Türk Gemi Adamlarının Uluslararası Deniz İş Gücü Piyasalarında İstihdamı İçin Özel İstihdam Bürolarının Önemi[1]

Importance of Private Crew Management Companies For Employment of Turkish Seafarer to Replace in International Maritime Labor Market

Aziz MUSLU[*]

Öz

Denizcilik sektörü küresel iş yapılan nadir sektörlerden biridir. Sadece sermaye ve girişimcinin küreselleşmediği emeğin de küreselleştiği bir iş koludur. Deniz iş gücü piyasaları, yüksek anlamda küresel hareketliliğe sahiptir. Yatırımcı, gemi işletmecisi ve çalışanlar birbirinden farklı uluslardan oluşabilmektedir. Gemi işletmecisi personelle ilgili yönetsel faaliyetleri tamamı ile gemi adamı yönetim firmalarına bırakabilmektedir. Bazı durumlarda gemi adamı tedariki için aracı firmalar kullanılmaktadır. Gemi adamı olmak için çeşitli eğitimler ve sertifikasyonlar gerekmektedir. Her kademe gemi adamı bir dizi zorunlu eğitimden geçmek zorundadır. Gemi adamlarının uluslararası iş gücü piyasalarında istihdamı için yasal bir engel bulunmamaktadır. Bu duruma karşın Türkiye'de denizcilik sektöründe hizmet veren kayıtlı özel istihdam büroları bulunmamaktadır. Türkiye'de özel istihdam bürolarının yapacağı işleri simsar adı verilen, İŞKUR'a kayıtları olmadan faaliyet gösteren firmalar gerçekleştirmektedir. Türkiye'de özel istihdam bürolarının yerine denizcilik sektöründe informal simsar müesseselerinin olması gemi adamının küresel deniz iş gücü piyasalarında istihdamında önemli bir engeldir. Bu nedenle istihdam bürolarının faaliyetlerini içine alan gemi işletme firmaları kısıtlıdır. Türkiye'deki gemi adamları emek piyasasındaki düzensizlik özel istihdam büroları ile ortadan kalkacaktır. Gemi adamlarının küresel piyasalarda istihdamı Türkiye'de işsizliğin azalmasına katkı sunacaktır. Ayrıca küresel denizcilik piyasalarında Türkiye'nin söz sahibi olmasını da sağlayacaktır. Çalışmada, Türkiye'nin gemi adamı istihdamı rakamlarla ortaya koyulmuş olup ülkemizin bu konuda başarılı olamamasının en önemli nedeninin emek piyasasındaki düzensizlik ve uygun olmayan aracı kuruluşlar olduğu tespit edilmiştir. Denizcilik sektöründe küresel ölçekli, piyasanın ihtiyacına cevap verebilen, profesyonel, özel istihdam büroları ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Söz konusu niteliklere sahip istihdam büroları sayesinde zabitan ve tayfa sınıfı gemi adamlarımızın kolaylıkla istihdamı sağlanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Deniz İşletmeciliği, İnsan Kaynakları Yönetimi, Gemi adamları, Özel İstihdam Büroları.

Abstract

Shipping is one of the rare global business sectors. Globalisation is not only for entity and entrepreneurs but also manpower in the shipping sectors. There is a huge traffic in seaman exchange in shipping sector. Entrepreneurs, ship managers, and seafarers can be different nationalities individually. Sometimes, ship managers transfers all responsibilities to crew management companies their crewing jobs. In such cases, crew supply is done via crewing intermediary companies.. This educational courses are renewed with a long life principle periodically. There are laws regulating private employment agencies, crew agencies are not listed in this field. Establishment of well organised and private employment companies in turkey will satisfy global sea farer demand and will supply more employment to Turkish sea men. Irregular labour market will go in line in case of forming private crew management companies. It will help Turkish sea men to employ in international shipping groups more than present number and moreover it will help solving unemployment problems. In this study, the employment of seafarers in Turkey has been set forth by numbers and it has been determined that the most important reason why our country is not successful in this matter is labor market irregularities and inappropriate crew resources company. In the maritime sector, there is a need for a professional and private employment agencies with a global scale, able to respond to market needs. By means of the employment agencies with such qualifications, we will be able to easily employ our officer and crew class seafarers.

Keywords: Maritime Management, Human Resource Management, Seafarerers, Manning Agency.

Giriş

Bu çalışma Ulusal ve Uluslar arası gemi adamı istatistikleri, BIMCO/ISF Manpower 2015 raporu ve konu ile ilgili çalışmalardan yararlanılarak hazırlanmıştır. Küresel gemi adamı piyasasındaki durumu ortaya koyan her beş yılda bir BIMCO tarafından hazırlanan BIMCO/ISF Manpower 2015 raporu gemi adamı arz talep koşullarını incelemektedir. Türkiye

[1] Bu Çalışma ERUEFE'16 Avrupa Birliği İlişkileri Ekonomi Finans Ekonometri kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

[*] Yrd.Doç.Dr. Ordu Üniversitesi, Fatsa Deniz Bilimleri Fakültesi, azizmuslu@gmail.com.

Muslu, A., (2018). Türk Gemi Adamlarının Uluslararası Deniz İş Gücü Piyasalarında İstihdamı İçin Özel İstihdam Bürolarının Önemi, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17 (1), 291-302, DOI:10.21547/jss.345040, Submission Date: 18-10-2017, Acceptance Date: 05-12-2017.
Derleme Makalesi.

ulusal ve uluslararası düzenlemelere uygun özel istihdam büroları ile küresel ölçekte gemi adamlarını istihdam olanaklarından istifade edebilecektir. Deniz işgücü piyasalarına ilişkin Cardiff üniversitesinin ve Dünya çalışma örgütünün yapmış olduğu çalışmalar mevcuttur. Türkiye'nin gemi adamı envanteri, D.H. ve Ulaştırma bakanlığının kayıtlarında yer almaktadır ve çalışma içinde aktarılmıştır. Denizcilik okullarının mevcutlarına çalışmada yer verilmiştir. Çalışmanın amacı Türk gemi adamlarının küresel deniz işgücü piyasalarında istihdam edilememesi problemini araştırıp çözüm yolları sunmaktır. Bu konuda mevcut literatürden yararlanılmış, yasal düzenlemeler incelenmiş, yapılmış araştırma raporlarındaki sonuçlar değerlendirilip analiz edilmiştir. Yapılan çalışmalarda gemi adamı arz ve talep dengesizliği konusu işlenmiştir ancak aday bulma ve yerleştirme problemleri ile ilgili bir akademik çalışma mevcut değildir. Özel istihdam bürolarının yasal düzenlemesi de oldukça yenidir. 2003 yılına kadar özel sektörün iş ve işçi bulma aracılık faaliyetlerine iş kanunu yasal olarak izin vermemiştir. 2003 yılında iş kanunda düzenlenmiştir. Ancak denizcilik sektöründe simsar müesseseleri bu faaliyetleri yürütmekteydi. Sonuç olarak Türkiye'nin gemi adamı arz fazlasına istihdam olanaklarının küresel piyasalarda oluşturulması özel istihdam büroları aracılığıyla gerçekleştirilebileceği tespit edilmiş. Bu çalışmada belirtildiği üzere bu kurumların olmamasının yanı sıra deniz iş gücü piyasasında düzensiz aracı kişi ve kurumların olduğu görülmektedir. MLC 2006 ve Ulusal düzenlemelere uygun nitelikli gemi adamını istihdam edecek nitelikli özel istihdam bürolarına ihtiyaç olduğu çalışmada ortaya konulmuştur.

Küresel deniz iş gücü piyasalarında yaşanan hızlı değişmeler gemi adamlarının istihdamında bir dizi değişikliklere yol açmıştır. 1970'li yılların Keynesyen politikaları ile oluşan ekonomik refah döneminde gelişmiş ülkelerin vatandaşları meşakkatli denizcilik mesleğinden uzaklaşmıştır. Bu dönemde gemi işletme maliyetlerini kısmak amacıyla ticari gemilerin okyanus aşırı kolay bayrak ile (FOC)[2]donatılması ortaya çıkmıştır. Armatörlerin, gemilerin işletme maliyetlerini kısmak amacıyla ortaya çıkan gemi işletme firmalarının bir kısmı gemi adamı istihdamına aracılık işini üstlenmeye başlamıştır. Bazı çevre ülkeler gemi adamı arzını artırmış gelişmiş ülke gemilerinde çalışmaya başlamıştır. Özellikle Filipinler tayfa sınıfı gemi adamı olarak dünya gemi adamı istihdam piyasasına hızla girmiştir. "Filipinler'in Denizaşırı İstihdam İdaresi Filipinli denizcilerin sayısının son 5 yılda yaklaşık % 20 arttığını öngörmektedir" (Leggate, 2007, s. 4).

Günümüzde deniz iş kolu emeğin en fazla küreselleştiği iş koludur. Hazırlanan raporlarda gemi adamı açığının artacağı tespit edilmektedir. Bu açık özellikle zabitan sınıfında görülmektedir. Tayfa sınıfında gemi adamı açığı görülmese de yaşam boyu istihdamın deniz iş kolunda olmaması bu nedenle iş gücü devir oranının yüksek olması nedeniyle tayfa sınıfı gemi adamına küresel deniz işgücü pazarında talep hep olacaktır. Çin tarafından giderek artan sayıda uluslararası denizci arz edilmektedir. Türkiye'de özellikle tayfa sınıfında gemi adamında arz fazlası mevcuttur. İşsizlik sorunu gemi adamı arzının küresel gemi adamı talebine cevap vermesi ile azaltılabilecektir. Fakat gemi adamının piyasanın talep ettiği denizcilik eğitimi ve kültürü ile tayfa sınıfı gemi adamlarının donatılması gerekmektedir. Yetmişli yıllarda işletme maliyetlerini kısmak için elverişli bayrak kullanımının yaygınlaşması üçüncü dünya ülkelerinden gemi adamı istihdamını hızlandırmıştır. Özellikle Filipinli denizcilerin tüm gemi tiplerinde çalıştıkları gözlemlenmektedir. İngilizce dil yeterliliği Filipinli ve Hintli gemi adamı istihdam sayısını artırmıştır. "Şu anda, endüstri içinde bulunan veya aktif olan Hintli denizcilerin sayısının doğru bir şekilde yayınlanmış bir değerlendirmesi bulunmamaktadır. Hindistan Denizcilik

[*] Elverişli Bayrak : Bir donatının (armatör) gemisine kendi uyrukluğu dolayısı ile çekeceği bayrak yerine, türlü kolaylıklar gösteren bir başka devletin bayrağını çekmesi Elverişli Bayrak veya Kolay Bayrak olarak ifade edilmektedir.

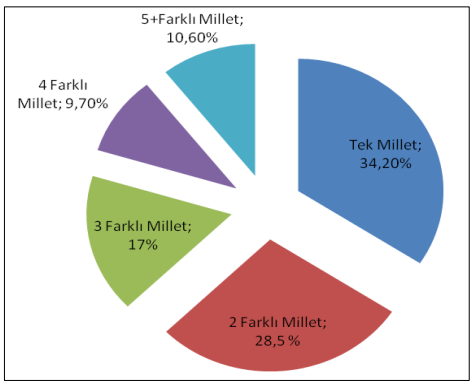
Genel Müdürlüğü, 13.000 güverte ve 11000 makine zabiti içeren 24000 zabitanın bulunduğunu tahmin etmektedir. Bununla birlikte hükümet, sendika ve armatörler arasında, zabitanın %70'inin uluslararası filoda ve % 30'unun Hint filosunda istihdam edildiği ifade edilmektedir." (Leggate, 2007, s. 6). Bu ülkelerden gemi adamı tercih edilmesindeki bir diğer etken ise bu ülkelerin gemi adamlarının OECD ülkelerine göre daha düşük ücret almalarıdır. Deniz iş kolunda çalışma koşullarının zor oluşu, örneğin aile ve sosyal yaşamdan uzak meşakkatli çalışma şartları, bu mesleğin tercih edilmesini azaltmakta olup tercih edenlerin büyük bir kısmı ise orta yaşlarda meslekten ayrılmaktadırlar. Gelişmiş ülke vatandaşları karadaki iş olanaklarının artması gibi nedenlerle denizciliği tercih etmemektedirler. "Nitekim önümüzdeki yıllarda, yaşlanan OECD gemi adamlarının yerine geçmek üzere söz konusu ülkelerden (Filipinler ve Hindistan) daha fazla sayıda zabitan sınıfının istihdam edilmesi beklenmektedir" (Leggate, 2007, s. 10).

Gemi adamlarının aynı gemi içinde çok uluslu olarak istihdam edildiği gözlemlenmektedir. Teknolojide yaşanan değişmeler gemilerde istihdam edilen personel sayısını azaltmaktadır fakat bir yandan dünya deniz filosu hızla büyümeye devam etmektedir. Bu büyüme yeni gemi adamlarının talebini artırmaktadır. Günümüzde gemilerin nitelikleri, donanımları ve yasal zorunluluklar nedeniyle daha eğitimli ve nitelikli gemi adamı istenmektedir. Geçmişe oranla gemi adamları emek piyasaları daha düzenli bir şekilde işlemektedir. Özellikle kolay bayrakla mücadele ekseninde, liman devleti kontrolleri ve son olarak da MLC 2006 sözleşmesi gibi bir dizi düzenleme gelmiştir. Bu düzenlemeler denizcilik sektöründe kaliteyi artırmaktadır. MLC 2006, gemi adamlarının sosyal haklarını düzenlemekte ve gemi yönetim firmalarının, istihdam bürolarının bu esaslara aykırı olmadan çalışmalarını önermektedir. Küresel deniz iş gücü piyasalarında Türk gemi adamının istihdamı geçmişe oranla daha zordur. Bunun nedenlerinden biri, eski doğu bloğu ülkelerinin gemi adamlarının piyasada çalışmaya başlamasıdır. Bir diğer neden ise, artık gelişmiş ülke vatandaşlarının da artan işsizlik sebebiyle deniz iş kolunu tercih etmeleridir. Bu ülkelerin gemi adamlarının en önemli avantajlarından biri, sahip oldukları vize kolaylığıdır. Gemi adamı piyasalarındaki rekabet ortamına karşın gerekenler yapıldığında Türk gemi adamının uluslararası piyasalarda istihdamı mümkündür. Öncelikle nitelikli gemi adamı arz edilmelidir ve bu gemi adamını pazarlayacak doğru istihdam büroları kurulmalıdır. MLC 2006 sözleşmesi ile gemi adamlarının özel istihdam bürolarından hizmet aldığında bu hizmetin karşılığının hiçbir şekilde gemi adamından ücret alınamayacağı belirtilmiştir. Gemi adamlarının işe alınma, yerleştirme veya istihdam sağlama için doğrudan ya da dolaylı, tamamen veya kısmen, gemi adamının ulusal tıbbi sertifika, gemi adamı cüzdanı, pasaport veya diğer benzer kişisel seyahat evraklarının ücretleri haricinde, armatörün yansıtacağı vize ücreti hariç, hiçbir ücret veya kesintinin yansıtılmaması zorunlu kilar . (MLC 2006, Kural 4.a). MLC 2006 kural 4.1'de gemi adamının işe alım süreciyle ilgili standartlar belirlenmiştir. Türkiye gemi adamları için istihdam büroları günümüze kadar uluslararası standartların altında kuralsızlıkla işlemektedir. Gemi adamlarının istihdamı için nitelikli özel istihdam bürolarına sahip değildir. Gemi adamlarının kendi aralarında simsar olarak adlandırdıkları bir takım firmalar yasalara aykırı olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Yasal düzenlemelere aykırı olarak iş bulma sonucu aldıkları hizmet ücretini gemi adamından almaktadırlar. İlgili düzenlemelere göre bu hizmet bedelini işverenden (donatandan) almaları gerekmektedir. Bu durum gemi adamı devir oranını artırmakta ve kaliteyi düşürmektedir. Gemi adamı örgütlerinin ve sendikaların zayıf olması da ülkemizdeki negatif bir durumdur. Gemi adamlarının uluslararası piyasalarda istihdamı için nitelikli, ulusal ve uluslararası düzenlemelere uygun kaliteli aracı kurumlara ihtiyaç vardır. Bu kurumlar ile işsizliğin azaltılmasına ve gemi adamlarının istihdamına katkı sunulabilecektir. AB Komisyonu ilerleme Raporu Lizbon Stratejisinde, istihdamı artırmak için istihdam bürolarının öneminin üzerinde özellikle durulmaktadır. Türkiye çalışma bakanlığı nezdinde istihdam büroları ile

ilgili önemli çalışmalar yapmıştır. Fakat denizcilik sektöründe gemi adamı işgücü piyasalarında kuralsız aracı kuruluşlar faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu haliyle Türk gemi adamının uluslararası piyasalarda istihdamı mümkün görünmemektedir.

Gemi Adamalarının Küresel Piyasalarda Arz ve Talebi

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş - yaşam dengesinin sağlanamaması nedeniyle gemi adamlarının denizde ortalama çalışma süreleri diğer işlere oranla kısa süreli olmaktadır. Çalışma koşulları çetin doğa şartlarıyla mücadele etmeyi gerektirmektedir. Deniz kazalarının sıklığı gemi adamlarının mesleğe bağlılık düzeyini düşürmekte zaman zaman kariyerin ilk yıllarında meslekten ayrılmalara neden olmaktadır. Mesleğin zorluklarına karşın 1,2 milyon gemi adamı denizlerde çalışmaktadır. Bütün bu nedenlerden dolayı gemi adamı arzının tahmin edilmesi oldukça zordur. Denizcilik sektöründe öngörülemeyen konjonktürel dalgalanmaların ve yapısal değişimlerin olması gemi adamı talebinin tahminini zorlaştırmaktadır. Veriler genellikle istihdam istatistiklerine dayanıyor istihdam, bu veriler aktif çalışan için mevcut olan sayının belirlenmesi sorunu ortaya çıkarıyor (Leggate, 2007: 4). Gemi adamı küresel piyasasında oluşan değişmeleri ve gelecek öngörülerini tespit etmek için BIMCO/ISF Man Power raporu oluşturulmaktadır. Bu rapor en son 2015 yılında hazırlanmıştır. Denizcilik işletmeleri ve deniz iş gücü piyasaları için emek ve sermaye düzleminde oluşan değişmeler analiz edilmektedir. Denizcilik sektöründe ilk sırada gelen üretim faktörleri emek ve sermayedir. "Her ne kadar çeşitli gemi filosuna sahip olunursa olunsun gemi işletmesinin en önemli unsuru gemilerin operasyonlarında yer alan gemi adamlarıdır"(Carbone, 2005, s. 67). Bu nedenle özellikle profesyonel uluslararası firmalar gemi adamı tercihlerini titizlikle yapmaktadırlar. Operasyon süreçlerini sorunsuz sağlayacak nitelikli gemi adamı istihdamına dikkat etmektedir. İş ve deniz kazalarının engellenmesi, acil durumlara müdahale yeteneği olan, nitelikli gemi adamı piyasa tarafından talep edilmektedir. Bu yönüyle sadece düşük ücretli gemi adamı istenmemektedir. Yine de, Avrupalı armatörlerin maliyet konusunda görüşleri kârlılık ve rekabet kapasitesini büyük oranda etkileyecek olan personel giderlerindeki değişikliktir. Bir örnek verecek olursak, her ikisinde de tüm sosyal ödenekler içinde olarak, Avrupa Birciliğindeki bir usta gemicinin en yüksek ücreti, AB ülkeleri dışındaki bir usta gemicinin en düşük ücretinin 15 katı oranında fazladır. Aynı şekilde birinci zabit için ise 5,6 kat oranında fazladır (Cömert, 2008, s. 72) "Küresel deniz iş gücü piyasasında bugün ve gelecekte zabiatan sınıfında talep karşısında arz eksikliği tayfa sınıfında kısmen arz fazlası gözlemlenmektedir. 2015 yılı tahmini gemi adamı arzı 1.647.500 gemi adamı 774.000 zabitan ve 873.500'ü Tayfa sınıfıdır" (BIMCO ISF Manpower, 2015, s. 11). Bugünkü gemi adamı arz ve talebindeki durum 16.500 zabitan açığı ve 119.000 Tayfa fazlası mevcuttur. Bu durumda toplam 102.500 gemi adamı fazlası mevcuttur. Şekil 1'de Dünya filosundaki karma personel istihdam edilen gemilerin yüzdeleri mevcuttur. Görüldüğü üzere toplamda % 65,80 oranında dünya filosu karma personel ile çalıştırılmaktadır.



Şekil 1: Dünya ticaret filosu karma personel kullanan gemilerin yüzdeleri (Kahveci vd., 2002, s. 6)

Küresel gemi adamı arzı geçtiğimiz beş yıl içinde artmakta, her iki sınıfta kalifiye zabitan ve kalifiye tayfa sınıfı uluslararası ticaret dünya ticari filosuna arttığı sürece sağlanabilmektedir. Zabitan sınıfının 2005 ve 2010 yılları arasında % 34 artmış ve geçtiğimiz beş yılmada % 24 arttığı tahmin edilmektedir. Aşağıda küresel gemi adamı sayısının 2005'ten itibaren tahmini verilmektedir. Çin İletişim Bakanlığı, şu anda 340.000 (% 68) Çin filosunda, 160.000'i (%32) yabancı filoda olmak üzere Çin'de yaklaşık 500.000 gemi adamı bulunduğunu tahmin ediyor. Bunlardan 40.000' yabancı bayrak gemilerde istihdam edilmektedir ve bu da son on yılda on kat artmıştır (Leggate, 2007, s. 4).

Küresel gemi adamı arzı, son beş yılda hem nitelikli zabitan sayısı ve hem de tayfa sınıfında, uluslararası ticarete açık dünya ticaret filosunun devam eden artışıyla, zabitan sınıfının 2005 ve 2010 yılları arasında % 34 artmış ve geçtiğimiz beş yılda %24 arttığı tahmin edilmektedir. 2005 ve 2010 yılları arasında çalışanların sayısı %34 artmış ve son beş yılda %24 oranında arttığı tahmin edilmektedir. Aşağıdaki rakam, 2005 yılından bu yana dünya genelinde gemi adamları arzının nasıl arttığının bir özetini vermektedir

Tablo 1: Tahmini gemi adamı arzının özeti 2005-2015 (BIMCO / ISF Manpower, 2015, s.32)

	2005	2010	2015
Zabitan	466.000	624.000	774.000
Tayfa	721.000	747.000	873.500
Toplam	1.187.000	1.371.000	1.647.500

"Zabitan arz ve talep dengesinin geleceği ile ilgili temel tahminde, 2015 yılında % 2,1 oranında yönetilebilir bir zabitan açığı, 2020'de ise %11,7 oranında ciddi bir zabitan açığı ve 2025'e kadar 18,3 oranında zabitan açığı tahmin edilmektedir" (BIMCO/ ISF Manpower, 2015, s. 32).

Dünya ticaret filosu, 2015 raporu için 68.723 gemi olarak tanımlanmaktadır. En geniş kategori genel kargo gemileri toplam gemiler içinde %31, %16 ile dökmeci gemiler % 10 açıkdeniz hizmet gemileridir. 2015 raporu tanker endüstrisi ve çeşitli ofshore gemiler için gemi adamı talep göstergelerini vermektedir. Küresel gemiadamı talebi 2015 yılında tahmini 1.545.000 olup, endüstri yaklaşık 790.500 zabitan ve 754.500 tayfa talep etmektedir. 2010 yılından itibaren yaklaşık %24,1 oranında zabitan talebi artış gösterirken tayfa sınıfı % 1 oranında artış göstermiştir (BIMCO/ISF Man Powers, 2015, s. 43).

Tablo 2: Tahmini zabitan sınıfı gemi adamı arz ve talebindeki durum (BIMCO / ISF Man Powers 2015, s.13)

	2015	2020	2025
Gemi adamı arzı	774.000	789.500	805.000
Gemi adamı Talebi	790.500	881.500	952.500
Arz eksiği/ Arz Fazlası	-16.500	-92.000	-147.500
% olarak	-2.1%	-11.7%	-18,3 %

Basit olarak zabitan sınıfı arz talep dengesi %2,1 yönetilebilir bir oranda zabitan açığında artış göstermiş, daha ciddi bir zabitan açığı %11,7 ile 2020 ve %18,3 ile 2025 yılındadır. (BIMCO/ISF Man Powers 2015, s.13)

Tablo 3: Gemi adamı arz eden ilk beş ülke (BIMCO/ISF Man Power 2015, s. 33)

Tüm Gemi adamları	Zabitan	Tayfa
Çin	Çin	Filipinler
Filipinler	Filipinler	Çin
Endonezya	Hindistan	Endonezya
Rusya Federasyonu	Endonezya	Rusya Federasyonu
Ukrayna	Rusya Federasyonu	Ukrayna

Genel olarak incelendiğinde küresel gemi adamı pazarı iki net karakteristik özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki işgücü piyasasında herhangi bir milliyet sınırlaması yoktur. Başka bir ülkenin gemi adamı herhangi bir ülkenin bayrağıyla donatılmış bir gemide gerekli

sertifika ve yeterliliklere sahip olduğunda çalışabilir. Bu nedenle deniz iş gücü piyasaları dünyanın en küreselleşmiş iş gücü piyasasıdır. İkinci neden ise denizcilik sektöründe iş bulma ve yerleştirme süreçlerinin farklı ağlar vasıtasıyla iyi şekilde organize olmasıdır (ILO, 2001). Bu organize ağ içinde Türk gemi adamının istihdamı güç değildir. Yapılması gerekenler bu ağ içinde yer alabilecek nitelikli istihdam kurumlarına sahip olmak ikincisi talebi karşılayacak nitelikli gemi adamına sahip olmak. Türk gemi adamının yaşam boyu eğitim ile sürekli kalitesinin arttırılması önemlidir. Sadece sertifikaları alırken katıldıkları eğitimler yeterli değildir. STCW konvansiyonu gereği bu eğitimlerden zorunlu olarak geçmektedirler. Sadece bu zorunlu eğitimler uluslararası piyasalarda istihdam için yeterli değildir. İngiltere'de Cardiff Üniversitesinin uluslararası gemi adamı araştırma merkezince oluşturulan dünyada ana uluslararası bu limanlara giriş çıkış yapan gemi adamlarıyla ilgili yapılan çalışmalarda, bu limanlara sefer yapmış olan gemilerde bulunana Türk gemi adamlarının rakamı 23.810 kişiye çıkmıştır (SIRC Cardiff University, 2003, s.6). Bu oran toplam gemi adamı arzı ile kıyaslandığında düşük kalmaktadır.

Tablo 4'te yer alan araştırmada, gemi adamının işe alımında yaşanan zorluluklara ilişkin göstergeleri tespit edilmek amacıyla, gemi sahibi şirketlere, gemi adamı tedarik ettikleri ülkelerin hangilerinde işe alım ve yerleştirme konusunda zorluk yaşadıkları ve bu zorlukların hangi kademe ve rolleri kapsadığı sorulmuştur. Şirketler, tecrübelerine istinaden, işletmelerinin işe alımlarda sıkıntı yaşadıkları birkaç ülkeyi listelemişlerdir.

Tablo 4: Şirketlerin işe alım ve yerleştirme konusunda daha ciddi sorun yaşadıkları ülkeler (BIMCO/ISF Manpower, 2015, s. 26)

Rütbe/ Rol	Ülke (Gemi adamının Milliyeti)
Güverte Zabiti - Yönetici düzeyi	Hindistan, Japonya, Hollanda, Filipinler, İngiltere, Ukrayna
Güverte Zabiti - Operasyon düzeyi	Japonya, Hollanda, Filipinler, Ukrayna
Makine Zabiti - Yönetici düzeyi	Yunanistan, Hindistan, Japonya, Hollanda
Güverte Zabiti - Operasyon düzeyi	Hırvatistan, Japonya,
Tayfa (Güverte/Makine) - Destek düzeyi	

Tablo 5: Gemi adamı istihdam etme sorunu yaşayan gemi tipleri (BIMCO/ISF Manpower, 2015, s. 27)

Sektör/Gemi Tipi	Gemi adamı istihdamında sorun yaşayan firmalar
LPG Tankerleri	%50
LNG Tankerleri	%36
Kimyasal Tankerler	%33
Dökme Gemiler	%23
Offshore Gemiler	%20

Türkiye'deki Gemi Adamı Arz ve Talebi

Türkiye' de gemi adamı arz rakamlarına liman başkanlıkları kayıtlarından ulaşılmaktadır. 2017 yılı itibariyle UDHB kayıtlarına göre Zabitan (Aktif) 31.213 tayfa (Aktif) 74.590 olarak verilmiştir. İstihdam edilen gemi adamı konusunda gemilerin kolay bayrak ile donatılması nedenliyle net rakamlara ulaşılamamaktadır. Zabitan sınıfında olan açık son yıllarda açılan yeni okullar ile kapatılmaya çalışılmıştır. 2017 yılı itibariyle 50 Denizcilik alanları olan Meslek Lisesi, 15 Denizcilik Fakültesi, 7 Meslek Yüksek Okulu ve 2 Enstitü bulunmaktır. Toplamda 7.055 öğrenci bu oklularda eğitim almaktadır. Zabitan sınıfında açık kapatılmak amacıyla okul sayılarında hızlı bir artış yaşanmıştır. Türk filosu ile karşılaştırıldığında sadece gemi adamı tarafında değil zabitan sınıfında Türk bayraklı filo ile karşılaştırıldığında bir arz fazlası oluşmaktadır. Personel devir oranının yüksek olması ve mesleğin erken yaşta bırakılması bu arz fazlası duruma etki etmemektedir. Bu koşullar altında Türk gemi adamlarının uluslararası piyasalarda istihdamı mümkün gözükmemektedir. Bunun en önemli nedeni uluslararası gemi adamı piyasasının taleplerine cevap verecek doğru aday

yönlendirebilecek, sağlıklı aday havuzu oluşturacak özel istihdam bürolarının olmamasıdır. Bir diğer önemli neden mesleki olarak yetersiz gemi adamlarının çoğunlukta olması uluslararası denizcilik piyasalarında Türk gemi adamlarının tümünün yetkin olmadığı algısını oluşturmaktadır.

"Türk sahipli büyük tonajda (10.000 dwt üstü) yabancı bayrak oranı yüzde 73''e kadar çıkmaktadır 1.200 adeti Türk bayraklı olmak üzere toplam 2.853 adet Türk sahipli koster bulunmaktadır" (Kocabaş, 2014). Türk Bayrağına kayıtlı 2016 yılı itibari ile 150 groston üzeri 1.951 adet toplam 8.283,995 grosa ticari gemi bulunmaktadır. Bu rakamlarla Türkiye'de gemi adamı arz fazlasının olduğu görülmektedir. Bu duruma birde yabancı gemi adamı istihdamını eklediğimizde bu fazla dehada artmaktadır. Gemi adamının niteliklerinin arttırılarak küresel piyasalarda istihdamı ihtiyaç olarak karşımıza çıkıyor.

Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Gemi Adamları

Gemi adamı sertifikalarının zorunlu olmadığı yıllarda gemi adamlarının davulla anons edilerek tedarik edildiği ifade edilmektedir. Kahvehaneler vasıtasıyla istihdam edilmesi günümüze kadar sürmüştür. 90'lı yıllara kadar zabitan sınıfının bile bu şekilde istihdam edildiği bilinmektedir. Bu yıllarda, yüksek denizcilik mezunlarının buluşma yeri olan Beşiktaş'ta Barbaros isimli kahveye gelen gemi sahiplerinin gemi kaptanları ile burada görüşme yapmaları suretiyle aday seçme ve yerleştirme işlemleri gerçekleştirilmekteydi. Sivil toplum kuruluşlarının etkili olduğu yıllarda sendikalar, aday bulma seçme ve yerleştirme işlemlerinde armatörlere yardımcı olmuştur. İŞKUR, günümüze kadar özel bir alan olduğu için denizcilik sektöründe aday bulma işleminde etkin bir faaliyette bulunmamıştır. Gemi adamı kahvehaneleri ile ortaya çıkan ve simsar olarak ifade edilen aracı kişiler günümüzde de faaliyette bulunmaktadır. Bu aracılar, ofisler açarak işletme düzeyinde çalışmaya başlamışlardır. Son yıllarda işe alım sürecinde elektronik işe alım büyük oranda önemli bir rol almaktadır. "Elektronik işe alım, açık işlere etkili ve verimli bir biçimde işe yerleştirme amacıyla kurumun değişik elektronik araçları vasıtasıyla yaptığı eylem ve uygulamalar olarak ifade edilmektedir" (Lee, 2005, s. 89). Simsarlar sosyal medya ve internet kullanarak aday bulma işlerine aracılık etmektedirler. Bu kurumların yasal düzenlemelere uygun çalışması özel istihdam büroları yönetmeliği esasalarına göre olmalıdır. Türk Gemi adamlarının İstihdamı konulu Kosder[**] Armatörleri ve İşletmecileri Derneği (KOSDER) yapmış olduğu çalıştayda Türkiye'de Personel Acentesi (Manning Agency) bulunmamasının Sektörümüze etkisi aşağıda ifade edilmiştir. Personel acentesi olarak ifade edilen özel istihdam bürolarıdır.

> Sektörümüzün böyle bir hizmete mutlak ihtiyacı olduğu ancak bu kurulumun faydalı hale gelebilmesi ve rekabetle yüksek standart yakalanması için birkaç tane İstihdam Bürosu olmalıdır. IMO ve İşkur gerekliliklerine haiz bir resmi kurulum için MLC Sertifikası vs belgeler alınması gerektiği, Türk Personelle bu işin nasıl yürüyeceğinin ve Türk Armatörün bu oluşuma nasıl bakacağının tereddüt oluşturduğu ancak böyle bir profesyonel oluşumun sektörümüze gerekli olduğu ve bir an önce kurulması gerektiği ifade edilmiştir.

"İş Kurumu İl Müdürlükleri bürolarla ilgili izin verme, izin yenileme, izleme, idari para cezası uygulama ve izinlerin iptali gibi konularda yetkili ve sorumludur. Mevcut işyeri yanı sıra veya sadece internet üzerinden iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetinde bulunmak isteyen büroların, kurumdan büro izin belgesi almaları gerekmektedir" (Özel İstihdam Büroları Genelgesi 2013/1). Günümüzde elektronik iş ve işçi arama motorları aktif olarak kullanılmaktadır. Denizcilik sektöründe elektronik destekli aday havuzu oluşturup gemi sahiplerine hizmet veren simsarlar mevcuttur. Simsarların büyük bir kısmının günümüzde internet ve sosyal medyayı kullandığı görülmektedir. İş arayan kişiler aracı işletmelere ait işe alım web siteleri veya iş arama motorlarından istifade ederek işlerle ilgili bilgi toplarlar. Bu

[**] Türk ticaret filosunun adet olarak büyük kısmını oluşturan 1000 - 10.000 dwt arası kuru yük gemileri, denizcilik sektöründe koster olarak adlandırılıyor

internet siteleri internet ortamında işveren veya iş arayanlar hakkında enformasyon toplamada aracılık yapar (Lin, 2010, s. 64). Özel istihdam bürolarının çalışma esasları ile ilgili bir düzenleme yapılmış olmasına karşın simsarlık müessesi faaliyetlerini yasalara uygun olmayan şekilde sürdürmektedir. Simsarlar yabancı ülkelere ait panama, Belize, Gürcistan vb. gibi ülkelere ait gemi adamı ehliyetlerini gemi adamı adaylarına yüklü paralar karşılığı sağlamaktadırlar. "Yüksek maaş, garanti iş" sloganı ile gazetelere ilan veren dolandırıcılar, yüzlerce işsiz vatandaşı "gemi cüzdanı alacağız" vaadi ile 2 milyon TL dolandırdıkları ortaya çıktı (Deniz Haber, 2009). Gemi adamı kurslarının iş garantili gemi adamı kursu verdikleri iddiasıyla zaman zaman bu aracılık işlerine girdikleri gazete ilan kupürlerinde görülmektedir. Sıklıkla etik dışı iş vaadiyle ücret alınarak gemi adamı adaylarının dolandırıldığı görülmektedir. "Denizciliğe adım atarak gemi, yat ya da balıkçı teknesinde çalışmak isteyen miço, silici ve kamarotlar için düzenlenen stcw kursları, son yıllarda dolandırıcıların yeni alanı oldu" (Ntv Haber, 2010). Gemi adamı piyasasında, kurumsal eksiklikler nedeniyle sağlıklı işleyen bir iş gücü piyasası yoktur. Gemi işletmecilerinin de sağlıklı bir aday havuzu oluşturup çalışmadıkları görülmektedir. Çalışma yaşamındaki bu düzensizlik gemi adamı devir oranının artmasına ve kontrat bitmeden istifalara neden olmaktadır. Gemi adamalarının istihdamında maalesef profesyonel bir aracılık müessesi oluşamamıştır. Gemi adamlarının kısmi sözleşmelerle çalışması sürekli iş araması nedeniyle karada enformasyon ağı olan bir üçüncü kişi tarafından iş sağlanması gemi adamının önemli bir ihtiyacıdır. Bu ihtiyaca cevap veren simsarlar çalışan kesimden para almakta ya da firma aracılığıyla işe yerleştirilen kişinin maaşından kesinti yaptırmaktadır. Bazen iş bulma vaadiyle iş arayan kişiden para alınmakta ancak bu kişi işe yerleştirilmemekte veya bu kişiye bulunacak iş konusunda gerçeğe uygun olmayan beyanda bulunulmaktadır. Bu konuda Türkiye'deki yasal düzenleme Türkiye iş kurumu ve Türkiye iş kurumunun denetimde özel istihdam bürolarına izin vermektedir. Fakat bu kural denizcilik sektöründe uygulanmamaktadır. Uygulanmaması çarpık bir emek piyasası yapısını ortaya çıkarmaktadır.

> Özel istihdam bürosu: İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak üzere, iş piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek sayıda ve aranan koşullar çerçevesinde seçilmek ve Kurumca izin verilmek kaydıyla iş arayanlar ya da işverenlerle bir işyerinde birebir görüşme yapılarak ve/veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile birebir görüşme yapılmaksızın aracılık hizmetine ortam sağlanmasına ilişkin faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişileri,(Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Md.3).

Özel istihdam büroları, "kamu kurum ve kuruluşları dışında iş arayanların yurt içi ve yurt dışında elverişli oldukları işlere yerleştirilmek ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etmek amacıyla İŞKUR tarafından kurulmasına izin verilen, gerçek veya tüzel kişiliğe haiz kuruluşlar" şeklinde tanımlanabilir (Öğüt, 2007, s. 30). Kuruluşların birçoğu elektronik işe alım teknolojilerini bünyelerine, özel istihdam bürosu internet siteleri veya kurumsal internet sitelerindeki insan kaynakları sayfaları aracılığıyla dâhil etmektedir. Fakat özel istihdam bürosu internet siteleri adayların ilgisini daha çok çektiğinden, birçok işletme bu sitelerin aday havuzundan faydalanmayı tercih etmektedir. Böylece işletmeler birçok açıdan avantajlı duruma geçme olanağına sahip olmaktadır (Güler, 2006, s 21-22). Özel istihdam büroları üç ayda bir iş başvuruları ve ise yerleştirilenlerle ilgili istatistiki bilgileri Türkiye İş kurumuna bildirmek zorundadır. Özel istihdam bürolarını üçe ayrılmaktadır: Aracılar, vasıflı eleman sağlayanlar ve doğrudan hizmet sağlayanlar. Aracı büroların temel görevi; istihdam ilişkisinin tarafı olmaksızın işe yerleştirme hizmeti sunmaktır. Bu büroların amacı; işverenden gelen talepler doğrultusunda iş arayanların işe yerleştirilmelerini sağlamaktır. Bürolar, işçi ve işverenle doğrudan sözleşme yapmazlar. Sözleşme, işçi ile işveren arasında kurulur. Aracı bürolar; ücret/komisyon karşılığı hizmet verir. Vasıflı eleman sağlayan bürolar işveren konumunda olup elemanlarına işletmelerde iş

imkânı vermektedirler. Bu bürolar, işverenlerle sözleşme yaparak, daha önce anlaşıp bünyelerine kattıkları elemanlardan işverenlerin taleplerini karşılayabilecek nitelikte olanları geçici süreli olarak onun emir ve talimatına sunarlar. Doğrudan hizmet sunan bürolar; doğrudan işgücü arz ve talebini buluşturma görevinin yanında eğitim ve danışmanlık faaliyetini yürütürler. Bu bürolar, temelde işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi yapmazlar (Öğüt, 2007, s. 13-14). Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32'nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır. "Türkiye'de şu anda İŞKUR'a kayıtlı faaliyet gösteren 452 özel istihdam bürosu (ÖİB) vardır. 2015'te ÖİB'ler aracılığıyla işe yerleştirilen personel sayısı ise sadece 13 bin 702'dir. Bu bürolar bugüne kadar sadece işe yerleştirme yapıyor, yerleştirdikleri kişinin pozisyonuna göre de yerleştirdikleri şirketten bir yüzde alıyorlardı. Adaylardan ise hiç bir şekilde ücret talep edilmiyordu" (Hürriyet İk, 2016, s. 1). 452 özel istihdam bürosundan sadece bir tanesi denizcilik alanında faaliyet göstermektedir. Diğer bütün denizcilik iş kolunda faaliyet gösteren gemi adamı istihdamındaki aracı firmalar yasaya aykırı olarak faaliyet yürütmektedir. "Dünya genelinde her yıl 260 bin özel istihdam bürosu ve bu özel istihdam bürolarında görev alan 1,6 milyon personel, 40,2 milyonu dönemsel projeler aracılığı ile olmak üzere, 60,9 milyon insanı iş piyasası ile tanıştırıyor " (Hürriyet İk, 2016, s.1). Denizcilik sektöründe gemi yönetim firmaları olarak ifade edilen özel istihdam büroları gemi adamı istihdamında oldukça yaygın ve etkindir. Aşağıda deniz işgücü istihdamında küresel ölçekte öneme sahip köklü gemi yönetim firmaları yer almaktadır. Vsips: Gemi yönetimi ve gemi adamı istihdam ofisi, Thome grup: Gemi yönetimi ve gemi adamı istihdam ofisi Singapur merkezli, Bernhard Schulte: Gemi yönetimi ve gemi adamı istihdam ofisi, Harren Parthner, Gemi yönetimi ve gemi adamı istihdam ofisi Almanya merkezli, Oldendorf, Gemi Yönetimi ve Armatör. Bu kurumlarla iş birliğinin geliştirilmesi çalışma şekillerinin kıyaslama yoluyla örnek alınması gerkelidir.

MLC 2006 sözleşmesi ile küresel anlamda gemi adamı çalışma ilişkileri düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere aykırı olmadan özel istihdam büroları faaliyetlerini sürdürmelidir. Yukarıda sayılan firmalar köklü geçmişe sahip kurumsal bir yapı ile gemi adamı istihdam işlerini profesyonel şekilde yürütmektedir. Kıyaslama yöntemi kullanarak bu firmalar Türkiye'de açılacak firmalar için model oluşturabilir. Ayrıca Avrupa birliği kendi iç hukukunda özel istihdam bürolarının çalışma esasları belirlenmiştir. Özel istihdam büroları AB ülkelerinde oldukça yaygındır. "*OECD verilerine göre Avrupa'da isçilerin yaklaşık %40'ının bu kanaldan istihdam edildiği belirtilmektedir"* (Lizbon Strateji, 2016)

> Özel istihdam büroları: İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar. İşgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir. Mesleki eğitim düzenleyebilir. Aracılık faaliyeti, iş arayanlar ya da işverenlerle bir işyerinde birebir görüşme yapılarak ve/veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile de görüşme yapılmaksızın sunulabilir. Özel istihdam büroları, kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonları için aracılık faaliyeti yapamaz. Kurumdan izin almaksızın; bir işyerinde veya 5187 sayılı Kanunda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçları ile iş ve işçi bulmaya aracılık yapılamaz. Basın ve yayın kuruluşları ile diğer bilgi iletişim araçları vasıtasıyla iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti gösteren kişilere ait reklam ve ilanların yayını yapılamaz. Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyeti kapsamında yurt dışına işçi göndermesi hâlinde, işçilerin yurt dışı hizmet akitlerinin Kuruma onaylatılması zorunludur. Özel istihdam bürolarının aracılık faaliyetleri ile ilgili olarak; 22 nci maddenin ikinci fıkrasında öngörülenler dışında, iş arayanlarla bedel alınması konusunda yapılan anlaşmalar veya onlardan herhangi bir şekilde menfaat sağlamaları hâlinde özel istihdam büroları ile işverenler arasında yapılmış bulunan anlaşmalar, İşçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmalar, Bir işverenin veya iş arayanın, işe yerleştirme faaliyeti için diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar, geçersizdir. (Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, Md.4).

Türkiye'de özel istihdam bürolarının çalışma esaslarının düzenlenmesi olumludur. İşsizliğe çözüm getirebilecek önemli araçlardan biridir. Ancak doğru düzenlenmesi ve yaptırımların uygulanması gereklidir. Özellikle denizcilik sektöründe emek piyasasını doğru düzenleyebildiğinizde kaliteli insan kaynağının denizciliği meslek olarak tercih etmesi sağlanacaktır. Bu şekilde Türkiye'deki deniz iş gücü küresel ölçekte hatırı sayılır bir noktaya gelecektir. Nitelikli gemi adamları küresel piyasalarda istihdam edildiğinde ülkedeki mevcut işsizlik giderilmiş olacak aynı zamanda ödemeler dengesine katkı sağlayacak döviz girişi sağlanacaktır. Türk denizcilerinin istihdamı denizcilik sektöründe uzun vadede farklı dışsal ekonomiler ortaya çıkarabilecektir. Bu nedenle Türk gemi adamlarının küresel piyasalarda istihdamını sağlayacak istihdam büroları teşvik edilmeli küresel piyasalar hizmet verecek şekilde donatılmalı ve desteklenmelidir.

Sonuç

Türk gemi adamının küresel ölçekte istihdamının bu haliyle gerçekleşmesi mümkün gözükmemektedir. Hem işletmeler hem de kamu nezdinde gemi adamının kalitesine etki edecek önemli gelişmeler ve değişiklikler yapılması gerekmektedir. Köklü küresel denizcilik işletmelerinin talep ettikleri ve gemi adamında bulunması gereken özellikler karşılanmalıdır. Bu doğrultuda hazırlanacak bütünlüklü bir denizcilik istihdam politikası ile eksikler giderilmelidir. Yeni yetiştirilecek gemi adamlarının küresel ihtiyaçlara göre yetiştirilmesi gerekmektedir. Dil yeterliliği, mesleki yeterlilik konusunda eksiklerin giderilmesi gerekir. Yeni yetişen gemi adamlarının çok uluslu gemiler ve şirketlerde mevcut denizcilik çalışma kültürüne uyum sağlayacak bir programla eğitilmesi gerekmektedir. Sürekli eğitim merkezleri ile gemi adamlarının gelişimi sağlanmalıdır. Özel istihdam büroları gemi adamları için sürekli eğitim modelleri geliştiren kurumlar olarak katkı sunabilir. Bu kurumlar aday bulma seçme ve yerleştirme işlemini yaparken doğru işe doğru gemi adamının yerleştirmesi sürecini, gemi adamının sürekli eğitimi ile daha başarılı şekilde gerçekleştirebilecektir. Denizcilikle ilgili kurumlarla sağlıklı ilişkiler ve işbirlikleri kurulmalıdır. Dünya Armatörler Federasyonu (ISF) ve Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu (ITF) ile ilişkiler geliştirilmelidir. Küresel olarak hizmet veren özel istihdam bürolarının bu organizasyonlarla ilişki halinde olduğu görülmektedir. Bu kurumların Türkiye'de şubeler açmaları teşvik edilmelidir. Özel istihdam büroları hem nicelik hem de nitelik olarak artırılmalıdır. Simsar müessesesi ortadan kaldırılmalıdır. Yasaya aykırı faaliyette bulunan simsar firmalar kapatılmalı ve cezalandırılmalıdır. Özel istihdam bürolarının denizcilik sektöründe faaliyet gösterenleri MLC 2006 esaslarına göre çalıştırılmalıdır. Uluslararası gemi yönetim firmalarının Türkiye ofislerinin açılması ve istihdam faaliyetlerinde bulunması teşvik edilmelidir. Küresel denizcilik şirketlerinin Türkiye'de talep ettikleri personeli temin edip kendi gemi adamlarını yetiştirebilmeleri için gerekli olanaklar sağlanmalıdır. Denizcilikle ilgili özel istihdam büroları ile ilgili ülkemizde kümelenme çalışmaları yapılmalıdır. Gemi adamlarının coğrafi olarak kümelenilen yerlerde eğitilmeleri, iş bulmalarına katkı sunacak faaliyetler özel istihdam bürolarınca yapılmalıdır. İŞKUR ve U.H. ve Denizcilik bakanlığına bağlı şubeler bu merkezlerde açılmalıdır. Bütünlüklü bir gemi adamı ihracı politikası ile özel istihdam bürolarının kurumsallaşması, çalışma esaslarının küresel normlara göre oluşturulması sağlanmalıdır. Türkiye'de gemi adamı arz fazlası mevcuttur. Özellikle tayfa sınıfında daha yoğunlaştığı görülmektedir. Gelecekte denizcilik okullarının sayısının çoğalması ile zabitan sınıfında da arz fazlası görülecektir. Söz konusu gemi adamı arz fazlasının istihdam edilebilmesi gerekmektedir. Bunun için, küresel deniz işgücü piyasalarında Türk gemi adamlarının istihdam olanaklarının oluşturulması önemli bir alternatiftir. Sonuç olarak arz fazlası gemi adamı istihdamı için küresel piyasanın talep ettiği nitelikli gemi adamını bulma ve yerleştirme işlerini yapabilecek profesyonel gemi adamı özel istihdam bürolarının kurulması önemli bir ihtiyaçtır. Böylelikle yeni istihdam olanakları yaratılabilecek ve Türk

denizciliğine yeni bir vizyon kazandırılabilecektir. Bu kurulan özel istihdam büroları küresel deniz iş gücü piyasasına hakim ülkelerdeki özel istihdam kurumları ile rekabet edebilmelidir. Bunun için aday bulma, yerleştirme ve eğitim fonksiyonlarını başarılı şekilde geçekleştirmelidir. Bu çalışmada sonuç olarak özel istihdam bürolarının rolünün önemi ve Türkiye'deki eksiliği somut olarak ortaya konmuştur. Bu eksiklik giderildiğinde Türk gemi adamı istihdamının Türk denizciliğine önemli dışsal ekonomik kazanımları sağlayacağı da önemli bir gerçektir.

Kaynakça

Cömert, A. (2008). Türkiye'de Gemi adamı Piyasası: Arz ve İstihdam Üzerine Bir Model Önerisi, (İstanbul Üniversitesi, *Yayınlanmamış Doktora Tezi,* Deniz İşletmeciliği Anabilim Dalı).

Güler, E. Ç. (2006). İşletmelerin e-insan kaynakları yönetimi ve e-işe alım süreçlerinde ki gelişmeler, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt.6, Sayı.1, Ocak 2006.s.17-23

Garantili iş vaadiyle dolandırıcılığa dikkat (2010). http://www.ntv.com.tr/turkiye/garantili-is-vaadiyle-dolandiriciliga-dikkat,XR96x50sckm6rD1uLMLPZA Erişim Tarihi 07 Temmuz 2017 Geçici işler özel bürodan, (30 Mayıs 2016). Hürriyet Gazetesi.http://www.hurriyet.com.tr/gecici-isler-ozel-burodan-40110833 Erişim Tarihi 07 Temmuz 2017

Gemi adamı simsarları dolandırıcı çıktı, (2009). http://www.denizhaber.com.tr/gemiadami-simsarlari-dolandirici-cikti-haber- 17921.htm Erişim Tarihi 07 Temmuz 2017

Türk Gemi adamlarının istihdamı çalıştayı (2017). Kosder Armatörleri ve İşletmecileri Derneği (KOSDER), İstanbul

Türkiye İş Kurumu, (2013). Özel İstihdam Büroları Genelgesi (2013/1) http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/Mevzuat/Genelgeler/%C3%96%C4%B0B%20Genelgesi-2013-1.pdf, Erişim Tarihi: özel15 Haziran 2017

Kahveci E., Lane T., Sampson H., (2002). *Transnational Seafarer Communities,* Cardiff Üniversitesi.

Kocabaş , H.(2014), Türk Bayrağı ve Kolay Bayrak Mukayesesi, http://www.kosder.net/assets/images/site/library/T%C3%9CRK-BAYRA%C4%9EI-VE-KOLAY-BAYRAK-MUKAYES%C4%B0-H%C3%9CSEY%C4%B0N-KOCABA%C5%9E.pdf, Erişim tarih 01 Temmuz 2017.

Lee, I. (2005). E-recruiting: categoriesand analysis of fortune 100 career web sites. In TorresCoronas,T.& Arias-Oliva, M.(ed), *E-human resources management: managing knowledge people* (ss.87-100). USA: Western Illinois University.

Leggate, H. (2004). The future shortage of seafarers: will it become a reality? Maritime Policy & Management The flagship, *Journal of international shipping and port research*, http://www.tandfonline.com/loi/tmpm20, Erisim Tarihi 07 Temmuz 2017

Lin, H. F. (2010). Applicability of the extended theory of planned behavior in predicting job seeker intentions to use job-search web sites. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 64-74

Lizbon Stratejisi, (2006) http://www.eurociett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/Eurociett_Position_Paper_Lisbon_Strategy_March_2006.pdf).Erişim Tarihi 07 Ekim 2016

Manpower Report (2015). *The Global supply and demand for sefarers in 2015*, London:BIMCO.

Öğüt, A. (2007).Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının Halkla İlişkiler, Reklam ve Tanıtım Faaliyetlerinin İncelenerek İŞKUR'un Bu Alandaki Uygulamalarıyla Karşılaştırılması (Uzmanlık Tezi), T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Özel İstihdam büroları yönetmeliği (2016). Resmi Gazete Tarihi: 11.10.2016 Resmi Gazete Sayısı:29854 yönetmelik. Md.3-4

Sampson,H. (2003). Powerful Unions, Vulnerable Workers; the representation of seafarers in the global Labour market, SIRC Cardiff University, s.6

The impact on seafarers livingand working conditions of changes in the structure of the shipping industry, (2001) Genova: ILO2 http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo /2001/101B09_3_engl.pdf Erişim Tasrihi 07 Temmuz 2017.