? Bu gelişmeler ışığında günümüzden farklı olarak gelecekte gemi insanları hangi sorunlar ile karşılaşabilirler?

Alt Problem 3: Türkiye gemi insanlarının küresel gelişmeler ve konjektürel gelişmeler kaynaklı yaşadıkları sorunlar

9. Dünyada denizcilik sektöründe Gemi insanlarının esenliğini olumsuz etkileyen güncel gelişmeler nelerdir? Bu etkilerin azaltılması için ne önerirsiniz?
10. Küresel olarak denizcilik sektöründe işyeri barışını ve sosyal diyalogu olumsuz etkileyen küresel gelişmeler nelerdir bu konularda çözüm önerileriniz nedir?
11. Bölgemizde, dünyada yaşanan krizlerin ve savaşların gemi insanlarına etkileri nelerdir?
12. Gemi insanlarını ilgilendiren uluslararası düzenlemeler ve MLC 2006 uygulamalarını nasıl buluyorsunuz?

Alt Problem 1. Gemi İnsanlarının Konvansiyonel Sorunları

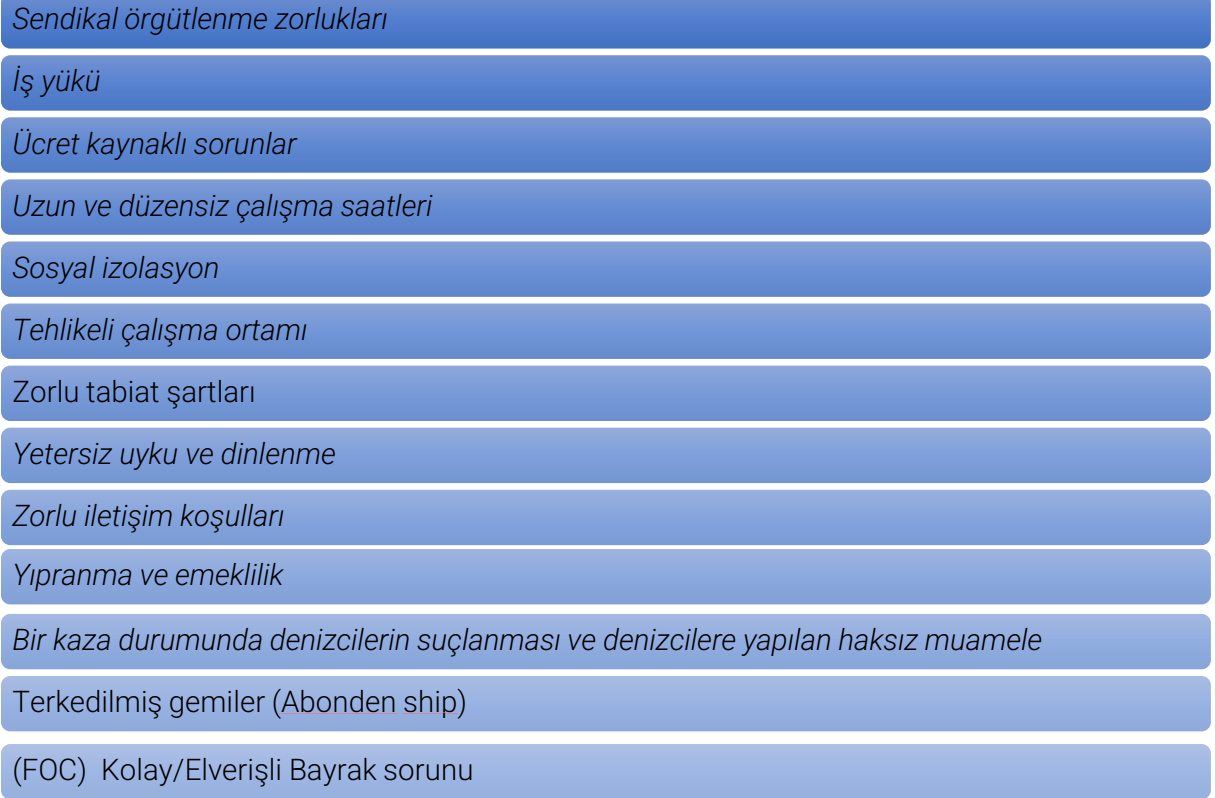
Türkiye’de geçmişten beri devam eden en önemli sorunlardan biri Türkiye gemi filosunun oldukça yaşlı olması ve standart altı gemilerden oluşmasıdır (OK 1, 2024). En temel sorunlardan biri Filo’nun yaşlı olmasıdır. Gemi insanları açısından düşündüğümüzde en önemli temel mesele eski gemilerde ücret ve temel haklardan yoksun şekilde çalışmak zorunda kalan önemli bir kitlenin var olmasıdır (OK 2, 2024). Filonun yaşlı olması deniz emniyeti için bir diğer önemli sorundur. Gemi insanlarının geçmişten itibaren devam eden en önemli sorunu ücret güvencesinin olmamasıdır (OK 3, 2024). Geçmişte de bazı firmalar çalışanların ücretini ödemezdi, günümüzde de mevcut bazı firmalar bütün küresel önlemler ve düzenlemelere karşın gemi insanının ücret ödemesi ile ilgili gemi insanlarına sorunlar yaşatmaktadır. Bu konu ile mücadelede örgütlü olmak önemlidir. ITF alınamayan gemi insanlarının ücretlerinin alınmasında mücadeleleriyle ilgili önemli sayılar paylaşmaktadır (OK 4, 2024). Filonun yaşlı olması deniz emniyeti için bir diğer önemli sorundur (OK 5, 2024). Gemi insanlarının geçmişten itibaren devam eden en önemli sorunu can emniyeti sonrasında, ücret konusu geliyor (OK 6, 2024). Devam eden çok fazla başka sorunlar da olmasına karşın en temel sorunlardan biri ücret gibi gözükmemektedir (OK 7, 2024). Denizde emniyet ve ücret denizcilikte en temel sorunların başında gelmektedir (OK 8, 2024).

Denizcilik Fakültesi ve Yüksekokulu öğrencilerinin staj yapabilecekleri yerlerin kısıtlı olması ve bu staj sorununun sürekli olarak devam etmesi önemli bir sorun olarak görülmektedir (OK 1, 2024), (OK 2, 2024). Zabitan eğitimi oldukça önemli! en önemli sorun nitelikli zabıt çok az yetişiyor Tayfa sınıfı için durum daha da kötüdür. Usta gemici diyeceğimiz gemiciyi bulmak bir kenara rutin denizcilik işlemlerini, görevlerini, sorumluluklarını bilen gemici bulmak zor. (OK 3, 2024). Zabitan açığının olduğu ve tayfa fazlasının olduğu ifade ediliyor. Tayfa fazlasının da ne kadarı nitelikli tartışılır. Ayrıca aktif gemi insanı sayısını da bilmiyoruz. (OK 4, 2024). Denizde çalışmak meşakkatli, denizde çalışmanın motivasyonunun sağlanmasında hem işletmelere hem de tüm paydaşlara görev düşüyor. Yaşanan gelişmelere ücret ödemeleri ile diğer sıkıntılar eklenince

denizde çalışmayı erken bırakan nesil ile karşı karşıyayız (OK 5, 2024). Eğitim sorunu önemli!! İstedığınız kadar okul sayısını arttıralım, bu sorunlar çözülmediğinde zabitan gemi insanı bulunamaması problemi devam edecektir (OK 6, 2024). 90'lı yıllarda gemi insanı arzının yetersiz olması nedeniyle okullar açıldı ve çok fazla gemi insanı yetiştirilmeye başlandı (OK 7, 2024). Eğitim ve staj sorunu oldukça önemlidir. Geçmişte devletin kurumu olan DB Deniz Nakliyat'ın mevcut olması Denizcilik Fakültesi öğrencilerinin orada staj yapıyor olması denizcilik eğitimine kalifiye gemi insanı yetiştirilmesi açısından önemli bir katkı sunuyordu ancak günümüzde böyle bir müessese bulunmamaktadır (OK 8, 2024).

Zabitan kısmında gemi insanı arz eksikliği devam etse de tayfa sınıfında gemi insanı fazlası mevcut bulunmaktadır. Tayfa sınıfını en fazla domine eden milletler biliyorsunuz Filipinler, son yıllarda Hindistan'ın da piyasada daha fazla çalışmaya istihdam edilmeye başladığını görmekteyiz (OK 1, 2024). Türk gemi insanların uluslararası piyasada istihdamıyla ilgili en önemli sorunlarından biri sendikalaşmanın ve örgütlenmenin zayıf olmasıdır. (OK 2, 2024). İstihdam sorununda gemi insanı istihdam eden kurumların gemi yönetim firmalarının yeterli ve kurumsal seviyede Türkiye'de olmaması olarak gösterebiliriz. (OK 3, 2024). Ben bazı milletlere kayırmacılık yapıldığını düşünmüyorum. Gemiler para kazanmak için çalışan deniz araçları. En ucuz, en az maliyetle, en sorunsuz hangi personelle çalışırsa onu tercih edeceklerdir. Bu durumda itaatkâr olan Filipinliler tayfa sınıfında tercih edilirken, eski Doğu Bloku ülkelerinden zabitan teknik işlerde daha çok tercih etmekteyiz (OK 4, 2024). Temelde denizcilikte çok ciddi bir kayırmacılık yok sonuçta tercih edilen bir meslek değil meşakkatli bir işkolu. Bu duruma karşın 500 dolardan 50 bin dolara kadar bir ücret skalası mevcuttur. Yüksek ücretli işlerde zabitan düzeyinde gelişmiş ülkelerin denizcilerinin çalıştığı görülmektedir. Bu durum gelişmiş ülke gemi adamlarının lehine bir kayırmacılık olduğunu göstermektedir (OK 5, 2024). Günümüzde otomasyon ile gemilerde çalışan gemi insanları sayısı azalmakla birlikte gelişmiş ülkelerden zabitan düzeyinde çalışanların geçmişe oranla arttığı gözlemlenmektedir (OK 6, 2024). Rusya-Ukrayna Savaşı oldu. Özellikle makine zabitanları ve teknik konularda oldukça istihdam edilen milletler olmaktadır. Savaş durumu Türk gemi insanının önünü açmıştır ve piyasalarda Türk zabitanlarının daha fazla istihdam edilmesine olanak sağlamıştır (OK 7, 2024). Yurda iade ve gemiye katılım masraflarının çok yüksek olması nedeniyle pandemide Türk zabitanları tercih edilmiştir Sonrasında da Rusya-Ukrayna Savaşı nedeniyle piyasadaki çekilen bu ülkelerin zabitanlarının yerine Türk zabitan adayları ve zabitanları çalışmaya başlamışlardır. Bu durumun sürdürülmesi için nitelikli zabitanlarına uluslararası firmalara gönderilmesi sürecin yönetilmesi açısından önemli bir noktadır (OK 8, 2024).

Deniz kazalarının önemli iki tane nedeni vardır. Birincisi gemilerin standart altı eski gemilerden oluşması, ikincisi denizcilik eğitimi ve emniyet bilinci ile ilgili oluşan eksiklikler (OK 1, 2024). Deniz kazalarının hepsi söylendiği gibi insan hatalarından kaynaklanmıyor ama insan hatalarından kaynaklanmayan kazaları da insan hatası olarak gösteriyorlar. Tabii ki insan hataları da önemli bir noktada yer almaktadır (OK 2, 2024). Deniz kazalarının en önemli nedeni yetersiz denizcilik eğitimi ve sürekli eğitimin eksikliğidir (OK 3, 2024). Türkiye 'de gemilerin yaşlı ve standart olması deniz kazalarının en temel nedenidir (OK 4, 2024). Özellikle belirli bölgeler liman devleti denetimlerinin gerektiği gibi yapılmadığı yerlerdir (OK 5, 2024). Önemli sorun bence nitelikli insan kaynağı eksikliğidir (OK 6, 2024). Ek bir neden ve gelişme olarak iklim değişikliği nedeniyle öngörülemez kötü hava koşullarını söyleyebiliriz (OK 7, 2024). Gemi kazalarının engellenmesinde; gemilerin standartlarının yükselmesi, teknik yeterliliklerin artırılması gibi unsurlar önemli olsa da gemi insanların refahının artırılması da çalışma ve endüstri ilişkilerinin denizde insani boyutlarda sürdürülmesinde oldukça önemi vardır (OK 8, 2024).



Görsel 1 Gemi insanların konvansiyonel sorunları

Alt Problem 2. Türkiye’de Gemi İnsanların Çalışma İlişkileri Açısından Güncel Sorunları

Daha önce de söylediğimiz gibi bu sorunun cevabı önemli bir sorun??? Piyasada arz talep dengesizliğinin olması (OK 1, 2024). Sorunlardan en önemlisi sosyal politikaya yönelik sorunlardır (OK 2, 2024). Ücret, emeklilik önemli sorunlar gözüktü de her ne kadar emeklilikte yaşa takılma ile yıpranma hakkı kampanyaları sembolik bir nedendir. Yeni nesil gemi insanları için tatbiki de hala önemli bir sorundur (OK 3, 2024). Nitelikli gemi insanı sorunu oldukça önemli bir noktadadır. Staj yeri sorunu devam etmektedir (OK 4, 2024). Türkiye’de gemi insanların birden fazla sorunu yer almaktadır fakat en önemlilerini ortaya koyarsak; gemi insanların kalifikasyonu ile ilgili sıkıntılar önemli bir noktada yer almaktadır (OK 5, 2024). Özellikle Tayfun sınıfı gemi insanlarında oldukça yetersiz insan kaynağımız bulunmakta, bu nedenle de Hintli ve yabancı gemi insanları çalıştırılması oldukça yaygınlaşmaktadır (OK 6, 2024). Gemi insanı piyasalarındaki arz talep dengesizliği önemli bir noktada yer alırken sendikal örgütlülüğün çok zayıf olması Türkiye’de gemi insanları için kronik bir sorun teşkil etmektedir. (OK 7, 2024). Uluslararası ilişkilerin görece zayıf olması gemi insanının uluslararası piyasalarda çalışmasının önünde bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun en temel nedenlerinden biri Türk gemi insanlarının karşılaştıkları vize sorunlarıdır. Çeşitli kriterler göz önüne alınarak gemi insanlarına yeşil pasaport tahsis edilmesi gerektiğini düşünüyorum (OK 4, 2024).

Pandemi süreci Türk gemi adamının istihdamında önemli fırsatlar ortaya çıkarmıştır. Özellikle Filipinli ve Uzakdoğu’dan, Endonezya’dan gemi insanı istihdam eden firmaların gemiye katılım masraflarının çok yüksek olması nedeniyle bölgemizden gemi insanı istihdamı artmıştır. (OK 1, 2024). Olumsuz gelişmeleri ele alırsak pandemi sürecinde iki seneyi aşan gemide çalışmak zorunda kalan gemi insanları diğer tarafta iki seneyi aşan şekilde işsiz kalan bir gemi insanı kitlesi bulunmaktadır. Bu sadece Türk denizcileri için değil dünyanın başka milletlerinden gemi insanları için de pandeminin en önemli olumsuz etkisidir (OK 2, 2024). Tayfa sınıfı gemi insanları için

konuştuğumuzda Türk armatör ve işletmecilerinin filosunda çok fazla yabancı gemi insanı çalışmaya başlamıştır (OK 3, 2024). Pandemi krizi her şeyin belirsizleştiği benzeri görülmemiş bir kriz dönemi idi. Denizciliğe katkısı oldu navlunlar yükseldi fakat diğer yandan maliyetlerin de yükseldiği bir dönemdir. Örneğin gemi insanların yurda iade masrafları karşılanamaz boyutlara ulaşmıştır. Bu duruma karşın Türk gemi zabıtlarının istihdamında fırsatlar yaratmıştır, bu sürdürülebilir olur mu? Evet olabilir. Türkiye’de tüm paydaşlar tarafından doğru yönetilmesi gerekmektedir (OK 4, 2024). Pandemi süreci denizcilikte de önemli bir kriz olarak karşımıza çıkmıştır. Özellikle gemi adamlarının yurda iade ve gemiye katılma süreçlerinin gerçekleşmemesi veya gerçekleştiği süreçlerde de çok maliyetli olması denizcilik sektörüne önemli bir yük olarak ortaya çıkmıştır. Pandemi sonrası Türk gemi insanların istihdamına yönelik artan bir ivme görülmüştür (OK 5, 2024). Pandemi sonrası Türk gemi insanların uluslararası piyasalarda istihdamı sürdürülebilir ve sürekli bir hale getirilmiş midir? Bu tartışılabilir. Rusya-Ukrayna Savaşı olmasına karşın Türk gemi insanının istihdamı sürdürülebilir mi? Çünkü piyasadaki çekilen Ukraynalı ve Rus Gemi insanların yerine istihdam edilen kişiler geçici mi görünüyor, kalıcı mı? Bu durum bence belirsiz (OK 6, 2024). Pandemi vize sorunlarını arttırmıştır. Bu sorunlar pandemi sonrasında da devam etmiştir (OK 7, 2024). Pandemi krizi ile Türk gemi insanları için kriz fırsata çevrilmiş değildir. Uluslararası piyasalarda istihdam sürekli olmuş olsa da kriz fırsata çevrildi diyebilirdik (OK 8, 2024).

Gemi insanları için geçtiğimiz yıllarda ortaya çıkan en önemli iyileşme MLC 2006 konvansiyonunun kabul edilip uygulamaya alınmasıdır (OK 1, 2024). Önemli bir sorun olarak gösterilen yıpranma payının olmaması uygulamanın tekrar geri getirilmesi çalışma pratiğine bakarsak çok önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmamaktadır. Niye diyeceksiniz emeklilikte yaşa takılanlara yönelik düzenleme ile birlikte halihazırda erken emekliye ayrılan bir sürü gemi insanı bulunmaktadır (OK 2, 2024). Gemi insanların zaten fiiliyatta yıpranma payıyla ilgili bir sorunu günümüz için bulunmamaktadır. Mesele gemi insanları için sembolik bir öneme sahip olduğu için konu gündemdeki önemini devam ettirmektedir (OK 3, 2024). Gemi insanları ile ilgili sosyal politika hususunda yeni önemli bir gelişme yaşanmadı (OK 5, 2024). Sosyal politika açısından bir dönem yabancı bayrak gemilerde çalışanların sigortalı çalışması ile ilgili bir uygulama gerçekleştirmeye çalışılmıştır. Burada da mevzuat açısından önemli sıkıntılar mevcuttu. Yabancı gemi işletmesi vergi numarası alamıyor, vergi numarası alamayan işletme de SGK primi ödeyemiyordu. Zabitan gemi insanları olarak yabancı bayrakta çalışan gemi insanların maaşı oranında kesilecek sigorta primi oldukça yüksek olacaktır. Bizler bunu istemiyoruz. Yılda bir kontrat 4 ay çalışmayı tercih eden arkadaşlarımız vardır. Bu da konunun diğer tarafıdır. Bu arkadaşlar sürekli çalışan biri gibi sigorta primi ve gelir vergisi ödemek zorunda kalacaklardır. Burada deniz çalışanlarına yönelik istisnalar olsa bile yabancı gemide çalışan gemi insanının SGK’lı olması isteğe bağlı olmalıdır (OK 6, 2024). MLC 2006 konvansiyonunun kabul edilip uygulamaya başlanması önemlidir fakat SGK ve sağlık sigortası ile ilgili hususlar hala ulus devletlerin taktirine bırakılmıştır (OK 7, 2024). MLC 2006’nın eksik uygulanması şu anda gerçekleşemiyor. Bu düzenlemenin hayata tam anlamıyla geçirilmesi önemli bir noktada yer almaktadır. Türkiye’de gemi insanlarını ilgilendiren sosyal politika ile ilgili önemli bir gelişme yaşanmadı. Belki emeklilikte yaşa takılanlar düzenlemesinden etkilenen gemi insanları, erken emekli olma şansını yakalamıştır. Yabancı bayraklı gemi insanların sigortalanması konusunda uygulama problemleri yaşanmıştır. Zabitan düzeyinde çalışanlar Türkiye’de emeklilik sistemine karşı yaşadıkları güvensizlik ve primlerin maaşlara oranlanarak alınması nedeniyle yüksek olmasından dolayı olumsuz bakmaktadırlar (OK 8, 2024).

Sürdürülebilirlik ve çevre gibi konular gemi insanları için iş yükünü arttırdığı için sempatik bakılmamaktadır (OK 1, 2024). Marpol düzenlemeleri sahra suyu yönetimi, baca gazı salınımı, yeşil yakıt gibi her yeni gelen yenilik ve yeni iş yapış şekilleri gemi insanların operasyon kaynaklı stres düzeylerini arttırmaktadır (OK 2, 2024). Çevre yönetimi ve sürdürülebilirlik gibi konular ile gemi işletmeciliğini ele aldığımızda gemi insanların iş yüklerinin artması önemli bir olumsuz etki olarak karşımıza çıkmaktadır (OK 3, 2024). Her yıl yeni bir konvansiyonun zorunlu olarak ortaya çıkması gemi insanların iş yükünü arttırmakla beraber, mesleki olarak da kendi

kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır (OK 4, 2024). Artan sertifika ve eğitimler denizcilik paydaşları tarafından karşılanmamakta, gemi insanların üzerine maliyet yükü olarak zaman ve nakit kaybı olarak gelmektedir (OK 5, 2024). Gemiler sürdürülebilir işletilmek zorunda ama sektör sosyal sürdürülebilirliği göz önüne alarak gemi insanları içinde düzenlemeler yapmak zorundadır (OK 6, 2024). Denizlerin sürdürülebilirliği doğrudan gemi insanların eğitimi, yönetimi ve sosyal politikaları ile ilgilidir (OK 7, 2024). Sürdürülebilir gemi işletmeciliği sürdürülebilir olmalıdır. Gemi, insanların stres ve tükenmişliğine neden olmamalıdır. Süreçler yoğun prosedürlerden arındırılıp kolaylaştırılmalıdır.

Güvenlik sorunları
<i>Operasyonların hızlanması nedeniyle artan iş yükü</i>
<i>Denizde emniyet sorunları</i>
Vize Sorunları
Yurda iade sorunları
<i>Artan işyeri intiharları</i>
<i>Artan Deniz kazaları</i>
Artan iç karışıklıklar ve savaşların etkileri
<i>Otomasyondan kaynaklanan işsizlik riski</i>
<i>Sosyal güvence ve güvencesiz çalışma</i>
<i>Eğitim ve staj sorunları</i>
İklim değişikliği nedeniyle öngörülemeyen hava koşulları
İş yükünü arttıran yeni küresel düzenlemeler
Yeni limanların konumlarının sosyalleşmeye olumsuz etkisi
Gemi insanların esenliklerinin sağlanmasındaki zorluklar
Yeni teknolojinin adaptasyonu sorunu

Görsel 2 Gemi İnsanlarının Güncel sorunları

Alt Problem 3: Türkiye gemi insanların küresel gelişmeler ve konjektürel gelişmeler kaynaklı yaşadıkları sorunlar

Piyasada artan rekabetçi ortam, iş belirsizliği, iş güvencesinden yoksunluk, gemi insanların zaman zaman çok zorlu koşullarda çalışması nedenleriyle doğal olarak gemi insanların refahı olumsuz noktada etkilenmektedir (OK 1, 2024). Deniz çalışma hayatında olumsuz gelişmelerin sonucu olarak iş kazaları, deniz kazaları ve intiharlar artmaktadır (OK 2, 2024). Sivil toplum kuruluşları, klas kuruluşları ve sigorta şirketleri gemi insanların esenliği noktasında önemli şekilde dikkat çeken kampanyalar yapmaktadır (OK 3, 2024). Gemi insanların esenliklerini olumsuz etkileyen nedenler yaşadıkları kişisel sorunlardan kaynaklı değil belirsizliklerin lokalden çok küresel olmasından kaynaklanır (OK 4, 2024). Korsan saldırıları, deniz haydutluğu ve savaşlar gemi insanların esenliğini olumsuz olarak etkilemektedir (OK 5, 2024). Gemi insanların esenliğini sağlayacak düzenlemeler ve uygulamalara ihtiyaç vardır. Fakat bu başkaları için kazanç kapısı olurken, gemi insanları için finansal yük olmamalıdır (OK 6, 2024). Gemi insanların esenliği çok derinlikli değerlendirilmesi gereken bir sorundur (OK 7, 2024). Küresel ve ulusal düzeyde esenlik sorununun çözümünün bütünlüklü ele alınması gerekmektedir (OK 8, 2024).

Denizde iş barışının sağlanması başka sektörler için çok daha kolaydır (OK 1, 2024). Dünyadaki gelişmiş ülkelerdeki gemi insanı örgütlülüğünün sosyal diyalog içinde gelişmesi birçok sorunu kökünden çözecektir (OK 2, 2024). Küresel olarak ele aldığımızda önemli bir sorun, sosyal güvenlik sisteminin her ülkenin bayrağına göre ülkelere özel şartlar ihtiva etmesidir (OK 3, 2024). Denizcilik endüstrisinde adaletsiz bir ücret uygulaması mevcuttur. (OK 4, 2024). Gemi insanların adaletsiz çalışma koşullarının telafisi için sendikal örgütlülük ve ITF'in kampanya ve çalışmaları önemli bir noktada yer almaktadır (OK 5, 2024). Sosyal diyalogun kolay sağlanabileceği ender sektörlerden biri denizcilik endüstrisidir (OK 6, 2024). Küresel örgütlülüğün sağlanmış olması ITF'in çok köklü geçmişi ve tecrübesi sosyal diyalogu sağlamada oldukça önemlidir (OK 7, 2024). 100 dolardan 50 bin dolara kadar değişen maaş skalası mevcut, deniz emek piyasalarında çok da düzenli bir ücret adaleti olmadığını gösteren bu durum tabii ki sosyal diyalogu olumsuz etkilemektedir (OK 5, 2024).

Bölgede yaşanan savaşların krizlerin, Hürmüz Boğazı'nda gemilere yapılan saldırıların, deniz haydutlarının saldırılarının, Karadeniz'deki Ukrayna-Rusya Savaşı ile güvenliksiz bir alanın ortaya çıkması gibi birçok olumsuz gelişme vardır. (OK 1, 2024). Dünyada yaşanan gelişmelerin gemi insanların üzerinde olumsuz etkileri oluyor ve uzun vadede çok daha farklı olumsuz sonuçları ile karşılaşabiliriz diye düşünüyorum (OK 2, 2024). Denize kıyısı olan ülkelerde her yeni yaşanan savaş, gemi insanların esenliklerini olumsuz etkilemektedir. (OK 3, 2024). Her ne kadar gemi insanların cesur olmaları ve dayanıklılık eşiklerinin yüksek olmasına rağmen gemi insanları yaşadığımız konjektürel gelişmeler karşısında tabii ki olumsuz etkilenmektedir (OK 4, 2024). En tehlikeli iş kollarından biri olan denizcilik daha da tehlikeli bir hal almaktadır (OK 5, 2024). Sadece savaşların olduğu bölgeler değil güvenli bölgelerde güvensiz bölgelere dönüşmekte bu da gemi insanlarını olumsuz etkiliyor (OK 6, 2024). Savaşlar devam edecek gözüküyor. Bu koşullara uyum sağlayarak deniz taşımacılığı devam edecek fakat can ve mal emniyeti için yeni uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır (OK 7, 2024). İşyeri barışının, gemilerde huzurlu çalışmanın yolu dünyada barışın sağlanması ile doğrudan ilişkilidir. Bu güncel olumsuz gelişmeler gemi insanları için stres, kaygı ve tükenmişlik olarak can ve mal emniyetini olumsuz etkilemektedir (OK 8, 2024).

Gemi insanlarını ilgilendiren güncel sorunlar ve tehditler ortaya çıkmasına karşın, çalışma ilişkileri, işyeri barışı, emniyetli gemi yönetimi gibi hususlarda önemli olumlu gelişmeler de gerçekleşmiştir. Bu önemli gelişmelerden biri tabii ki MLC 2006 denizde çalışma konvansiyonudur (OK 1, 2024). Önemli tehditlerden biri de yaşanan otomasyonla birlikte gelecekte gemi insanı istihdamının azalması ve hatta uzun vadede de gemi insanı istihdamının yok olma noktasına gelmesidir (OK 2, 2024). İnsansız deniz aracı konusunun özellikle düşünülerek, küresel denizcilik paydaşları tarafından önlemler alınması önemli bir gerekliliktir (OK 2, 2024). Her yeni konvansiyon gemi insanların üzerine ilave yük getirmektedir. Özellikle STCW konvansiyonunda yapılan sürekli değişimler ilave ek eğitimleri getirmektedir. Bu da gemi insanların zaman ayırmasını hem de maddi kısmının gemi insanları tarafından karşılanması nedeniyle gemi insanlarına külfet oluşturmaktadır (OK 3, 2024). Gemi İnsanlarının refahı ile ilgili ihtiyaçlara uygun önemli bir konvansiyon ihtiyacı mevcuttur (OK 4, 2024). Gemi insanın esenliği ile ilgili bir konvansiyonun cezai bir yaptırımla uygulanması küresel deniz iş barışını sağlayarak emniyetli gemi yönetimini sağlayacaktır (OK 5, 2024). Her konvansiyon bir ihtiyaç sonucu ortaya çıkmıştır. Gemi insanları için en önemli gelişme MLC 2006 konvansiyonudur. Öncelikle tam ve eksiksiz uygulanması sonrasında geliştirilmesi ve yeniden düzenlenmesi gerekmektedir (OK 6, 2024). Ücret eşitsizliğinin ve adaletsizliğinin önlenmesi, sosyal güvence ve emeklilik alanındaki muğlak bölümleri netleştirilmesi, uyku ve dinlenme hususları, sağlık hizmetleri, internet erişimi gibi konular yeniden düzenlenmelidir (OK 7, 2024). MLC 2006 konvansiyonu gemi insanları için bir milat olmasa da çok önemli bir başlangıçtır. Uygulanması ve geliştirilmesi gereklidir (OK 8, 2024).

Sonuç ve Öneriler

2020 yılından itibaren denizcilik endüstrisinde meydana gelen gelişmeler, gemi personelinin çalışma koşulları ve deniz iş gücü piyasaları üzerinde büyük etkiler yaratmıştır. Pandemi süreci, uluslararası uçuşların durması ve liman devletlerinin aldığı tedbirler nedeniyle gemi çalışanları çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmışlardır. Pandemi sona erdiğinde bile, Suriye'deki iç savaşın devamı, Süveyş Kanalı'ndaki Evergreen gemisi kazası, Rusya-Ukrayna Savaşı, Ortadoğu'daki belirsizlikler ve Kızıl Deniz'deki ticari gemilere yönelik saldırılar gibi olaylar deniz ticaretini etkilemeye devam etmiştir. Bu olaylar, gemi personelinin deniz iş gücü piyasalarını ve çalışma ilişkilerini doğrudan etkilemiştir. Türkiye'de gemi personelinin karşılaştığı sorunlar oldukça geniş bir yelpazede yer almaktadır. Armatörlerin bayrak tercihleri, yaşlı ve standart altı gemiler gibi geleneksel sorunların yanı sıra, sosyal güvenlik, ücret, yurda iade ve iaşe hakları gibi deniz iş hukuku kapsamındaki konularda da problemler yaşanmaktadır. Türkiye'de gemi personeli eğitimi, istihdam, maaşlar, sosyal güvenlik, iş güvencesi ve uluslararası standartlara uyum gibi çeşitli konularda devam eden sorunlar bulunmaktadır. Ayrıca, yasalara ve yönetmeliklere uygun çalışmayan aracı kurumlar, gemi personelinin iş bulma ve yerleştirme süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Son dönemde Türkiye'de ve Karadeniz bölgesinde deniz kazalarının artması, denizcilik altyapısı eksiklikleri, denetim sorunları ve denizcilik insan kaynakları yönetimi sorunlarını da gündeme getirmiştir. Gemi personelinin yeterli eğitim almaması, tecrübe eksikliği, dinlenme saatlerinin yetersizliği ve uygun olmayan insan kaynakları uygulamaları deniz kazalarında etkili olmaktadır. Bu kazalar sonucunda can kayıpları, yaralanmalar ve çevre felaketleri yaşanabilmektedir. Artan gemi personeli talebi ise niteliksiz ve yeterli olmayan personelin istihdamına yol açmaktadır. Sonuç olarak, denizcilik sektöründe gemi insanların karşılaştığı sorunların çözülmesi, sektörün sürdürülebilirliği ve küresel tedarik zincirinin aksamaması için büyük önem taşımaktadır. Gemi insanların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve uluslararası standartlara uygun nitelikli eğitim ve staj olanakları sağlanmalıdır. Eğitim programları, pratik deneyimlerle desteklenmeli ve sürekli mesleki gelişim fırsatları sunulmalıdır. Gemi insanların sosyal güvenlik, ücret, yurda iade ve iaşe hakları gibi konularda karşılaştıkları sorunlar çözülmeli, iş güvencesi artırılmalı ve sosyal haklar güvence altına alınmalıdır. Denizcilik sektöründe faaliyet gösteren aracı kurumların yasalara uygun çalışmaları sağlanmalı, denetim süreçleri sıkılaştırılmalı ve denetim mekanizmaları etkin hale getirilmelidir. Denizcilik altyapısı güçlendirilmeli, deniz kazalarını önlemek için gerekli önlemler alınmalı ve emniyetsiz gemi işletmeciliğine karşı sıkı tedbirler uygulanmalıdır. Gemi insanların işe alım, oryantasyon, eğitim ve çalışma koşulları gibi insan kaynakları yönetimi süreçleri iyileştirilmeli, uygun örgüt kültürü oluşturulmalı ve personel devir oranı düşürülmelidir. Kurumsal deniz işletmeciliği yaygınlaştırılmalıdır. Sosyal diyalog ve yönetim gemi insanların çalışma ilişkilerinde daha fazla geliştirilmelidir. Uluslararası iş birlikleri artırılmalı ve gemi insanların çalışma koşulları ve hakları uluslararası standartlara uygun hale getirilmelidir. Sendikal örgütlülük ve ITF ile ilişkiler geliştirilmelidir. Gemi insanların çalışma ilişkileri ve emek piyasalarındaki sorunların tespiti için gemi insanların esenliğine yönelik daha fazla araştırma yapılmalıdır. Gemi insanların esenliği emniyetli gemi işletmeciliği için başat öneme sahiptir. Bu doğrultuda, ulusal ve uluslararası düzeyde alınacak önlemler ve yapılacak düzenlemeler ile gemi insanların çalışma koşullarını iyileştirerek deniz ticaretinin daha güvenli ve verimli hale gelmesi sağlanmalıdır.

Yazar Katkı Oranları başlığı

1. Yazar: %100.,

Çıkar Çatışması Beyanı başlığı

"Denizcilik endüstrisinde gemi insanların çalışma ilişkileri: 2020 sonrası güncel ve konvansiyonel sorunlar." başlıklı makalemizin herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Bryman, A. (2012). *Social research methods*, 4. Edition, Oxford University Press.
- Cowan, S. & McLeod, J. (2004). *Research methods: Discourse analysis. Counselling & Psychotherapy Research*, 4, 102.
- Creswell, J.W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri*, Çev. Ed. Bütün M. Ve Demir S.B., Siyasal Kitapevi.
- Deniz Çalışanları Dayanışma Derneği (2024). 2023 yılı T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'na sunulan kurum içi verileri.
- Deniz İş Kanunu (1967). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>. Erişim Tarihi: 21.03.2024
- Muslu, A. (2018). Türk gemi adamlarının uluslararası deniz iş gücü piyasalarında istihdamı için özel istihdam bürolarının önemi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 291-302.
- Öter, S. (2019). *Denizcilik işletmelerinde dönüşümcü liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nas, S. (2006). *Gemi operasyonlarının yönetiminde kaptanın bireysel karar verme süreci analizi ve bütünleşik bir model uygulaması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Punch, K.F. (2016). *Sosyal araştırmalara giriş*. Çev. Ed. Akyüz, Z. vd., Siyasal Yayınevi.
- Seafarer Workforce Report. (2021). Edition (2021). *International Chamber of Shipping & BIMCO*
- Şahin, Ş., Bir, A.A. ve Suher, H.K., (2009). Odak grup yönetimi: Uygulamacılar açısından bir değerlendirme, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, 11(11), 51-74.
- T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (2018). *Gemi adamları ve kılavuz kaptanlar yönetmeliği*. <https://www.uab.gov.tr/uploads/legislations/gemi-adamlari-ve-kilavuz-kaptanlar-yonetmeliği/gemi-adamlari-ve-kilavuz-kaptanlar.pdf>. Erişim Tarihi: 21.03.2024.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.

Extended Abstract

Developments in the maritime industry, especially post-2020, have had significant impacts on the working conditions and labour markets of seafarers. The pandemic crisis, cessation of international flights, measures taken by port states, and related practices have presented various challenges for maritime professionals. During this period, the advantages and disadvantages for seafarers in different countries have evolved due to the pandemic. However, issues persist beyond the end of the pandemic and lifting of restrictions; subsequent events such as the ongoing Syrian civil war, grounding of the Evergreen ship in the Suez Canal, commencement of the Russia-Ukraine war, uncertainties in the Middle East, and attacks on commercial ships in the Red Sea have also affected maritime trade. These developments are directly related to the labour markets and employment relationships of seafarers. In the context of Turkey, a wide range of problems is encountered by maritime professionals. In addition to conventional issues such as shipowners' flag preferences and the aging and substandard composition of the fleet, there are problems in areas regulated by maritime labour law, such as social security, wages, repatriation rights, and subsistence. Despite various national and international standards and regulations governing the rights, working conditions, and health coverage of maritime workers, issues persist both in Turkey and globally. The maritime sector in Turkey faces numerous issues concerning the workforce and employment relationships. Problems related to seafarer education, employment, salaries, social security, job security, and compliance with international standards are observed. Intermediary entities, referred to as brokers, operate informally in the process of seafarers finding employment, violating laws and regulations in Turkey. A significant reason for unsafe ship management is the involvement of these broker businesses in managing the candidate selection and placement processes on behalf of shipowners. In recent times, there has been an increase in maritime accidents in Turkey. Apart from the presence of substandard and aging vessels in maritime accidents, deficiencies in maritime infrastructure, inspection issues, and problems in maritime human resource management are observed. Factors such as the lack of competent training for maritime personnel, lack of experience, inadequate rest hours, absence of orientation training in operations, high personnel turnover rate, inappropriate organizational culture, unsuitable ship environment, incorrect candidate selection processes, and inadequate personnel have an impact on maritime operations, leading to accidents. Maritime accidents can result in not only loss of life and injuries but also various environmental disasters. In Turkey, shipowners and ship management companies have seen an increased demand for maritime personnel. The growing demand for maritime personnel in Turkey has led to the employment of unqualified and incompetent maritime personnel. The increased demand for foreign maritime personnel by businesses in Turkey further exacerbates these issues. Ensuring the healthy functioning of labour relations at sea is crucial to maintaining the global supply chain. Maritime accidents can lead to irreversible environmental disasters. The management of working relationships and the workforce of key players in the global supply chain, namely seafarers, pose significant challenges. In this context,

a detailed evaluation of the problems related to the working relationships of seafarers is aimed. To identify these issues, a qualitative research method, specifically focus group interviews with seafarers and their representatives, has been employed. Current and conventional problems related to employment relationships, management, and social rights are discussed through focus group interviews and literature in the field. Additionally, global labour market evaluations are conducted using secondary supply-demand data in maritime labour markets. The maritime labour markets and employment relationships of seafarers in Turkey are thoroughly examined in the context of recent developments, highlighting industry changes and trends.