

KAMPANYA
ARAÇ SETİ

LİMAN İŞÇİLERİ İÇİN ÇALIŞMA YAŞAMININ GELECEĞİ ARAÇ SETİ



ITF

**ULUSLARARASI TAŞIMACILIK İŞÇİLERİ
FEDERASYONU (ITF), 147 ÜLKEDE TÜM
ULAŞTIRMA SEKTÖRLERİNDEN 18
MİLYONDAN FAZLA KADIN VE ERKEK
İŞÇİYİ TEMSİL EDEN, 670 SENDİKANIN
ÜYE OLDUĞU, DEMOKRATİK VE
ÜYESİ SENDİKALARIN YÖN VERDİĞİ
KÜRESEL BİR FEDERASYONDUR. ITF,
ULAŞTIRMA İŞÇİLERİNİN HAKLARI,
EŞİTLİK VE ADALET İÇİN KARARLILIKLA
MÜCADELE ETMEKTEDİR.**

WWW.ITFGLOBAL.ORG

İÇİNDEKİLER

Dünyayı
İleriye
Doğru
Taşımak

ÖNSÖZ	5
OTOMASYONUN YOL AÇTIĞI SORUNLAR	6
ITF'İN LİMAN İŞÇİLERİYLE İLGİLİ TUTUMU	9
OTOMASYON VE KADINLAR	10
OTOMASYONA GEÇMİŞ TERMİNALLERİN HARİTASI	11
LİMANLARDA OTOMASYON: SORUNUN BOYUTLARI	12
TOPLUMSAL ETKİ	15
LİMAN GÜVENLİĞİ VE DİJİTAL EGEMENLİK	17
SENDİKALAR OTOMASYONLA NASIL MÜCADELE EDEBİLİR	23
TOPLU PAZARLIK, KAMPANYA BAŞARILARI VE KARŞILAŞILAN ZORLUKLARA ÖRNEKLER	24
SİYASİ BASKI	26
ULUSLARARASI DAYANIŞMA	27
EKLER	30
KAYNAK BELGELER/OKUMA ÖNERİLERİ	42



ÖNSÖZ

Liman ekipmanlarının otomasyonunu veya uzaktan kontrolünü mümkün kılanlar da dâhil olmak üzere yeni dijital teknolojilerin kullanıma girmesi, liman işçilerinin dünyanın dört bir yanında giderek daha fazla karşılaştıkları bir sorun hâline gelmektedir.

Dünya genelinde konteyner limanlarının yalnızca %7'si ileri düzeyde otomasyona sahip olsa da bu oran giderek artmaktadır. Konteyner terminallerinin yanı sıra, dökme yük ve genel kargo alanında ve terminal operatörlerinin idari süreçlerinde de yeni teknolojilerin kullanılmaya başlandığını görüyoruz.

Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu'nun (ITF) Liman İşçileri Kolu'na üye sendikalar, işlerimizin, çalışma koşullarımızın ve iş güvenliğimizin, çalışma yaşamımızın geleceğine dair diyalogun tam kalbinde yer almasını talep ediyor. İşlerimizi tehdit eden ve iş güvenliğimiz için gerekli önlemler alınmadan kullanıldığında hayatlarımızı dahi tehlikeye atabilecek olan güvenli olmayan ve gereksiz teknolojilere karşı birlikte mücadele etmeliyiz.¹ Daha açık bir biçimde ifade etmek gerekirse, sendikaları

zayıflatmaya yönelik otomasyona karşı çıkıyoruz ve bunu, şirketlerin kârlarını arttırmayı amaçlayan ve sendikalı işgücünü ortadan kaldırmaya yönelik bir taktik olarak görüyoruz. Üstelik bu, otomasyonun üretkenliği düşürüyor olmasına rağmen yapılmaktadır.

Tüm limanlarda işe yarayacak tek bir yaklaşım olmadığını biliyoruz. Bu araç setinin amacı, üye sendikalarımızın yeni dijital teknolojilerin uygulanmasıyla ilgili konuları kavramalarına yardımcı olmak ve otomasyon, uzaktan kontrol ve otonom araçlar gibi endişe yaratan kilit teknolojiler karşısında yürütülmüş başarılı kampanyalardan örnekler sunmaktır.

Ayrıca, bu araç setinin sonunda, üye sendikalarımızın toplu iş sözleşmelerine yeni teknolojilerle ilgili koydukları hükümlere dair çeşitli örnekler de sunuyoruz – böylece sendikalarımızın bu teknolojilerin ortaya çıkardığı zorluklarla başa çıkmak için geliştirdikleri farklı yöntemlerden ders çıkarabiliriz.

1. Yeni Zelanda'da otomasyonun iş yükünü artırmasının ardından üç liman işçisi hayatını kaybetti ve birçok işçi yaralandı. Yeni Zelanda'nın Auckland Limanı'nda otomasyonun başarısızlığıyla ilgili bkz. "Başarısızlıktan Çıkan Dersler" başlıklı rapor; Mayıs 2023. <https://www.munz.org.nz/wp-content/uploads/Lessons-in-Failure-Automation-at-the-Port-of-Auckland-%E2%80%93-ITF-Report.pdf>

OTOMASYONUN YOL AÇTIĞI SORUNLAR

Teknoloji şirketleri, gemicilik sektörü, liman işletmecileri ve liman işçilerinin, limanların tamamen otomatikleştirilebileceğine ve insan gözetimi veya işçiler olmadan güvenli ve verimli bir şekilde çalışabileceğine inanmalarını istiyor. Ancak bu kesinlikle doğru değildir.

Bir limanın işleyişi, birbiriyle etkileşim halinde olan süreçlerden oluşan karmaşık bir sistemdir. Otomasyon, bu sistemin bazı kısımlarında insan unsurunu devre dışı bırakmak için kullanılabilir, ancak sistemin bir bütün olarak “tam otomasyonundan” henüz çok uzağız. Dahası, başarıyla otomatikleştirilen süreçler bile insan gözetimine, düzeltmeye, bakıma ve ayarlamaya ihtiyaç duyar. Liman işçilerinin herhangi bir limanın başarılı bir şekilde işletilmesinde kilit rol oynamaya devam ettiği temel bir gerçektir. Otomasyona geçmiş limanlar daha az üretkendir ve yerel halka hiçbir fayda sağlamamaktadır.

Otomasyonun ve bunun limanlardaki iş süreçleriyle ilişkisine dair bazı temel gerçekleri göz önünde bulundurmanız gerekir:

01. Otomasyona en uygun olanlar, öngörülebilir ve tekrarlayan süreçlerdir. Diğer bir deyişle, bir süreç ne kadar basit ve tekrarlanabilir ise, otomasyonu uygulamak o ölçüde kolaydır. Buna karşılık, bir süreci etkileyen değişkenler ne kadar fazlaysa, otomasyon da o kadar zorlaşır.

Bir konteyner terminalinde standartlaştırılmış konteynerlerin kullanılması, çeşitli çelik ürünleri, motorlu araçlar ve çoğu zaman konteynere sığmayan düzensiz şekil ve boyutlardaki yüklerle uğraşan daha çeşitli parça yük ve genel kargo operasyonlarına kıyasla otomasyonu daha kolay hale getirir. Parça yük terminallerinde ise artık belirli

yükleri standart paketlere yerleştirebilen ya da dökme yüklerin taşınmasını kolaylaştıran makineler görmekteyiz. Terminal ister konteyner ister parça yük terminali olsun, operasyonlar yine de hava durumu, ışık koşulları, konteynerlerin durumu, sensör ve yazılım kalitesi gibi pek çok değişkenden etkilenebilmektedir.

02. Bu tür değişkenlerle yalnızca insanlar başa çıkabilir. Otomasyon, kameralar, konum sensörleri, ağırlık ve rüzgâr sensörleri gibi sensörlerin yaygın olarak kullanılmasını gerektirir. Bu sensörlerin kendisi de iş sürecinde zayıf halka hâline gelebilir. Verimli otomasyon ayrıca otomatik ya da ileri düzeyde otomatikleştirilmiş süreçlerle manuel süreçler, farklı yazılım sistemleri ve insanlar ile makineler arasında etkili bağlantı noktalarının kurulmasını gerektirir.
03. Otomasyon, liman altyapısında değişiklikler yapılmasını gerektirir. Bu da çoğu durumda, ileri düzeyde otomatikleştirilmiş yeni terminalleri sıfırdan inşa etmenin daha ucuz olduğu anlamına gelir. “Yeşil alan” (greenfield) olarak adlandırılan bu tür projeler, uygun saha sayısının sınırlı olması ve mevcut ulaşım bağlantılarına yakın olma zorunluluğu nedeniyle giderek zorlaşmaktadır. Dolayısıyla otomasyon yatırımlarının büyük bölümü, çevredeki operasyonların sürdüğü koşullarda mevcut limanların içinde hayata geçirilmektedir. Bu “kahverengi alan” (brownfield) projeleri ise işçileri inşaatın, aksamaların ve artan iş baskısının yarattığı tehlikelere maruz bırakır; çünkü bazı alanların devre dışı kalmasının yarattığı yükü kalan altyapının taşıması beklenir.

Üretkenlik düşüşü, inşaat başlar başlamaz ortaya çıkar.

Otonom araçlar; yazılıma, çoğunlukla “yapay zekâ” olarak bilinen otomatik karar verme sistemlerine ve bunların lidar, radar, kameralar ile coğrafi konumlandırma gibi sensörleri kullanarak aracın çevresine ilişkin bir görüntü oluşturmalarına dayanır. Bu sistemler kusursuz olmaktan uzaktır ve sensör hatalarına, yazılım ya da veri hatalarına karşı savunmasızdır. Ayrıca siber saldırılara, görüntüleri yanlış sınıflandırmaya ve yetersiz bakıma karşı da savunmasız olabilirler. Bu nedenle limanlardaki otonom araçların güvenli şekilde işletilmesi, işçilerin bulunduğu alanlarda bu araçların kullanımına ilişkin kurallar konulmasını gerektirir.

Dolayısıyla, otomasyon da dâhil olmak üzere dijital teknolojilerin hayata geçirilmesinin, insanlara ihtiyaç duyan karmaşık bir süreç olduğunu açıkça görebiliyoruz. Yine de sürekli olarak “tamamen otomatikleştirilmiş limanlar”dan söz edildiğini duyuyoruz. Bu terimi benimsememiz, geleceğin limanlarında liman işçilerinin süregelen önemini ciddi biçimde hafife almamıza yol açabilir.

Bu nedenle otomasyon hakkında konuşurken dikkatli olmalıyız. Bir sistemi tam otomatik, ileri düzeyde otomatik ya da başka şekilde nitelendirmek için kendi ölçütlerimizi belirlemeliyiz; böylece tutumlarımızı gerçeğe mümkün olduğunca yakın bir zemine oturtabiliriz.

Standart bir konteyner terminalinde dört ana süreç bulunur:

- Büro/idari işler (terminal işletim sistemi, yapay zekâ bileşenleri, insan kaynakları ve yönetim sistemleri)
- Karayolu/Demiryolu/Saha (giriş kapısı, limanın hizmet verdiği hinterland -yani limanın yük taşıdığı daha geniş iç bölge- ile bağlantı)
- Yatay aktarma (vinçten sahaya)
- Gemi ve gemi operasyonları (yük planlama, istifleme, vinç ve güverte işleri)

Bu işlemlerde kullanılan ekipmanlar, yazılımlar da dâhil olmak üzere bakım ve onarım gerektirir; bunlar destek işlevleri arasında yer alır.

Bu dört temel işlevden biri otomatikleştirildiğinde terminali yarı otomatik, birden fazlası otomatikleştirildiğinde ise ileri düzeyde otomatikleştirilmiş olarak kabul ediyoruz.

Otomasyon ve uzaktan kontrol

Otomasyon ile uzaktan kontrol arasındaki farkı vurgulamak önemlidir. Her iki süreçte de kişi, genellikle makinenin kumanda kabini olan çalışma istasyonundan çıkarılır; ancak liman işçilerinin işlerinin tamamen ortadan kalktığı durum yalnızca otomasyonda söz konusudur. Uzaktan kontrolde işçi, vinçten terminal içinde ya da yakınındaki bir binaya kaydırılır. Uzaktan kontrol genellikle daha az işçi gerektirir; fakat tüm işler ortadan kalkmaz, sadece sayıca azalır ve başka bir yere kaydırılır.

Otonom araçlar

Teknoloji kullanımının bir diğer önemli alanı otonom araçların kullanıma girmesidir. Bu araçlar çoğunlukla konteyner terminallerinde kullanılmakta, ancak parça yük operasyonlarına da yayılma potansiyeli taşımaktadır. Sensörler aracılığıyla çevrelerindeki ortamın bir görüntüsünü oluşturur ve yazılım (çoğunlukla bir tür yapay zekâ) yardımıyla ne zaman ve nereye hareket edeceklerine karar verirler. Genellikle liman terminallerinde konteyner ya da yük taşımak için kullanılırlar.

Teknoloji henüz tam olgunlaşmadığı için otonom araçlar çoğunlukla yerdeki işaretleri veya çizgileri takip etmek zorundadır ve daha çok yaya işçi sayısının en aza indirildiği alanlarda kullanılırlar. Genellikle bir engel algıladıklarında duracak şekilde programlanırlar ve düşük hızda hareket ederler.

Diğer dijital teknolojiler

Limanlar ayrıca güvenlik alanında da çoğunlukla video kameralar, mikrofonlar, ısı ve duman dedektörleri ile diğer sensörler aracılığıyla dijital teknolojileri kullanmaktadır. Güvenlik aynı zamanda “coğrafi konum izleme” (tesis çevresindeki araçları, yükleri ve işçileri takip etme) ve “coğrafi sınırlama” (yetkisiz işçilerin belirli alanlara girmesi durumunda uyarı oluşturma ya da kapıların ve geçitlerin uzaktan kilitlenip/açılmasını sağlama) gibi özellikleri de içerebilir.

İşverenler, iş başvurusu yapanları elemek amacıyla giderek daha fazla yapay zekâ kullanmaktadır; ayrıca bu teknoloji işin izlenmesi ve idari süreçlerde kullanımı alanında da büyük bir potansiyele sahiptir. Ancak bu tür teknolojilerin kullanımıyla ortaya çıkan ayrımcılık ve güvenli olmayan iş baskısı ciddi endişelere yol açmaktadır. İşverenlerin işyerine yeni teknolojiler getirmesi durumunda bu ayrımcı etkilere karşı çıkılmalıdır.

Özet

ITF’in liman işçileri koluna üye sendikalar, limanlarda yeni teknolojilerin kullanımının yol açtığı temel zorlukların farkında olmalıdır. Bu zorluklar; otomasyon, uzaktan kontrol, otonom araçlar ile yapay zekâ süreçlerinin geliştirilmesi bağlamında güvenliğin, idari işlerin ve iş süreci denetiminin dijitalleşmesi başlıkları altında özetlenebilir.

Bu araç seti, üye sendikalarımızın bu zorlukların üstesinden başarıyla gelmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır. En iyi uygulamaları bir araya getirmek ve en yeni teknolojileri ele alabilmek için sürekli olarak güncellenecektir.

ITF'İN LIMAN İŞÇİLERİYLE İLGİLİ TUTUMU

- 01** Otomasyon, sendikaları etkisizleştirmek için bir araç olarak kullanılamaz. Limanlar ve terminaller, istihdam ettikleri işçilere ve hizmet sundukları yerel topluluklara ekonomik fayda sağlamalıdır.
- 02** Limanlarda önerilen otomasyon projeleri ekonomik açıdan şeffaf olmalıdır. İlgili tüm ekonomik veriler kamuya açık olmalıdır. ITF, otomasyona ilişkin önerilerin sermaye harcamaları, sermaye maliyeti, teknolojilerin ekonomik etkileri, istihdama ve vergi yükümlülüklerindeki olası kaymalara etkileri ile sosyal yardım programlarına artan bağımlılık açısından tam olarak açıklanmasını sağlamak için üye sendikaların hükümetlere yönelik lobi faaliyetlerini destekleyecektir. Liman işçileri sendikaları, işçilerin çalışma koşullarını korumaya ve geliştirmeye devam edecek ve terminal işletmecilerinin terminallerdeki istihdam koşullarını aşındırmasına izin vermeyecektir.
- 03** Yeni teknolojinin kullanıma girmesi nedeniyle iş kaybı yaşanmaması için, vardiya düzenlemeleri yapılması, işçilerin yeniden eğitilmesi ve terminalin işletilmesi için gerekli tüm işlerin iç kaynaklarla yürütülmesi de dâhil olmak üzere her türlü önlem alınmalıdır. Haftalık veya yıllık çalışma sürelerinin sektörel sistem içinde tanımlandığı ülkelerde ITF, ücret kaybı olmaksızın haftalık çalışma süresinin kısaltılmasını desteklemektedir.
- 04** Teknolojiden etkilenen işçilere, emeklilik ve diğer haklarını güvence altına alacak ölçüde yeterli ve uygun görevler verilmelidir.
- 05** Mevcut veya gelecekte kullanılacak hiçbir terminal makinesi, ekipmanı, terminal işletim sistemleri veya giriş-çıkış kapıları, ITF'e üye liman işçileri sendikasının taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesi (TİS) kapsamındaki işçiler dışlanarak terminal alanı dışından uzaktan kontrolle işletilmeyecektir.
- 06** Sendikanın üye kapsamı eksiksiz korunacak, yetki alanına da saygı gösterilecektir. Liman işçilerinin mevcut ya da yeni işleri yönetime veya sendikasız işçilere devredilmeyecektir.
- 07** Terminal işletim sistemleri ve ekipmanlarıyla ilgili tüm görevler, otomasyon veya teknolojik değişim sonucunda ortaya çıkan yeni görevler, sınıflandırmalar, kategoriler ve/veya işler de dâhil olmak üzere, liman işçileri sendikasının kapsamında yer alacaktır; bu durum, söz konusu işlev otomasyon ya da teknolojik değişim yoluyla yerine getirildiğinde de geçerlidir. Ayrıca tüm bakım işlemleri de liman işçileri sendikasına üye sendikalı işçiler eliyle yapılacaktır.
- 08** Terminal alanı dışından uzaktan kontrole kesinlikle izin verilmeyecektir. ITF, uluslararası ölçekte faaliyet gösteren merkezi kontrol istasyonlarına karşıdır.
- 09** Liman işçilerinin işlerinde dış kaynak kullanımı sonlandırılacak ve mevcut dış kaynak düzenlemeleri yeniden liman işçilerinin yetki alanına alınacaktır.
- 10** Otomasyonun ekonomik ve toplumsal etkileri dikkate alınmalı ve bu etkiler yerel toplulukların değerleriyle uyumlu olmalıdır. Tam otomatik veya yarı otomatik terminallerde otomasyona geçiş için terminal işletmecilerine kamu fonları ve/veya vergi iadesi sağlanmamalıdır.



OTOMASYON VE KADINLAR

İşverenler ve hükümetler şunları sağlamalıdır:

- Yeni teknoloji, otomasyon veya dijitalleşme de dâhil olmak üzere alınacak tüm önlemler, kadın liman işçilerine yarar sağlamalı ve onlara zarar vermemelidir.
- Limanlardaki tüm yeni teknolojik gelişmelerle ilgili istişarelere sendikalar kilit paydaş olarak dâhil edilmeli ve bu istişareler toplumsal cinsiyet etki değerlendirmelerini içermelidir.
- Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa son verilmelidir.
- Liman işlerinin tüm alanlarında, yeni teknolojilerle ilgili eğitim ve yeniden eğitim de dâhil olmak üzere, kadınlara eşit fırsatlar sağlanmalıdır.

- Üçlü ve toplu pazarlık mekanizmaları, kadınların temsilini güvence altına alacak önlemleri içermelidir; böylece kadınlar politika geliştirme sürecine katkıda bulunabilir ve yeni teknolojilerle ilgili karar alma süreçlerinde yer alabilir.

Sendikalar, hükümetlerin istihdam koşullarında kadınların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel nedenlerini hedef alan düzenlemeler yapmalarını sağlamak için kampanya yürütmelidir. Örneğin, insana yakışır iş ve eşit ücret güvence altına alınırken, aile dostu çalışma saatlerine, vardiya düzenlerine ve esnek istihdam koşullarına erişim fırsatlarını artırmaya yönelik yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca sendika temsilcileri ile kadın hakları savunucularının tanınması ve sendikal izin haklarının güvence altına alınması da gerekmektedir.

OTOMASYONA GEÇMİŞ TERMİNALLERİN HARİTASI



LİMANLARDA OTOMASYON: SORUNUN BOYUTLARI

Özet

Denizcilik araştırmaları alanında danışmanlık yapan Drewry şirketine göre, 2022 yılında dünya genelindeki konteyner terminallerinin %7,3'ü ileri düzeyde otomasyona geçmişti. Bu oran, dünya genelindeki 800 konteyner terminalinden 68'ine karşılık gelmektedir.

Çoğu durumda liman otomasyonu, terminal ekipmanları ile giriş-çıkış kapılarının otomasyonunu ya da uzaktan işlemini mümkün kılan dijitalleşmeyi ifade eder. Uzaktan işleme geçildiğinde, daha az işçiyile daha fazla sayıda makine işletilebilir ve bu da istihdam kayıplarına yol açar.

Limn otomasyonu, "yeşil alan" [greenfield] operasyonları olarak bilinen yeni inşa edilen terminallerle sınırlı değildir. "Kahverengi alan" [brownfield] operasyonları ise mevcut geleneksel liman operasyonlarının tümünü veya bir bölümünü otomatik süreçlere dönüştüren terminaleri tanımlar. Yeni yeşil alan terminaleri giderek daha az inşa edildikçe, kahverengi alan otomasyonu daha da yaygınlaşmaktadır.

Yeni teknolojinin devreye girmesiyle yeni iş türleri ortaya çıkabilir, ancak yaratılan bu yeni işler, yeni teknolojinin devreye girmesiyle kaybedilen işlerin sayısını telafi etmemektedir. Üstelik artık bu yeni işlerin terminal dışında ve liman işçilerini temsil eden geleneksel sendikanın yetki alanı veya kapsamı dışında kalması da mümkündür.



LİMANLARDA OTOMASYONUN ZAMAN ÇİZELGESİ

1993

İlk ileri düzeyde otomatikleştirilmiş terminal, 1993 yılında Hollanda'da Rotterdam Limanı'ndaki ECT Delta Terminali'nin açılmasıyla birlikte faaliyete geçti.

2012

2012 yılında DP World, Avustralya'nın Brisbane kentindeki terminalinde otomatik portal taşıyıcıları (ASC'ler – konteyner taşıma araçları) ile (insan kontrollü) portal taşıyıcıları devreye soktu. Terminal içindeki transfer araçları (ITV'ler) ve forkliftler yerine karayolu taşımalarında ASC'lerin kullanılmaya başlanması, terminalde %33 oranında istihdam kaybına yol açtı.

Otomasyon, insan işçiler kadar güvenilir veya üretken değildir. Otomatikleştirilmiş terminallerin, insan eliyle işletilen terminallere kıyasla daha az üretken olduğu ve genel konteyner işleme oranlarının daha düşük kaldığı tutarlı bir biçimde ortaya konmuştur. Otomasyon, karmaşık ya da değişken durumlara, bilinmeyen ortamlara, belirsiz verilere veya belirli hava koşullarına uyum sağlayamaz ve bu koşullarda etkin biçimde çalışamaz.

Bu analiz, Dünya Denizcilik Üniversitesi, McKinsey⁵ ve diğerleri tarafından yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. Sonuç olarak, otomasyonun üretkenliği artırmak ya da toplumsal açıdan faydalı amaçlara hizmet etmek için uygulandığına dair geçerli bir argüman bulunmamaktadır.

İşverenler, özellikle enerji tüketimini azaltarak iklim üzerindeki etkileri hafifletme ihtiyacını, limanlarda otomasyonun devreye alınmasının bir gerekçesi olarak göstermektedir. Oysa süreçlerin dijitalleştirilmesi, liman vinçlerinin ve rıhtım araçlarının otomasyonu ya da uzaktan işletimi olmaksızın da verimlilik artışı sağlayabilir. Terminalde insan eliyle kullanılan elektrikli lastik tekerlekli portal vinçler (RTG'ler), kaldırma vinçleri, forkliftler ve diğer ekipmanların devreye girmesi gibi çevreye katkı sağlayan teknolojik gelişmeler memnuniyetle karşılanmaktadır. Ancak iklim krizi işçileri ikame etmek için bir bahane olarak kullanılmamalıdır: İklim kriziyle mücadele gerekçesiyle limanların otomasyonuna karşı çıkıyoruz.

2014

2014 yılında, ABD'nin Los Angeles Limanı'ndaki Trapac terminalinin yaklaşık üçte biri otomatikleştirildi ve bu durum, işgücünde %40 ila %50 oranında kayba yol açtı.²

2014

2014 yılında, Avustralya'daki Port Botany'de bulunan Patrick'in Sidney konteyner terminalinde, idari ve destek personeli de dâhil olmak üzere 436 işçi çalışıyordu. 2016 yılında otomasyonun ardından bu sayı 213'e düştü ve işgücünde %50'den fazla azalma yaşandı.³

2016

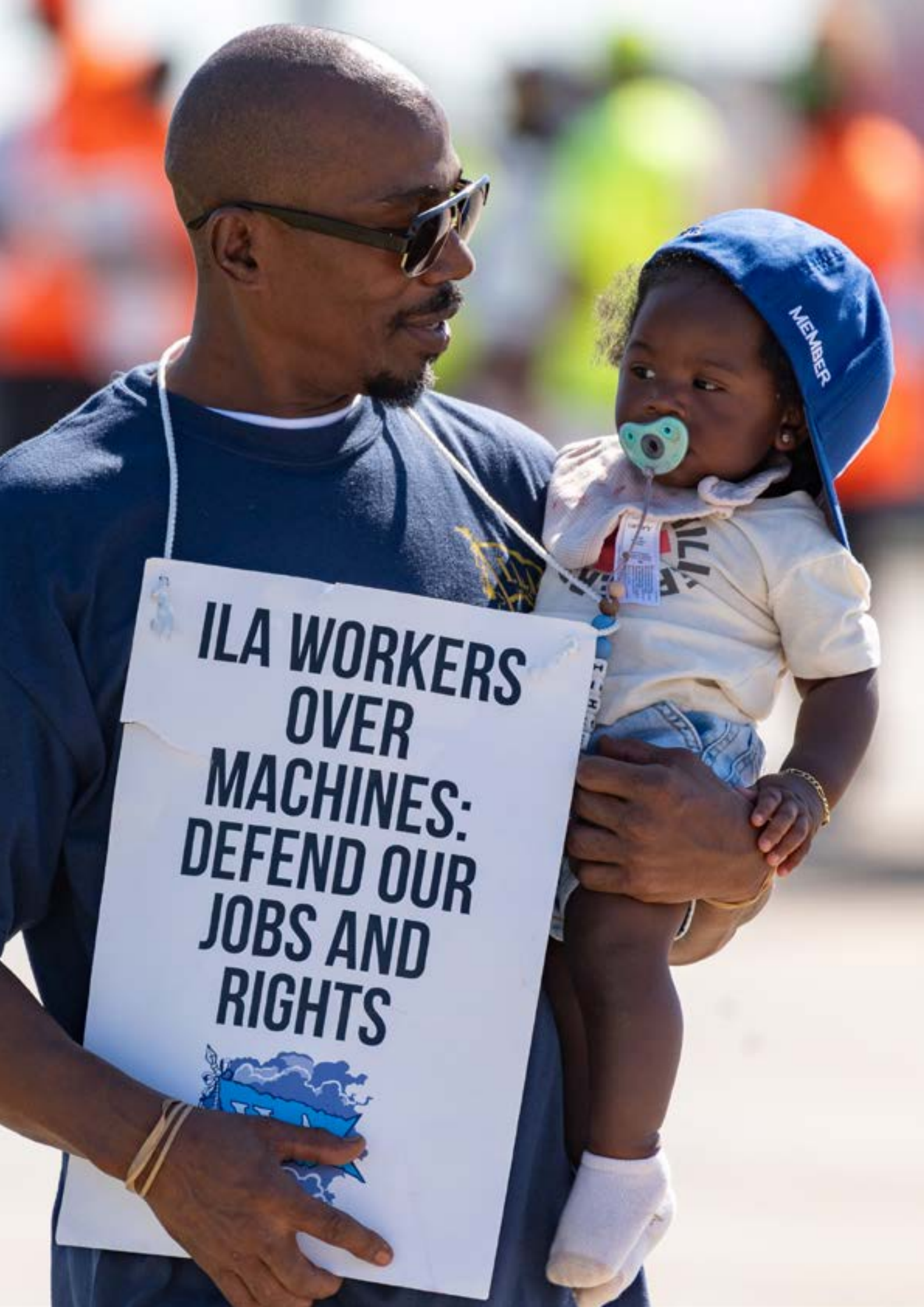
Daha yakın zamanda, ABD'nin Long Beach Limanı'nda tamamen otomatikleştirilmiş bir yeşil alan konteyner terminali inşa edildi. Yeni terminal 2016 yılında kısmen faaliyete geçti ve 2017'den Temmuz 2025'e kadar ek genişletme çalışmaları tamamlandı. Otomatikleştirilmiş terminal, liman işçisi sayısında %75 oranında azalmaya yol açtı. Otomasyon nedeniyle bakım ve onarım işlerinde sınırlı bir artış yaşandı;⁴ ancak yaratılan işler, kaybedilen yüksek sayıda liman işini telafi edemedi.

2. ILWU Kanada Prism Araştırması: https://ilwu.ca/wp-content/uploads/prism-ilwu_report-a3-aug14.pdf

3. Ulaştırma 2040: Otomasyon, Teknoloji ve İstihdam - Çalışma Yaşamının Geleceği: https://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1071&context=lib_reports

4. ILWU Kanada Prism Araştırması: https://ilwu.ca/wp-content/uploads/prism-ilwu_report-a3-aug14.pdf

5. McKinsey & Company: Otomatik limanların geleceği. <https://www.mckinsey.com/industries/logistics/our-insights/the-future-of-automated-ports>



**ILA WORKERS
OVER
MACHINES:
DEFEND OUR
JOBS AND
RIGHTS**



TOPLUMSAL ETKİ

Terminal operasyonlarının otomasyonu ya da uzaktan işletimi, yerel iş olanaklarını ortadan kaldırarak topluma zarar vermektedir. Bu durum yalnızca limanda istihdam kaybına yol açmakla kalmaz, aynı zamanda çok sayıda ücretli çalışanın işini kaybetmesiyle harcamaların azalmasına neden olduğu için, limanın gerisindeki bölge halkını da olumsuz etkiler.

Yerel terminallerin çevresindeki küçük işletmelerde kampanya yürütme olanakları mevcuttur. Bu küçük işletmeler, yük elleçleme sektöründeki kurumsal devlere karşı potansiyel müttefiklerdir; zira bu devler, söz konusu dükkânların ve hizmet sağlayıcıların müşteri tabanını fiilen ortadan kaldırmaktadır.

Yerel yönetimler de toplumun çıkarlarını savunmak için kampanya yürütülebilecek önemli odak noktalarıdır.

Limanlardaki istihdam kayıpları, liman işçilerinin harcama yaptığı sektörler de dâhil olmak üzere, diğer ekonomik sektörleri de olumsuz yönde etkileyecektir.

Dükkânlar, süpermarketler, perakendeciler ve hizmet sağlayıcıları, terminal otomasyonu ve müşteri kaybı nedeniyle ciddi şekilde zarar görebilir.

Bir limanın endüstriyel yoğunluğu, toplum üzerinde bir yük oluşturur. Toplum gürültü, kirlilik, trafik sıkışıklığı ve altyapıya verilen zarardan olumsuz etkilense de aynı zamanda sosyal dokuya, yerel işletmelere ve bölgesel vergi tabanına katkı sunan iyi ücretli çalışanların varlığından da fayda sağlar. Yük elleçleme şirketleri ile gemi sahiplerinin dizelden elektrikli operasyonlara geçiş yapması, toplum üzerindeki bu olumsuz etkilerin bir kısmını hafifletecektir.

Kanada Uluslararası Liman ve Depo İşçileri Sendikası (ILWU) tarafından yaptırılan bir araştırma, Kanada'nın batı kıyısındaki limanlarda otomasyona geçilmesi hâlinde ulusal ve yerel düzeyde vergi gelirlerinde azalma olacağını ortaya koydu. Araştırmada şu sonuca varıldı: "Temel ve destek işlerde ücret ve maaşlarda önemli bir düşüş yaşanmasının yanı sıra, tüketici harcamalarındaki azalma da yerel ekonomileri olumsuz yönde etkileyecektir."⁶

İstihdam kayıpları, işverenler tarafından ödenen vergilerden elde edilen gelirlerin azalmasına yol açarken, tüketici harcamalarındaki düşüş de tüketim vergilerinden elde edilen gelirlerin azalmasına neden olur. Vergi gelirlerindeki bu azalma karşısında hükümetler, bütçe ödeneklerini kısmak zorunda kalmakta ve bu da şu sonuçlara yol açabilmektedir:

- Okul sistemlerine ayrılan kaynakların azalması, çocukların aldığı eğitimi olumsuz etkiler.
- Özellikle kamu sağlık hizmetlerinin bulunduğu ülkelerde sağlık sistemlerine ayrılan kaynaklar azalır.
- İtfaiye, acil sağlık ve temizlik hizmetleri dâhil olmak üzere kamu hizmetlerine ayrılan fonlar yetersiz kalır.
- Yol onarımları ve köprüler dâhil altyapıya daha az yatırım yapılması, mevcut altyapının bozulmasına yol açar.
- Otomasyona geçiş için yapılan sermaye yatırımları, yerel topluluklara katkı sunmak yerine çoğunlukla denizaşırı şirketlere gitmektedir. Bununla birlikte artan şirket kârları da topluma yansımamakta, çoğu kez denizaşırı hesaplara aktarılmaktadır.

6. ILWU Kanada Prism Araştırması: https://ilwu.ca/wp-content/uploads/prism-ilwu_report-a3-aug14.pdf



LİMAN GÜVENLİĞİ VE DİJİTAL EGEMENLİK

Yapay Zekâ

İşçiler güçlü yeni teknolojiler kullandıklarında veri üretirler. Bu, işverenlerin profesyonel (ve kişisel) performans dâhil olmak üzere işyerinin her yönünü izlemesine olanak tanır ve “büyük veri” havuzlarının oluşmasına yol açar. Daha sonra yapay zekâ veya makine öğrenimi, bir sevkiyatın rezervasyonu ya da terminal içindeki bir çekicinin yönlendirilmesi gibi karar ve görevleri otomatikleştirmek için kullanılabilir. Bu teknoloji yalnızca işçilerin yerini almakla ve becerilerini köreltmekle kalmaz; aynı zamanda mahremiyetin, özgürlüğün ve işçilerin bağımsız düşünme hakkının aşındırılması yoluyla ek bir tehdit de oluşturur.

İşçiler, şirketlerin mahkemelerde tazminat talep etmek için verileri bir silah olarak kullandığına tanık olmaktadır. ABD’de Yüksek Mahkeme, şirketlerin iş bırakma eylemleri sonucunda oluşan ekonomik zararlar nedeniyle sendikalara dava açabileceğine dair emsal bir karar almıştır.⁷ İşçilerin verileri görme ya da bunlara itiraz etme imkânı nadiren bulunduğundan, bu yöntem kötü iş uygulamalarını örtbas etmek ve sonuçlarının faturasını çalışanlara çıkarmak için bir araç olarak kullanılabilir. Bu tür davalar aynı zamanda işçilerin ifade ve düşünce özgürlüğünü kısıtlamak üzere caydırıcı bir etki yaratmak için de kullanılmaktadır. Kaliforniya Üniversitesi’nin, Gazze ve İsrail’deki savaşı protesto eden işçilerine dava açması buna bir örnektir.⁸

Bunlara ek olarak, kararları veren yapay zekâ algoritmaları ve bunların temelini oluşturan veriler, işçileri olumsuz etkileyebilecek önyargılar ve varsayımlar barındırmaktadır. Örneğin ABD’de yüz tanıma yapay zekâsı, siyahî bireylere sistematik olarak olumsuz özellikler atfetmektedir.⁹ İş başvurularını değerlendirmek için kullanılan algoritmalar da kadınlara karşı kalıplaşmış cinsiyet önyargıları taşımaktadır.¹⁰ Bu algoritmaların yaygın biçimde kullanılması dünya genelinde işçiler açısından ciddi sonuçlar doğurmakta; mahremiyet, eşitlik ve insan onurunu koruyacak düzenlemeler zorunlu hâle gelmektedir.

Kişisel verilerin etik dışı kullanımı veya kötü yönetilmesi, kimlik hırsızlığına, gözetlemeye ya da yetkisiz profil oluşturulmasına yol açabilir. Sendika yetkilileri, yapay zekâ sistemlerinde veri anonimleştirme, şifreleme ve güçlü erişim kontrolleri gibi tekniklerin uygulanmasını sağlamalıdır. İşçilerin güvenliği ve mahremiyetinin korunması açısından açık rıza mekanizmaları ile şeffaf veri kullanım politikaları da hayati önem taşımaktadır.

Algoritmik yönetimin kullanımını sınırlayan ve denetim altına alan ulusal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu düzenlemeler gizlilik standartlarını içermeli ve nihai insan sorumluluğu ilkesini güvence altına almalıdır. Ayrıca şirketlerin, algoritmaların insanlar ve çevre üzerindeki etkilerinden sorumlu olacak yetkili bir görevli atamasını zorunlu kılmalıdır.

- <https://www.reuters.com/legal/government/us-supreme-courts-ruling-strike-case-puts-unions-defense-2023-06-07/>
- <https://www.cbsnews.com/losangeles/news/the-uc-system-is-suing-a-union-leading-strikes-around-california-heres-why/>
- <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3531146.3533138>. Şu yayında atıf yapılmıştır: <https://www.forbes.com/sites/ariannajohnson/2023/05/25/racism-and-ai-heres-how-its-been-criticized-for-amplifying-bias/>
- <https://ojs.aaai.org/index.php/AIES/article/view/31748/33915>. Şu yayında atıf yapılmıştır: <https://www.washington.edu/news/2024/10/31/ai-bias-resume-screening-race-gender/>

Liman Güvenliği ve Dijital Denetim

Dijitalleşme, kontrol imkânı sağlar. Limanlar faaliyetlerini dijitalleştirmekte acele ettikçe; siber güvenlik açıkları, yetersiz olay müdahale planlaması ve siber güvenlik uzmanlarının yetiştirilmemesi ve istihdam edilmemesi gibi ciddi zafiyetler ortaya çıkmıştır. Bu zafiyetler limanları siber suçlular için öncelikli hedef hâline getirmiştir.

Japonya'nın en büyük limanı olan Nagoya, her yıl ülkenin kargo hacminin %10'undan fazlasını elleçlemektedir. 5 Temmuz 2023'te siber suçlular, kargo elleçleme işlemlerini tamamen durduran bir fidye yazılımı saldırısı düzenledi. Operasyonların normale dönmesi günler aldı. Benzer şekilde, Avustralya'nın ithalat ve ihracatının yaklaşık %40'ını gerçekleştiren DP World Avustralya, 10 Kasım 2023'te ciddi bir siber saldırıyla karşı karşıya kaldı. Ağlarına yetkisiz erişim tespit edilmesinin ardından şirket, Sidney, Melbourne, Brisbane ve Fremantle'daki kargo operasyonlarını üç gün boyunca durdurdu.¹¹

Bu tür senaryolarda, otomatik terminaller çalışmaz ve krizlere uyum sağlayamaz. Örneğin, 2016'daki NotPetya siber saldırısı sırasında Rotterdam Limanı'ndaki APM Terminals Maasvlakte II terminali iki haftadan uzun süreyle kapalı kaldı. Buna karşılık, geleneksel terminal operasyonları üretkenliğini sürdürebildi.¹² Dolayısıyla dijitalleşme, dünya genelinde limanlarda kesinti yaşanması riskini artırmakta ve limanların hareketsiz kalarak kargo taşıyamaması sonucunda daha geniş planda tedarik zincirlerinin aksamasına yol açmaktadır.

İşletim sistemleri, yapay zekâ ve diğer yazılımlar kolayca ikame edilemez; bu da ulusal ve uluslararası stratejik altyapının fiilen yurtdışından kontrol edilebilmesi riskini doğurmaktadır. Ayrıca bu sistemler tarafından toplanan veriler, sahip-işletici firmalar tarafından kendi sistemlerini geliştirmek amacıyla kullanılmaktadır. Bazı analistler, bu teknoloji ilişkisinin sömürücü niteliği nedeniyle söz konusu riskleri "dijital sömürgecilik" tehdidi olarak tanımlamaktadır. Dünya genelinde hükümetler açısından liman terminallerinin yabancı dijital kontrol altında olması ve özellikle ileri düzeyde otomatikleştirilmiş terminallerin yabancı yazılımlarla işletilmesi ulusal güvenlik kaygılarını gündeme getirmelidir. Ancak bunun yerine, limanların işletme hakkının yabancı şirketlere devredildiği ve bu devir işleminin otomasyon şartını da içerdiiği durumların sayısı giderek artmaktadır.

Denizaşırı Operasyonlar ve Uzaktan Kontrol

Bazı liman operasyonlarının, şirketlerin işçilere limanın fiilen bulunduğu ülkeden daha düşük ücret ödedikleri denizaşırı ülkelere yürütülmesi, ulusal güvenlik için ek bir risk oluşturmaktadır. Liman operatörlerinin, Avustralya'daki Melbourne Limanı'nda denedikleri gibi, otomatik ekipmanların uzaktan kontrol operasyonlarını denizaşırı ülkelere taşımaları durumunda, yerel kontrol ve denetim ortadan kalkacaktır. Terminallerde ikinci bir göz olarak görev yapacak işçi sayısı azalacaktır. Bu, 5G teknolojisinin yaygınlaşmasıyla birlikte giderek büyüyen bir tehdittir. Sonuç olarak, belirli operasyonlar yerel işgücünden alınarak daha düşük ücretli bölgelere dış kaynak kullanımı yoluyla devredilebilmektedir. Benzer bir örnek, bir zamanlar yerel şubelerde yürütülen ancak bugün daha düşük ücretli ekonomilerdeki işçiler tarafından telefonla veya çevrimiçi ortamda gerçekleştirilen bankacılık hizmetlerinde görülebilir.

11. <https://www.txone.com/blog/protecting-global-trade-from-rising-maritime-risks/>

12. <https://www.nytimes.com/2020/05/19/world/middleeast/israel-iran-cyberattacks.html>

5G ve yapay zekâ teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, terminal ekipmanlarının terminal alanlarının (hatta ülke sınırlarının) dışından uzaktan kontrol edilmesi olasılığı artmıştır. Liman işçileri sendikalarını devre dışı bırakmak amacıyla terminallerin dışından uzaktan kontrolü devreye sokmaya çalışan işverenlere karşı direnmeliyiz. Uzaktan kontrolün potansiyel alanları artık terminal operasyonlarının şu kısımlarını da kapsamaktadır:

- Güvenlik kapıları
- İdari ve terminal işletim sistemi (TOS) işlevleri
- Vinç operasyonları
- RTG'ler [lastik tekerlekli portal vinçler]
- Planlama
- Autostrad [otomatik taşıma araçları] operasyonları

Kontrol, Gözetim ve İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

Otomasyon, işyerinin artan dijitalleşmesinin bir yönüdür. Araçlara, ekipmanlara ve altyapıya sensörlerin ve yazılımların yerleştirilmesi otomasyonu mümkün kılar. Bu sensörler, süreci ve çevresini tanımlayan veriler üretir; örneğin, konteynerleri gemiden indiren makinelerin hareketlerini, konteynerlerin terminal içindeki dolaşımını, rüzgâr hızını, sıcaklığı ve konteynerin çevresini (ve giderek artan biçimde içini) tanımlayan diğer parametreleri kaydeder.

Radyo frekanslı tanımlama (RFID) etiketleri veya çipli kimlik kartları gibi sensörlerden gelen diğer veriler, sistemin hangi işçinin ne yaptığını –ve bunu ne kadar etkin bir biçimde yaptığını– anbean takip etmesini sağlar. Örneğin, bir makinedeki hidrolik silindirin kendi IP adresi olabilir; böylece veriler toplanır ve işverenler tarafından çeşitli şekillerde kullanılabilir.

Tüm bu verilerin bir araya gelmesi, işverenlere limanda olup bitenleri kontrol etme olanağını verir. Dolayısıyla kontrol hem dijitalleşmenin hem de otomasyonun tam kalbinde yer almaktadır.

İşverenler, işçilerden ve iş süreçlerinden topladıkları verileri maliyetleri düşürmek için genellikle şu şekilde kullanmaktadır:

- Kullanılan enerji miktarını (örneğin akıllı aydınlatma veya akıllı güzergâh optimizasyonu) azaltarak.
- İşçileri devre dışı bırakarak (otomasyon ve uzaktan kontrol yoluyla).
- Bazı işleri makinelere devrederek (işçilerin vasıflarını düşürerek ve onlara daha düşük ücret ödeyerek).
- İşçileri daha fazla çalıştırarak (üretkenlik hedefleri koyarak ve görevler arasındaki “boş zamanı” azaltarak).
- Performansla ilgili üretkenlik kriterleri ve disiplin yaptırımları uygulayarak.

Pek çok işyerinde, işçiler bilgilendirme [benchmarking] adı verilen yöntemle birbirleriyle karşılaştırılarak değerlendirilmektedir. İnsanları daha fazla çalışmaya teşvik etmek için havuç-sopa yöntemi uygulanmaktadır. İzleme uygulaması geleneksel yük elleçleme operasyonlarında da vardı; ancak bu uygulama makinelerin ve dolayısıyla işçilerin ileri teknolojik süreçler üzerinden maruz kaldıkları artan gözetim nedeniyle günümüzde daha da katmerli bir hale gelmiştir.

İşçilerin izlenmesi, işverenlerin işyerinde dayattığı alışlagelmiş siyasal denetimin bir parçasıdır. Ancak bu gelişmiş izleme uygulamaları, yapay zekânın öğrenme ve gelişimini de beslemektedir. Çünkü işçilerin makineleri kullanırken yaptıkları her hareket, yapay zekâ sistemlerine terminal ortamında bir makineyi en verimli şekilde işletmeyi öğretmek amacıyla toplanıp kaydedilmektedir.

Dijitalleşmenin yaşandığı her yerde bu kontrol biçimleri, işçiler için ciddi iş sağlığı ve güvenliği riskleri doğurmaktadır. “Büyük Birader” izliyor ve kaydediyor; bu sürekli ve ayrıntılı gözetimin yol açtığı ek psikososyal stres de söz konusu iş sağlığı ve güvenliği risklerini artırmaktadır. Bir yandan operasyonları hızlandırma ve tehlikeli şekilde araç kullanma baskısı, diğer yandan sürekli omzunun üzerinden birinin izlediğini hissetmenin yarattığı ek baskıyla birleşerek ciddi bir iş sağlığı ve güvenliği sorunları yumağına dönüşmektedir.

Gözetimle ilgili başlıca endişeler şunlardır:

- Her an izleniyor olmanın yarattığı psikolojik baskılar.
- İş yerindeki sosyal etkileşimin azalması.
- Ulaşılmaması olanaksız üretkenlik kriterleri.
- Disiplin temelli performans kriterlerinin dayatılması.

Birincisi, işçinin yaptığı her şeyin ölçüldüğünü bilmesi, onun üzerinde ek psikolojik baskı yaratmaktadır.

İkincisi, iş yerindeki “sosyal zamanın” (bir iş arkadaşıyla kahve içmek, bir görevden diğerine yürümek) ve işçi sayısının azalması, sosyal yalıtılmışlık belirtilerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (örneğin, yalnızlık ve artan stres).

Üçüncüsü, üretkenlik kriterleri genellikle işçilerle istişare edilmeden belirlenmekte ve bu da işçileri sağlık riskleri yaratan bir tempoda çalışmaya zorlayan ve gerçekçi olmayan üretkenlik beklentilerine yol açmaktadır.

Dördüncüsü, işçiler giderek daha fazla, yeterli güvenlik testlerinden geçirilmemiş ya da diğer operasyonlarla senkronize edilmeden çalışan otomatik makineler ve araçlarla birlikte çalışmak zorunda kalmakta, bu da ciddi riskler doğurmaktadır.

Tüm bu faktörlerin birleşimi, işyerinde yaralanma ya da stres riskini artırmaktadır.

Son olarak, yüksek başlangıç sermaye maliyetleri gerektiren otomasyon uygulamalarında, ekipmanların bakım ve onarımı çoğu zaman ertelenmektedir. Bu durum, felakete yol açabilecek arıza riskini artırmakta ve ciddi hasar ya da can kaybı olasılığını yükseltmektedir.

GELECEKTEKİ ARAŞTIRMALAR

YAPAY ZEKÂ VE 5G'NİN LİMANCILIK SEKTÖRÜNE ETKİSİ

Liman terminallerinin tam otomasyonu ne imtiyaz sahibi şirketlerin ne de bu şirketleri barındıran limanların üretkenliğinde herhangi bir artış sağlamaktadır. Bu, Uluslararası Liman İşçileri Konseyi (IDC) ve ITF tarafından hazırlatılan bağımsız bir raporun ulaştığı temel sonuçtur.

Bağlam

İletişim ve bilgi teknolojileri, genel olarak lojistik sektörünü etkilemektedir. Limanlar da bu durumun istisnası değildir.

Mevcut iletişim teknolojisinin, işlenen bilgi hacmi ve bilgi paylaşma kapasitesi açısından sınırlılıkları vardır; bu da üretim süreçlerinin otomasyonu veya 'Nesnelerin İnterneti' (IoT) gibi uygulamaların gelişiminde kısıtlar yaratmaktadır. Hollanda'daki Rotterdam, Singapur veya Çin'deki Qingdao gibi bazı limanlar hâlihazırda bu teknolojinin liman operasyonlarındaki olası uygulamalarını incelemektedir.

En olası senaryo, 5G'nin -diğer hususların yanı sıra- süreçlerin otomasyonu, uzaktan kontrol ve gerçek zamanlı veri takibinde niteliksel bir sıçrama yaratmasıdır. Ancak, 5G'nin uygulanmasının iş organizasyonu, iş güvenliği, siber güvenlik ya da deniz limanı ve lojistik operatörlerinin genel olarak piyasa gücündeki değişiklikler üzerinde ne gibi etkiler doğuracağına dair önemli belirsizlikler hâlâ mevcuttur.



Amaç

Bu araştırmanın amacı, temel üretim göstergelerinden iş organizasyonuna uzanan geniş bir yelpazede, tüm limanlarda 5G teknolojisinin hayata geçirilmesinin etkilerini incelemektir. Bu analiz, potansiyel iş kayıpları, istihdam değişiklikleri ve sendikaların gücü üzerindeki etkileri de dâhil olmak üzere "küresel etkiler"i değerlendirilmesini kapsamaktadır.

Araştırmanın, büyük olasılıkla 5G ve yapay zekânın ortak kullanımını da incelemesi beklenmektedir; zira esas potansiyel, bu iki teknolojinin birlikte kullanıldığında özerk ve uzaktan işletim olanağı yaratmasında yatmaktadır. Ayrıca araştırma bunların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) üzerinde yaratacağı etkileri ve yüz tanıma biyometrisinin (örneğin otomatik geçiş kapılarında) kullanımının mahremiyet ve etik boyutlarını da ele alacaktır.



SENDİKALAR OTOMASYONLA NASIL MÜCADELE EDEBİLİR

Liman işçileri sendikalarının, otomasyonun gerçek riskleri hakkında tabandaki üyelerini ve genel olarak toplumu eğitmesi ve bilgilendirmesi, mevcut efsaneleri çürütmesi ve istihdam kayıplarının etkilerini ve emek hareketinin karşı karşıya olduğu tehdidi kamuoyuna açıklaması büyük önem taşımaktadır.

Dünya genelinde liman işçileri sendikaları otomasyona karşı çeşitli yollarla mücadele etmektedir:

- Toplu iş eylemleri – grevler ve boykotlar.
- Uluslararası dayanışma eylemleri geliştirmek.
- Toplu pazarlık.
- Siyasi kampanyalar ve baskı oluşturmak.
- Toplumsal kampanyalar.
- Sendikaların, farklı ülke ve bölgelerdeki otomasyon deneyimlerini aktararak eğitim ve örgütlenme amacıyla düzenlediği gezici etkinlikler (road show'lar).
- İşçi sermayesi stratejileri.

Toplu Pazarlık

Sendikalar, otomasyonun istihdamı ortadan kaldıran etkilerini hafifletmeye yönelik çeşitli önlemleri müzakere edebilir, hatta onu tamamen durdurmak için toplu pazarlık da yürütebilir. Tek tip, her duruma uyan bir yöntem yoktur; sözleşmede yer alacak hükümler, sahadaki politik, endüstriyel ve hukuki gerçekleri yansıtacaktır. Sendikaların toplu sözleşmelerinde müzakere etmeyi ve bunun için mücadele etmeyi düşünebilecekleri başlıca kavramlar şunlardır:

- Tüm yeni işlerin sendikanın yetki ve kapsamı içinde olması.
- Üyelere gerekli yeni becerilerin kazandırılması ve otomasyon süreçleri hakkında teknik bilgi verilmesi.
- Sendikaya ve işçilere hangi verilerin toplandığının açıklanması ve bu konuda mutabakat sağlanması; ayrıca çalışanlara veri toplama sistemlerinden çıkma hakkının tanınması. Örneğin, toplanan veriler arasında üretkenlik düzeyleri, coğrafi konum takibi ve çalışanların konumlarının haritalandırılması yer alıyor olabilir.
- Toplanan verilerin şeffaf olması, çalışanların ve sendikanın bu verilere erişebilmesi ve verilerin işçilere karşı endüstriyel ya da disiplin amaçlı kullanılmaması.
- Ücret kaybı olmaksızın çalışma saatlerinin azaltılması (ilgili ulusal koşullar ve endüstri ilişkileri sistemleri çerçevesinde).
- Dahili terminal ekipmanlarının uzaktan kontrol edilmemesi.
- İşten çıkarmaların önlenmesi.
- İşçilerin temsil edildiği otomasyon kurullarının oluşturulması.
- Toplu iş sözleşmesi ya da bir anlaşma süresi boyunca otomasyonun yasaklanması.

Dünya genelinde liman işçileri sendikaları, bu doğrultudaki hükümleri toplu iş sözleşmelerine eklemek için müzakereler yürütmektedir. Toplu iş sözleşmelerine konulabilecek özel madde örnekleri Ek 2'de yer almaktadır.

Toplu Pazarlık, Kampanya Başarıları ve Karşılaşılan Zorluklara Örnekler

Avustralya

Avustralya'da, Avustralya Denizciler Sendikası'nın (MUA), dış kaynak kullanımını ve otomasyonu engellemeye yönelik sendikal haklarının meşruiyeti Federal Mahkeme tarafından sorgulanmıştır. Avustralya hukukuna göre, dış kaynak kullanımını veya otomasyonu önlemek amacıyla endüstriyel eylemde bulunmak yasadışıdır. Bu nedenle, bu alanda sendikal yaklaşım, işveren otomasyona gitmeye karar verdiğinde işverene yasal sınırlamalar getirilmesine yönelik olmak zorundadır. Örneğin, işveren otomasyona geçtiğinde iş kaybı olmayacağı ve toplam çalışma saatlerinin azaltılacağına dair hükümler öngörülebilir.

MUA, DP World ile imzaladığı bir ortak hukuk belgesi (common law deed) kapsamında otomasyonu ve dış kaynak kullanımını yasal yollarla durdurma hakkından mahrum bırakılmıştır. DP World ise işçilerin haklarını zayıflatmak için mahkemeleri sistematik olarak kullanmaktadır.

ABD

ABD'nin doğu kıyısında, Uluslararası Liman İşçileri Sendikası (ILA), yetkili olduğu limanlarda yeni teknolojilerin ve otomasyonun uygulamaya konmasını engelleyen hükümleri, altı yıllık toplu iş sözleşmesine başarıyla dâhil etmiştir. Aynı zamanda ILA, limanlardaki üretkenlik düzeylerini artırmak için çalışmayı da kabul etmiştir.

Almanya

ver.di sendikası, #DIGITALMUSSOZIAL kampanyasını başlatarak, Alman limanlarında yaşanan otomasyon ve dijitalleşme süreçlerinin merkezine liman işçilerini koymayı amaçlamaktadır. Kampanyanın hedefi, liman işçilerinin dijitalleşme ve otomasyonun sağlayacağı faydalardan pay almasını güvence altına almaktır. Bu doğrultuda ver.di, mevcut işgücünün becerilerinin uyarlanması, yeni teknolojilerin devreye alınma koşullarının ve istihdam düzeylerinin müzakere edilmesi ve ortak karar alma sisteminin yeni koşullara

uyarlanması gibi konularda işveren ile sendikanın mutabakatını şart koşan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kabul edilmesi için mücadele etmektedir.

Yeni Zelanda

Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) ile Yeni Zelanda Denizcilik Sendikası (MUNZ) tarafından hazırlanan -Başarısızlıktan Çıkan Dersler: Auckland Limanı'nda Otomasyon (POAL) başlıklı- rapor, Auckland Limanı'nda otomasyonun veya özelleştirmenin doğuracağı riskleri açıkça ortaya koyuyor. Rapor, özelleştirme ve otomasyon tartışmalarına dair ciddi uyarılar içeriyor. Otomasyon projesinin başarısızlıklarına odaklanmakla birlikte, özelleştirmenin Auckland ve ülke ekonomisi için ne kadar zararlı olacağını da gözler önüne seriyor.

İlk sorun, Auckland Limanı'nın finansal açıdan başarısız olduğu iddiasıdır. Oysa rapor, POAL'ın otomasyon öncesinde Güney Yarımküre'nin en yüksek performans gösteren limanlarından biri olduğunu ve yönetim değişikliğiyle birlikte otomasyonun durdurulmasının ardından yeniden bu performans düzeyine ulaştığını ortaya koymaktadır.

İkinci sorun, otomasyonun başarısızlığa uğramasının ekonomiye bindirdiği devasa maliyettir. İşlem hacmindeki düşüş ve bunun yarattığı tıkanıklık, Aotearoa [yerli Maori halkının Yeni Zelanda'ya verdiği ad] Yeni Zelanda'ya 1 milyar Yeni Zelanda dolarından fazla ek bir maliyet getirmiştir. Liman operasyonlarına bu tür müdahalelerin sürmesi büyük riskler taşımaktadır. Limanların deniz aşırı sermayenin eline geçmesi, onlara tüm ekonomi üzerinde muazzam bir nüfuz sağlayacaktır. Üçüncü sorun, özel bir işletmecinin mevcut operasyonlarda nasıl verimlilik artışı sağlayabileceğidir. Eski POAL yönetimi, otomasyonu denedi ve çalışma koşullarına saldırdı; bunun sonucunda verimlilik düştü, ölüm ve yaralanma vakaları arttı. Yeni liman yönetimi bunun farkında ve sendikayla işbirliği yapıyor. Böylece POAL'in faaliyetleri hızla eski işlem hacmi düzeylerine geri dönüyor.

Rapor, liman operasyonlarında kesilip atılabilecek hiçbir "fazlalık" olmadığını gösteriyor. Özel bir işletmecinin beklediği getiriye elde edebilmesinin tek yolu, fiyatları şişirmek ve bunun maliyetini Auckland'daki işletmelere ve en nihayetinde

Auckland halkına ve ekonominin geneline yansıtılmak üzere olacaktır.

Raporun yazarlarından Profesör Nigel Haworth da aynı noktayı vurguluyor: "Liman operasyonlarını adeta mikroskop altına yatırdık ve 'daha hızlı çalış' yaklaşımının iş güvenliğine verdiği ağır zararı, ayrıca otomasyona uygun olmayan bir limanı bu sisteme sokmaya çalışmanın yarattığı finansal etkileri açıkça ortaya koyduk. Bu rapor, yalnızca otomasyonu düşünen diğer limanlar için değil, Auckland Limanı'nın geleceği için de ciddi dersler barındırıyor. Auckland Limanı kritik bir altyapı tesisidir ve fiilen tekel konumundadır. Bu limanların özel sektöre devri, yeni sahibine Auckland'daki işletmeleri ve ekonomimizi yağmalama yetkisi vermek demektir."

Raporun tamamı için lütfen bu araç setinin Kaynak Belgeler bölümüne bakın.

Toplumsal Kampanyalar

Limanlarda tabandaki aktivistleri harekete geçirmek her kampanyada atılması gereken ilk adımdır; ancak sendikaların, içinde faaliyet yürüttükleri yerel toplulukların desteğine de ihtiyacı olacaktır. Bu çalışmada daha önce de vurgulandığı gibi, sendikaların otomasyonun riskleri konusunda yerel halkı bilinçlendirmesi önemlidir. İş güvencesini savunmak ve otomasyona karşı çıkmak için mümkün olan en geniş toplumsal ve siyasi ittifakları kurmak, başarılı bir kampanyanın temel koşuludur.

2019 yılında ILWU, ABD'nin Los Angeles kentindeki 400 No'lu Rıhtım'da otomasyonun daha da yaygınlaştırılmasına karşı bir kampanya yürüttü. "Robotlardan önce insanlar" sloganını kullanan ILWU, tüm sektörlerden sendikaların yanı sıra kamuoyunun ve siyasetçilerin desteğini de kazandı.

ILWU, otomasyonun toplum için ne anlama gelebileceğini yerel halkla tartıştı. Bu kapsamda öne çıkan konular şunlardı:

- Liman işçilerinin işten çıkarılması/ekonomik harcamalarının azalması nedeniyle küçük işletmelerin zarar görmesi ve kapanma riski.

- Yerel okullar, acil durum hizmetleri vb. için ayrılan vergi gelirlerinde yaşanacak kesintiler.

Otomasyonun toplumu olumsuz etkilediği her yerde, bu mücadeleyi birlikte yürütebileceğimiz potansiyel müttefikler vardır. Otomasyona karşı yürütülen mücadelede müttefiklerimizi ve yanımızda duracak kesimleri belirlemeli, onları kampanyalarımıza dâhil ederek harekete geçirmeliyiz. Ayrıca müttefiklerimizi siyasi lobi sürecine de katarak, değişim talebini geniş tabanlı, benzer görüşlere sahip grupları bir araya getiren ortak bir çağrı hâline dönüştürmeliyiz.

Otomasyonun yol açtığı işsizliğin yerel halk üzerinde yarattığı etkiler şunlardır:

- Suç oranlarında artış.
- Bağımlılık ve madde kullanımında artış.
- Yerel vergi tabanının daralmasıyla birlikte yerel kamu hizmetlerinin zayıflaması.
- Şiddetin artması: toplumsal ve aile içi şiddet.
- Yoksulluk ve işsizlik.
- Evsizlik.
- Ailelerin parçalanması.

Siyasi Baskı

Bazı ülkelerde otomasyon tehdidiyle karşı karşıya kalan liman işçileri sendikaları, siyasi güçlerini kullanarak ve lobi faaliyetleri yürüterek otomasyonun doğuracağı riskler ve etkiler konusunda hükümetlerin üzerinde baskı oluşturmaktadır.¹³ Bu raporun Ek 2 bölümünde, lobi toplantılarında politikacılara yöneltilebilecek örnek sorular ve dile getirilebilecek talepler yer almaktadır.

- Otomasyonla mücadele eden işçileri desteklemek için, siyasi baskı yoluyla, ilgili ülkelerdeki politikacılar üzerinde lobi faaliyeti yürütülmeli ve işçilere sempatiyle yaklaşanların desteği kazanılmalıdır. ILWU Kanada'nın yaptırdığı araştırmanın da ortaya koyduğu gibi, politikacılar genellikle sektörün işleyişi ya da otomasyonun toplum üzerindeki gerçek ekonomik etkileri konusunda sınırlı bilgiye sahiptir.
- Sendikalar; belediye başkanları, belediye meclisleri, il/eyalet düzeyindeki temsilciler ve federal bakanlar dâhil hükümetin tüm kademeleriyle toplantılar yaparak, olumsuz sosyal, ekonomik ve toplumsal etkileri ortaya koyan argümanlar ve veriler sunmalıdır.
- Endişelerimizi iletme için hükümetin ilgili bakanlarına mektuplar gönderilmeli veya sorular sorulmalıdır. Konuyla ilgili daha fazla bilgi edinildikçe takip mektupları gönderilmeli ve toplantılar düzenlenmelidir.

- Terminal işletmecisinin bir terminalde otomasyona geçmek istediği durumlarda, mümkünse çevresel değerlendirme süreçlerine görüş sunulmalıdır.
- İşsizliğe yol açan otomasyona karşı mitingler ve gösteriler düzenlenmelidir.
- Politikacıları ve hükümetleri hedef alan kampanyalar aracılığıyla geniş toplumsal ittifaklar ve bir muhalefet hareketi oluşturulmalı; mümkün ve uygun olduğunda, bu gruplar bir birleşik cephenin parçası olarak değişim için yürütülecek ortak mücadeleye dâhil edilmelidir.
- Terminallerin otomasyona geçirilmesi için kamu kaynaklarının, örneğin vergi gelirlerinin kullanılmasını yasaklayan mevzuat değişikliğinden yana tavır alınmalıdır.
- Terminalde herhangi bir otomasyon çalışması başlatılmadan önce, istihdam kaybının vergi gelirleri ve yerel halk üzerindeki etkisi de dâhil olmak üzere, ekonomik ve sosyal etki araştırmalarının yapılması talep edilmelidir.

13. <https://www.nzherald.co.nz/business/former-port-of-auckland-ceo-tony-gibson-found-guilty-after-stevedores-death/VSCTTT3Z6BCJHGLNCAOEFGI6CA/>

ULUSLARARASI DAYANIŞMA

Liman işçileri sendikaları, otomasyona etkili bir şekilde karşı koyabilmek için sınırların ötesine geçerek işbirliği içinde çalışmalıdır. ITF'in Liman İşçileri Kolu, dünya çapında 450.000'den fazla liman işçisini temsil eden 100'ün üzerinde liman işçileri sendikasını bir araya getirmektedir. Bu ağ, otomasyonla yüz yüze gelen ve buna karşı kampanya yürüten sendikalara hem pratik dayanışma hem de destek sunabilir. Liman işçilerinin dayanışması; yeni teknolojilerin devreye alınmasına ilişkin en iyi toplu iş sözleşmesi maddelerini, toplumsal kampanya ve siyasi baskı oluşturma süreçlerindeki en etkili yöntemleri paylaşarak ve birbirlerinin mücadelesini desteklemek için dayanışma kampanyalarına katılacak güçlü bir eylemci ağ oluşturarak pratik destek sağlayabilir.

İşçi sermayesi stratejilerinin rolünün incelenmesi

Örgütlenme ve kampanya stratejilerinin bir parçası olarak, limanların mevcut mülkiyet yapıları ve yeni teknolojiye yönelik planlanan yatırımların nasıl finanse edileceği dikkate alınmalıdır. Kamuya ait limanlar ve devlet yatırımları söz konusu olduğunda siyasetçiler önemli bir lobi hedefi konumundadır. Özel sektör ise egemen varlık fonları, küresel varlık yöneticileri ve emeklilik fonları aracılığıyla bir diğer sermaye kaynağıdır.

01. İşçi sermayesi stratejisi nedir?

Küresel ölçekte işçiler, trilyonlarca dolarlık emeklilik gelirini temsil eden emeklilik planlarına

katkıda bulunuyor; ancak çoğu zaman paralarının nasıl değerlendirileceği konusunda çok az söz hakkına sahipler. Covid-19 salgını öncesinde, emeklilik tasarruf planlarındaki toplam varlık değeri 50 trilyon ABD dolarını aşarak tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaşmıştı. Bu sermayenin daha sorumlu bir şekilde yönetilmesi, şirketlerin insan ve işçi haklarına saygı göstermesini, finansal olarak sürdürülebilir kalmasını ve çevreye verilen zararın en aza indirilmesini sağlayacak sürdürülebilir bir ekonominin inşa edilmesinde önemli bir rol oynayabilir. Sendikalar, işçi sermayesi stratejilerini kullanarak emeklilik fonlarını ve varlık yöneticilerini, yatırım yaptıkları şirketlerin uygulamalarını iyileştirme sorumluluğunu üstlenmeye zorlamaktadır.

Ulusal sendika konfederasyonları, sendikaların etkisi genellikle ulusal yapılara bağlı olduğundan, sermaye stratejilerinin geliştirilmesi konusunda rehberlik edebilir. Sendikaların halihazırda emeklilik fonları üzerinde en fazla etkiye sahip olduğu ülkeler arasında Avustralya, Brezilya, Kanada, Danimarka, Finlandiya, Hindistan, Hollanda, Norveç, Güney Afrika, İsveç, Birleşik Krallık ve ABD yer almaktadır. Ancak yatırımlar büyük ölçüde uluslararası aktörler tarafından yönetildiğinden (2020 yılında 75 küresel varlık yöneticisi, ABD, Çin ve Avrupa Birliği'nin toplam GSYİH'sinden daha fazla miktarda parayı yönetmekteydi), sendikalar, örneğin İşçi Sermayesi Komitesi (CWC) aracılığıyla, küresel düzeyde de sermaye stratejileri geliştirmektedir.



CWC, bilgi paylaşımını ve ortak eylemi teşvik etmek amacıyla 1999 yılında kurulmuştur. Dünyanın dört bir yanından sendikaları ve emeklilik fonu yönetim kurulu üyelerini bir araya getirerek, emek dostu güçlü uygulamaları ve sendikal öncelikleri savunmayı amaçlayan bir pratik paylaşım ağı oluşturmaktadır. CWC, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, ITF'in de aralarında bulunduğu Küresel Sendika Federasyonları ve OECD Sendika Danışma Komitesi'nin ortak girişimidir. Çalışmaları, bir başkan ve eş başkanlardan oluşan bir yönetim ekibi tarafından yürütülmekte; dünya çapındaki sendikaları kapsayan ve her ay toplanan bir Ağ Sekretaryası tarafından desteklenmektedir.

02. Yatırımcılarla ilişki kurmak sendikalar için neden etkili bir araçtır?

Sendikalar halihazırda şirket yönetim ekiplerini ve politikacıları doğrudan hedef almaktadır. Yatırımcılar ise, otomasyon gibi stratejik konularda şirket yönetim kurullarının karar alma süreçlerini potansiyel olarak etkileyebilecek başka bir aktör grubunu temsil etmektedir.

Ancak bu çalışma, kanıt toplamak için kaynağa ve sendikaları doğal müttefik olarak görmeyebilecek olan varlık yöneticileri ve yatırım analistleriyle ilişki kurmak için zamana ihtiyaç duyar. Liman işçilerinin taleplerinin duyulmasını sağlamak amacıyla, yatırımcılara yönelik bilgilendirme notları

ve raporların farklı bir dil kullanılarak sunulması gerekebilir. Örneğin, yatırımcıların kurumsal performansı değerlendirmek için kullandıkları yaklaşımların ve çerçevelerin çoğu yasal bir zorunluluk değil, gönüllü uygulamalardır. Bu nedenle, taleplerimizi yatırımcı kitlesine ikna edici bir şekilde sunabilmemiz gerekir.

03. İşçi sermayesi stratejilerinin örgütlenme ve kampanya yürütmeye ne tür bir ilişkisi vardır?

Her işçi sermayesi stratejisi, sendika kampanyalarının genel hedeflerini desteklemelidir. Emeklilik fonu mütevellileri ve varlık yöneticileriyle etkili iletişim kurmak, işçilerin ve sendika temsilcilerinin deneyimlerinden doğrudan yararlanarak şirketin operasyonel düzeyde neler yaptığını gösterebilmekle mümkündür. Bu olmadan, şirket yönetiminin otomasyonun finansal faydaları konusunda öne sürdüğü iddialara karşı çıkmak mümkün olmayacaktır. Liman işçileri ve otomasyon bağlamında bir işçi sermayesi stratejisi geliştirirken dikkate alınması gereken bazı önemli sorular şunlardır:

- Bir şirketin, hedef yatırımcılar ve emeklilik fonları tarafından yatırım kriterleri kapsamında belirlenen mevcut standartları karşılamadığına dair elimizde kanıt var mı? Bu standartların yeni teknolojilerin yol açtığı sorunları yeterince yansıtmayabileceğini akılda tutmamız gerekir. Ayrıca birçok emeklilik fonu, terminallerin tam otomasyona geçmesinin doğuracağı etkilerin farkında olmayabilir.

- Yatırımcılara otomasyonun taşıdığı riskleri ikna edici bir şekilde gösterebiliyor muyuz? Bunlar çevresel riskler, liman işçilerinin refahı ile yerel topluluklara yönelik sosyal riskler ya da şirketin adil vergi yükümlülüğünü yerine getirmediği izlenimini yaratması durumunda itibar kaybı riski olabilir. Ancak öncelikli olan, terminallerin tam otomasyona geçmesinin şirket açısından ne tür riskler doğurduğunu ortaya koymaktır.
- Otomasyondan etkilenecek topluluklar ve/veya yerel yönetimlerle oluşturduğumuz koalisyonlar ile ulusal emeklilik fonlarıyla kurduğumuz ilişkiler arasında yararlı bağlantılar var mı?
- Otomasyonla ilgili olarak emeklilik fonları ve varlık yöneticilerinden atmalarını istediğimiz somut adımlar nelerdir?

Sermaye stratejisi çalışmaları çoğunlukla örgütlenme ve diğer kampanya taktikleriyle birlikte yürütülmektedir. Örneğin, sendikaların otomasyonun işçiler ve yerel topluluklar üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamak için yürüttüğü etkili medya çalışmaları, yatırımcılara şirket açısından bir itibar riski bulunduğunu göstermeye yardımcı olabilir.

EK 1: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKÜMLERİ

Aşağıda liman işçileri sendikalarının otomasyon konusunu ele almak üzere limanlarda müzakere ettiği bazı toplu iş sözleşmesi hükümlerinden örnekler sunulmaktadır:

Belçika:

Birden fazla işveren ile Belgische Transportbond arasında bağitlanan TİS

- Bir işveren yeni bir teknolojiyi uygulamaya karar verdiğinde ve bu teknolojinin uygulanması istihdam üzerinde önemli toplu etkiler yaratabilecekse, işveren teknolojiyi devreye sokmadan en az üç ay önce Limandaki "Uzlaştırma Komitesi"ne bildirimde bulunmak ve bu konuyu liman işçilerinin temsilcileriyle görüşmek zorundadır.
- "Önemli toplu etkiler" teriminden, yeni teknolojinin uygulanmasından belirli bir meslek grubundaki işçilerin en az %50'sinin veya toplam işçi sayısının %20'sinin etkilenmesi gerektiğinin anlaşılacağı kabul edilmiştir.
- Bu danışma görüşmeleri, istihdam olanaklarının yanı sıra, söz konusu liman işçilerinin yeniden eğitimi veya ek eğitimiyle de ilgilidir.

Amerika Birleşik Devletleri:

Birden fazla işveren ile Uluslararası Liman İşçileri Sendikası (ILA) arasında bağitlanan TİS

- Bu Ana TİS'in yürürlük süresi boyunca tam otomatik terminaller uygulamaya konulamaz ve tam otomatik ekipman kullanılamaz. "Tam otomatik" terimi, Ana TİS'te insan müdahalesi olmaksızın işleyen makine/ekipman olarak tanımlanmıştır.
- Taraflar, işgücüne sağlanacak güvenceler ve personel düzeyleri konusunda mutabakata varıncaya kadar yarı otomatik ekipman veya teknoloji/otomasyon devreye sokulamaz.

Avustralya:

DP World ile Avustralya Denizciler Sendikası arasında bağitlanan TİS

- Şirketin, bu İşletme Toplu İş Sözleşmesi yürürlükte olduğu süre boyunca Port Botany terminalindeki işleyiş biçiminde önemli bir değişiklik yapmaya karar vermesi durumunda, aşağıda belirtilen süreç uygulanacaktır.
- Şirket, işleyiş biçiminde değişiklik yapma konusunda kesin bir karar aldığı anda (Yönetim Kurulu'nun değişikliği onaylamasıyla), bu kararı İşletme TİS hükümlerine uygun olarak hem çalışanlara hem de onların temsilcilerine bildirecektir.
- Şirket, olası iş düzenlemeleri ve vardiya planlamaları konusunda tarafların anlaşmaya varma çabalarına destek olmak amacıyla terminalin mevcut işleyişine ilişkin uygun bilgileri sendikaya iletacaktır.
- Bu bilgiler aşağıdakileri kapsayacak ancak bunlarla sınırlı olmayacaktır: planlanan rihim programı, öngörülen boş vardiya listesi, kademe içinde/üstünde veya altında çalışmaya ilişkin veriler ve vardiya seçeneklerine ilişkin veriler. Şirket, ticari açıdan hassas veya gizli bilgileri paylaşmayacaktır. Şirket, işgücü modelleme girdilerini ve çıktılarını korumalı bir formatta sağlayacaktır (işgücü modelinin kendisi paylaşılmayacaktır).
- Bunun ardından taraflar İşleyiş Biçimi Değişikliği ile ilgili görüşmeleri derhal başlatacaktır. Görüşmeler, planlanan devreye alma tarihinden en geç dokuz (9) ay önce başlatılacaktır.
- Taraflar, ilk etapta roller, vardiyalar, işgücü düzenlemeleri ve gereksinimleri konusunda anlaşmaya çalışacaktır. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça haftalık çalışma süresi 32 saat olarak uygulanacaktır.

- Taraflar, planlanan devreye alma tarihinden dokuz (9) ila altı (6) ay öncesi arasında yoğun müzakerelere katılmak üzere makul şekilde hazır olacaktır.

Hutchison Ports ile Avustralya Denizciler Sendikası arasında bağitlanan TİS

TEKNOLOJİK DEĞİŞİM

- 8.1 Şirket, otomasyon ve/veya teknoloji veya işleyiş biçimi değişikliğini uygulamaya yönelik kesin bir karar aldığıında, bu kararı İşbu Sözleşme'nin taraflarına Sözleşme'nin 7. Maddesi uyarınca bildirecektir.
- 8.2 Bunun ardından taraflar otomasyon ve/veya teknoloji veya işleyiş biçimi değişikliğinin uygulanmasına ilişkin görüşmelere derhal başlayacaktır. Bu görüşmeler, planlanan devreye alma tarihinden en geç on iki (12) ay önce başlatılacaktır. Herhangi bir otomasyon ve/veya teknoloji veya işleyiş biçimi değişikliği on iki (12) ay içinde uygulanacaksa, bu on iki (12) aylık süre Tarafların mutabakatıyla kısaltılabilir.
- 8.3 Taraflar aşağıdaki hususları yerine getirecektir:
- 8.3.1 Otomasyon ve/veya teknoloji veya işleyiş biçimi değişikliğinin uygulamaya konmasından kaynaklanan ve toplu iş sözleşmesi kapsamına alınacak roller, görevler ve sınıflandırmaların uygulanmasına ilişkin olarak iyi niyetle müzakere yürüteceklerdir.
- 8.3.2 Sözleşmenin kapsamına ilişkin üzerinde mutabakata varılamayan konuları, nihai kararı vermek üzere HPA Genel Müdürü ve MUA Genel Sekreteri'ne iletceklerdir.
- 8.4 Hiçbir çalışan, otomasyon ve/veya teknoloji veya işleyiş biçimi değişikliğinin uygulanması nedeniyle işten çıkarılmayacaktır. Bu taahhüt, değişikliğin

uygulandığı tarihteki çalışan sayısı için geçerli olacak ve aşağıda belirtilen sayıları aşmayacaktır:

SICTL (Sidney Uluslararası Konteyner Terminalleri Limited Şirketi)

- 8.4.1 Doksan altı (96) SICTL R1 Seviyesi Çalışan.
- 8.4.2 Doksan altı (96) SICTL R2 Seviyesi Çalışan.
- 8.4.3 Görev Dağıtım Vardiyası (Allocator Roster) kapsamında görevli iki (2) SICTL Çalışanı.
- 8.4.4 Yirmi (20) SICTL 12 Saatlik Genel Bakım Çalışanı.
- 8.4.5 Beş (5) SICTL Gündüz Bakım Çalışanı.
- 8.4.6 Malzemeci Vardiyası (Storeperson Roster) kapsamında görevli bir (1) SICTL Çalışanı.

BCT (Brisbane Konteyner Terminali)

- 8.4.7 Elli altı (56) BCT Sürekli/Sabit Vardiya Çalışanı.
- 8.4.8 Kırk sekiz (48) BCT Sürekli Yarı Zamanlı Vardiya Çalışanı.
- 8.4.9 Görev Dağıtım Vardiyası kapsamında görevli bir (1) BCT Çalışanı.
- 8.4.10 Yirmi (20) BCT 12 Saatlik Genel Bakım Çalışanı.
- 8.4.11 Malzemeci Vardiyası kapsamında görevli bir (1) BCT Çalışanı.
- 8.5 Tüm mevcut çalışanlara sürekli iş olanağı sağlamak amacıyla, her bir çalışanın çalışma süresi, tüm çalışanların azaltılmış çalışma saatleri ve bu saatlere göre ayarlanmış maaşlarla sürdürülebilir şekilde istihdam edilebileceği bir seviyeye kadar azaltılacaktır; bu azaltma, Madde 16.6'da belirtilen Normal Ücret Oranlarında herhangi bir kesinti

yapılmasını gerektirmeyecektir.

- 8.6 Yukarıda 8.4 ve 8.5 Maddelerinde belirtilen yükümlülükler rağmen, Taraflar işletmenin gereksinimlerini karşılamak amacıyla değişiklikler yapılmasının gerekebileceğini kabul eder. Bu sürecin kolaylaştırılması için Taraflar 40. Maddeye başvuracaktır.
- 8.7 Otomasyon ve/veya teknoloji veya işleyiş biçimi değişikliği, işbirliği içinde ve şeffaf bir şekilde uygulamaya konulacaktır.
- 8.8 Bu Maddede yer alan hiçbir hüküm, şirketin, bu maddede belirtilen süreçlerin tam olarak uygulanması ve bu hükümlere riayet edilmesi kaydıyla, kesin bir karar alındıktan sonra teknolojik değişiklikleri geliştirmesine, hazırlamasına ve/veya uygulamasına engel teşkil etmez.

DP World ile Avustralya Denizciler Sendikası arasında bağitlanan TİS

Ek 4 – Otomasyon

01. Şirket, İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin yürürlükte olduğu süre boyunca bir terminalin işleyiş biçiminde önemli bir değişiklik yapmaya karar verirse, aşağıda belirtilen süreç uygulanacaktır.

- a) Şirket, işleyiş biçiminde değişiklik yapma konusunda kesin bir karar aldığıında (Yönetim Kurulu'nun değişikliği onaylamasıyla), bu kararı İşletme Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine uygun olarak hem Çalışanlara hem de onların temsilcilerine bildirecektir.
- b) Şirket, olası iş düzenlemeleri ve vardiya planlamaları konusunda Tarafların anlaşmaya varma çabalarına destek olmak amacıyla terminalin mevcut işleyişine ilişkin uygun bilgileri Sendikaya iletacaktır. Bu bilgiler aşağıdakileri kapsayacak ancak bunlarla sınırlı olmayacaktır: planlanan rıhtım programı, öngörülen boş vardiya listesi, kademe içinde/ üstünde veya altında çalışmaya ilişkin

veriler ve vardiya seçeneklerine ilişkin veriler. Şirket, ticari açıdan hassas veya gizli bilgileri paylaşmayacaktır. Şirket, işgücü modelleme girdilerini ve çıktılarını korumalı bir formatta sağlayacaktır (işgücü modelinin kendisi paylaşılmayacaktır).

- c) Bunun ardından taraflar İşleyiş Biçimi Değişikliği ile ilgili görüşmeleri derhal başlatacaktır. Görüşmeler, planlanan devreye alma tarihinden en geç dokuz (9) ay önce başlatılacaktır.
- d) Taraflar, ilk etapta roller, vardiyalar, işgücü düzenlemeleri ve gereksinimleri konusunda anlaşmaya çalışacaktır. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça haftalık çalışma süresi 32 saat olarak uygulanacaktır.
- e) Otomasyon bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında yeni bir rol veya rollerin oluşmasına yol açarsa, uygun olduğu ölçüde Şirket, işi otomasyon nedeniyle ortadan kalkan çalışan(lar)a, çalışanın makul sürede gerekli becerileri kazanabilecek yetkinliğe sahip olması koşuluyla, yeni rol veya rollerde istihdam edilmelerini sağlayacak eğitim imkânı sunacaktır.
- f) Taraflar, planlanan devreye alma tarihinden dokuz (9) ila altı (6) ay öncesi arasında yoğun müzakerelere katılmak üzere makul şekilde hazır olacaktır.
- g) Yoğun müzakerelerin başlamasıyla birlikte veya planlanan devreye alma tarihinden en geç dokuz (9) ay önce bir Bağımsız Kurul oluşturulacak ve çalışmaya başlayacaktır.
- h) Tarafların anlaşmaya varamaması durumunda, üzerinde mutabakat sağlanamayan noktalar/konular görüşülmek üzere Bağımsız Kurula iletilecektir.

- i) Çözümüne kavuşturulamamış konular, yeni işleyiş biçiminin devreye girmesinden en erken altı (6) ay, en geç üç (3) ay önce Bağımsız Kurula iletilmelidir.
- j) Bağımsız Kurul, uygun olduğuna karar verdiği durumlarda arabuluculuk yapabilir. Taraflar, çözümlenmemiş konularda tahkim yetkisini Bağımsız Kurula verir. Taraflar, Bağımsız Kurulun kararlarını bağlayıcı olarak kabul eder.

02. Bağımsız Kurulun Oluşumu

Bağımsız Kurul üç (3) üyeden oluşacaktır. Tarafların her biri bir üye atayacak, ayrıca ortak mutabakatla bir Kurul Başkanı belirlenecektir.

03. Geçiş

Tarafların amacı, devreye alma tarihinden üç (3) ay önce ya anlaşmaya varılmış ya da Bağımsız Kurul'dan bağlayıcı bir karar alınmış olmasıdır ve bu tarihten itibaren taraflar yeni işleyiş biçiminin devreye alınmasına kadar uygulama ve geçiş sürecine odaklanacaktır.

04. İşleyiş Biçimi Değişikliği Ödemesi

İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin A Bölümü'nün 43.5'inci maddesinde düzenlenen İşten Çıkarma Tazminatına ek olarak, işleyiş biçimi değişikliği nedeniyle işten çıkarılan her çalışana ayrıca Tek Seferlik İşten Çıkarma/İşleyiş Biçimi Değişikliği Ödemesi yapılacaktır.

Bu Tek Seferlik İşten Çıkarma/İşleyiş Biçimi Değişikliği Ödemesi, İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin A Bölümü'nün 43.5'inci maddesinde öngörülen standart işten çıkarma tazminatı üzerinden hesaplanan ilave on beş (15) haftalık ödemeden ibarettir.

Kanada:

British Columbia Denizcilik İşverenleri Birliği ile Kanada Uluslararası Liman ve Depo İşçileri Sendikası arasında imzalanan TİS'e ek protokol

- Kurulun amacı, otomasyon ve yarı otomasyon dâhil olmak üzere Teknolojik Değişimin işgücü üzerindeki etkilerini her bir Yerel Bölge'de incelemek ve mümkün olduğunca en aza indirmektir.
- Teknolojik Değişim şu anlama gelir:
 - a. İşverenler Birliği üyesi bir işveren tarafından, işin, teşebbüsün veya işletmenin yürütülmesinde daha önce kullanılan ekipman veya malzemeden farklı nitelik veya türde ekipman ya da malzeme içeren otomasyon veya yarı otomasyonun uygulanması ve
 - b. Söz konusu ekipman veya malzemenin uygulanmasıyla doğrudan bağlantılı olarak, işverenin işini, teşebbüsünü veya işletmesini yürütme biçiminde meydana gelen değişiklik.
- Taahhüt: Taraflar, teknolojik değişimin ILWU'nun sendikal yetki alanını hiçbir şekilde değiştirmeyeceği konusunda mutabık kalmıştır.
- Bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında yer alan Birlik üyesi bir işveren, kayda değer sayıda sendika üyesinin istihdamını etkilemesi öngörülen bir Teknolojik Değişikliği uygulamaya koymayı planladığında, önerilen değişiklikleri en az 120 gün önceden ilgili Yerel Sendika Şubesine yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.

Almanya:

Hutchison Ports World ile ver.di arasında bağitlanan TİS

Otomasyonun tanımı: Bir tesisin veya makinenin otomasyonu, söz konusu sistemin planlandığı şekilde tamamen ya da kısmen insan katılımı olmaksızın çalışmasına olanak tanır. Bu nedenle, bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında otomasyon terimi; işveren tarafından fonksiyonların insanlardan yapay sistemlere aktarılması yoluyla ortaya çıkan ve işgücü ihtiyacının azalmasına, iş gereksinimlerinin değişmesine veya otomasyona geçilmesi nedeniyle doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenen işçilerin en az %10'u için çalışma koşullarının değişmesine yol açabilecek iş teknolojisi ve/veya iş organizasyonundaki değişiklikleri kapsar. Yapay sistemler; teknik olarak desteklenen makineler, makine bağlantıları ve dijitalleşme süreçleridir. Yapay bir sistemin varlığı, özellikle ve en başta aşağıdaki hâllerde kabul edilir:

- İnsansız istif taşıyıcıları,
- Uzaktan kontrol edilen konteyner vinçleri,
- Otomatik konteyner kilit sistemleri,
- Otomatik giriş-çıkış kayıt sistemleri,
- Yeni yazılım sistemlerinin devreye alınması.

Otomasyonun uygulanmasında güvene dayalı işbirliğini ve bu konudaki karşılıklı bilgi alışverişini sağlamak amacıyla, eşit sayıda temsilciden oluşan bir Otomasyon Komisyonu (bundan sonra Komisyon olarak anılacak) kurulacaktır. Komisyon, dört çalışan temsilcisi ile dört işveren temsilcisinden oluşacaktır. Çalışan temsilcileri Grup İş Konseyi tarafından atanacaktır.

Hollanda:

ECT ile FNV Havens arasında bağitlanan TİS

Otomasyonun ve/veya yeni teknolojilerin devreye alınması sonucunda ortaya çıkan işler, ECT Toplu İş Sözleşmesi'nin (ECT TİS) bir parçasını oluşturacaktır.

İstihdam / işler

- Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki her bir görev grubuna ilişkin toplam personel seviyesine dair bilgiler, altı ayda bir İş Konseyi'ne ve çalışanların örgütlerine sunulacaktır.
- İstihdam üzerinde önemli sonuçlar doğurabilecek karar tasarıları söz konusu olduğunda, İş Konseyi ve çalışanların örgütleri bilgilendirilecektir. Bu bilgilendirme, önerilen kararlar hakkında etkin bir istişare sürecinin yürütülmesine imkân verecek şekilde, gecikmeksizin yapılacaktır.
- Çalışanların örgütleri, yılda en az bir kez, işletmenin genel durumu ile özellikle istihdam ve teknolojik gelişmelere ilişkin beklentiler hakkında yapılacak bilgilendirme toplantısına davet edilecektir. Sağlanan bilgilerin hangi ölçüde gizli tutulacağı ve bu gizliliğin gerekli hâllerde ne kadar süreyle geçerli olacağı, her somut durum özelinde ayrıca belirlenecektir.

APMT MV II ile FNV Havens arasında bağitlanan TİS

İstihdam

1. APM Terminals Maasvlakte II'nin, vinçlerin (SQC'ler [gemi-rıhtım vinçleri], mavna vinçleri ve ray vinçleri) terminal sahası dışında bir yerden işletilmesine yönelik herhangi bir planı bulunmamaktadır. Ayrıca bu, teknik ve güvenlik gerekçeleriyle de mümkün görülmemektedir. İşbu TİS'in yürürlük süresi boyunca vinç işletiminin terminal sahası dışına taşınması söz konusu olmayacaktır.

- İşbu TİS'in yürürlük süresi boyunca, teknolojik gelişmelerin destek hizmetlerinde ve/veya 1. maddede belirtilen kapsam dışındaki işlerde istihdamı etkilemesi hâlinde, APMT MVII yönetimi, bu etkilerin APMT MVII çalışanları açısından nasıl telafi edileceği hususunda sendikalarla sürekli istişare hâlinde olacaktır. Bu istişarenin esasları şunlardır:

Zorunlu işten çıkarmalar mümkün olduğunca önlenecektir; işin Hollanda içinde başka bir yere taşınması hâlinde, çalışanların mevcut çalışma koşulları aynen korunacak veya toplamda eşdeğer bir çalışma koşulları paketi ile ikame edilecektir. Öngörülemez ve kaçınılmaz işten çıkarma durumlarında ise, işten çıkarma tazminatına ilişkin olarak, işbu TİS'in Ek 12'sinde yer alan Müzakerelerin Sonucu başlıklı bölümün ikinci maddesinde atıfta bulunulan sözleşme hükümleri uygulanacaktır.

İstihdam / işler

- TİS kapsamındaki toplam personel seviyesine ilişkin bilgiler, altı ayda bir İş Konseyi'ne ve çalışanların örgütlerine sunulacaktır.
- İstihdam üzerinde önemli sonuçlar doğurabilecek karar tasarıları söz konusu olduğunda, İş Konseyi ve çalışanların örgütleri bilgilendirilecektir. Bu bilgilendirme, önerilen kararlar hakkında etkin bir istişare sürecinin yürütülmesine imkân verecek şekilde, gecikmeksizin yapılacaktır.
- Çalışanların örgütleri, yılda en az bir kez, işletmenin genel durumu ile özellikle istihdam ve teknolojik gelişmelere ilişkin beklentiler hakkında yapılacak bilgilendirme toplantısına davet edilecektir. Sağlanan bilgilerin hangi ölçüde gizli tutulacağı ve bu gizliliğin gerekli hâllerde ne kadar süreyle geçerli olacağı, her somut durum özelinde ayrıca belirlenecektir.

Madde 2.5 Otomasyon ve yeni teknolojilerin uygulanması

İşbu metin, yüklerin yüklenmesi ve boşaltılması süreci ile bakım çalışmalarına ilişkin TİS'te belirtilen tüm görevler ve işler için uygulanacaktır.

- Taraflar, tamamen mekanize ve robotize edilmiş terminallerin de aralarında yer aldığı yeni teknolojilerin hayata geçirilmesinin; operasyonel, yönetim ve izleme işleri de dâhil olmak üzere geleneksel liman işleri ve bu işleri yürüten liman işçilerinin yerini almakta olduğunu kabul eder;
- İşbu TİS'in tarafları, robotlar ve diğer teknolojilerin, operasyonel, yönetim ve izleme işleri de dâhil olmak üzere belirli sayıda liman işçisinin yaptığı işlerin yerini alacağını kabul eder;
- İşbu TİS'in tarafları ayrıca, operasyonel işlerden ekran başında izleme işlerine geçişin farklı bir stres yükü getireceğini kabul eder; bu nedenle, mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası (ARBO-Wet) çerçevesinde, vardiya rotasyonu ve/veya yeterli molalar aracılığıyla bir çözüm sağlanması gerekmektedir;
- Otomasyon ve yeni teknolojilerin uygulanmasından kaynaklanan ve muhtemelen yeni işlevler doğurabilecek operasyonel işler, yürürlükteki TİS kapsamında kalmaya devam edecektir;
- Otomasyon aynı zamanda ilerleme/mesleki gelişim imkânları da sağlamaktadır.

EECV CAO (Parça Yük Terminali) ile FNV Havens arasında bağtlanan TİS

Teknoloji Protokolü

- İşbu Protokol; en az 453.780,21 Avro tutarında yatırım gerektiren, en az 1 yıllık tamamlanma süresine sahip olan ve/veya istihdam ile çalışma koşullarında önemli değişikliklere yol açan tüm (önerilen) üretim ve/veya bilgi süreçlerindeki değişiklik ve yenilemeler için geçerlidir.
- EECV ve sendikalar, 1. maddede belirtilen ve işletmenin sürekliliğini temin edebilecek olan değişiklik ve yenilemelerin önemini kabul eder.

3. EECV, 1. maddede anılan değişiklikler ve yenilemelerin, işletmedeki işlevler ile işlerin sayısını ve niteliğini etkileyebileceğinin bilincindedir.

Ayrıca EECV, söz konusu değişiklik ve yenilemelerin başarılı ve sosyal açıdan sorumlu bir şekilde hayata geçirilebilmesi için çalışanların işbirliği ve katılımının zorunlu olduğunun da bilincindedir.

4. EECV, aşağıdaki hususların geçerli olduğu durumlarda, 1. maddede belirtilen değişiklik ve yenilemeler hakkında mümkün olan en kısa sürede ve her hâlükârda nihai karar alınmadan önce sendikaları bilgilendirecektir.

1. maddede belirtilen değişiklik ve yenilemeleri gerekli kılan nedenler; belirli bir tercihte bulunma niyeti ve bu tercihin dayandığı gerekçeler; işlevlerin içeriği üzerinde neden olacağı (niteliksel ve niceliksel) sonuçlar ve dışarıdan görevlendirilecek danışmanların veya uygulayıcıların isimleri.

5. Sendikalar, dördüncü maddeye istinaden sunulan planlara yönelik her türlü ilaveyi gündeme getirebilir.
6. 1. maddede belirtilen değişiklikler/yenilikler, ekonomik, teknik ve sosyal boyutlarla bağlantılı olabilir. Bu boyutlar genellikle birbirinden ayrı değerlendirilmeyeceğinden, EECV söz konusu hususları bütüncül bir yaklaşımla ele almayı kendi sorumluluğu olarak kabul eder. TİS kapsamında yer alan konular gündeme geldiğinde, sendikalarla gecikmeksizin istişarede bulunulacaktır.
7. EECV, 1. maddede belirtilen değişiklikler ve yenilemelere ilişkin kaydedilen ilerlemeler hakkında sendikaları bilgilendirecektir.
8. İşbu Protokol, İş Konseyi'nin İş Konseyleri Yasası (WOR) hükümleri uyarınca sahip olduğu ilgili hakların hiçbirini hiçbir şekilde etkilemeyecektir.

EECV CAO (Parça Yük Terminali) – Otomasyon ile ilgili yeni 2. Bölümün giriş kısmı olarak önerilen Madde 2.1

Mevcut Madde 2.5: Yeni teknolojilerin devreye alınması ve uygulanması

İşbu madde, yüklerin yüklenmesi ve boşaltılması süreci ile bakım çalışmalarına ilişkin TİS'te düzenlenen tüm görevler ve işler için geçerlidir. Yeni teknolojilerden kasıt, her türlü mekanize, otomatize veya robotize biçimdeki yeni iş yöntemleridir.

- Taraflar, yeni teknolojilerin devreye alınması ve uygulanmasının, operasyonel, yönetim ve izleme işleri de dâhil olmak üzere geleneksel liman işlerinin yerini almakta olduğunu kabul eder;
- TİS tarafları, yeni teknolojilerin devreye alınması ve uygulanmasının, operasyonel, yönetim ve izleme işleri de dâhil olmak üzere, bu geleneksel liman işlerini yürüten belirli sayıda liman işçisinin işlerinin ortadan kalkmasına yol açacağını kabul eder;
- TİS tarafları, operasyonel işlerden ekran başında izleme işlerine geçişin, liman işçileri üzerinde farklı bir stres yükü oluşturacağını kabul eder;
- TİS tarafları, görevlerin rotasyonu ve/veya ek molaların uygulanması yoluyla, ilave veya farklı nitelikteki stresin liman işçilerinin iş sağlığı üzerinde yol açabileceği zararların önlenebileceği konusunda mutabıktır;
- TİS tarafları, yeni teknolojilerin devreye alınması ve uygulanmasının, liman işçileri için aynı zamanda ilerleme ve mesleki gelişim fırsatları sunduğunu kabul eder ve
- TİS tarafları, yeni teknolojilerin devreye alınması ve uygulanmasından kaynaklanan ve muhtemelen yeni işlevlere yol açabilecek operasyonel işlerin, herhangi bir istisna olmaksızın mevcut TİS kapsamında kalmaya devam edeceği hususunda mutabıktır.

Yeni Madde 2.1: Otomasyon ve yeni teknolojilerin devreye alınması

- a. İşbu madde, yüklerin yüklenmesi ve boşaltılması süreci ile bakım çalışmalarına ilişkin TİS'te düzenlenen tüm görevler ve işler için geçerlidir;
- b. Taraflar, piyasa koşullarındaki değişikliklerin işletmenin talebe nasıl uyum sağlayabileceğinin araştırılmasını gerekli kıldığı hususunda mutabıktır. Bu çerçevede, işgücü talebindeki dalgalanmaların nasıl yönetileceğine ilişkin bir anlaşmaya varılacaktır. Bu süreçte tüm etkenler (ticari, planlama, prosedürel vb.) dikkate alınacaktır.
- c. Otomasyon ve robotizasyon gibi otomasyon tabanlı teknolojiler bağlamında Taraflar:
 - i. tamamen mekanize ve robotize terminaller de dâhil olmak üzere yeni teknolojilerin devreye alınmasının, operasyonel, yönetim ve izleme işleri de dâhil olmak üzere geleneksel liman işlerinin ve liman işçilerinin yerini aldığı;
 - ii. robotlar ve diğer teknolojilerin, operasyonel, yönetim ve izleme işleri de dâhil olmak üzere belirli sayıda liman işçisinin işinin yerini alacağını;
 - iii. operasyonel işlerden ekran başı izleme işlerine geçişin farklı bir stres yükü içerdiğini; (bu nedenle taraflar, mevcut mevzuat ve düzenlemeler çerçevesinde veya TİS'in taraflarınca yapılacak anlaşmalar doğrultusunda, görev rotasyonu ve/veya yeterli molalar yoluyla bir çözüm sağlanması gerektiğini kabul etmektedir);
 - iv. otomasyon ve yeni teknolojilerin çalışanlara ilerleme ve mesleki gelişim fırsatları sunduğunu;
 - v. otomasyon ve yeni teknolojilerin uygulanmasından doğan ve muhtemelen yeni işlevlere yol

açabilecek operasyonel işlerin, mevcut TİS hükümleri kapsamında kalmaya devam edeceğini kabul eder.

- d. Taraflar, çalışanların sürekli istihdam edilebilirliklerini sürdürebilmelerine ve (yeni) operasyonel işlere kendilerini hazırlayabilmelerine büyük önem verir.
Sürekli istihdam edilebilirliği sağlamaya çalışmak hem çalışanların hem de işverenin ortak sorumluluğudur. Çalışanların yeterliliklerinin geliştirilmesine ayrıca önem verilecektir. Yeterliliklerden kasıt, bilgi, teknik ve sosyal beceriler bütünüdür.
- e. Otomasyon ve robotizasyon gibi otomasyon tabanlı teknolojiler bağlamında Taraflar;
 - i. görevlerdeki niceliksel ve niteliksel değişim açısından yeni bir örgütlenmeye geçişin bir gelişim süreci olduğunu;
 - ii. yeni teknolojilerin uygulanmasının, çalışanların gelişimini hedefleyen bir sosyal politikayı ve gerektiğinde çalışanlar açısından olumsuz sosyal sonuçları mümkün olduğunca bertaraf etmeye yönelik düzenlemelerin yapılmasını ve önlemlerin alınmasını gerekli kıldığını kabul eder.
İşveren, ayrıca, yeni teknolojiler alanındaki gelişmeler ve bunların işletmede uygulanmasına ilişkin her türlü niyet ve plan hakkında sendikayı yılda en az bir kez veya sendikanın talebi üzerine bilgilendirecektir. Uygulama sürecine geçilmesi (önerilen karar) halinde, sendikaya görüşlerini bildirme imkânı, bu görüşlerin etkili olabilmesini sağlamak amacıyla mümkün olan en erken aşamada tanınacaktır.
- f. Taraflar, İş Konseyleri Yasası (WOR) hükümlerini dikkate alarak, yeni teknolojilerin dikkatli ve özenli bir biçimde hayata geçirilmesini desteklemek üzere (uzun vadeli) bir Sosyal Mutabakatın oluşturulması konusunda iş birliği yapacaktır.

- g. Yeni teknolojilerin uygulanması söz konusu olduğunda, EMO Yönetim Kurulu öncelikle FNV Havens'e bu teknolojilerin faydaları, gerekliliği ve sonuçları hakkında yeterli bilgi vermekle yükümlüdür. Bu amaçla, yasal gerekliliklere uygun olarak İş Konseyi'ne sunulan danışma veya onay talebinin bir kopyası sendikaya da iletilecektir. Sendika, aşağıdaki hususlarda işverenin beklentilerine ilişkin bilgi alma hakkına sahiptir: günlük, haftalık veya yıllık bazda çalışma sürelerindeki azalma, işgücü maliyetlerinde tasarruf, üretkenlik üzerindeki etkiler ve yatırım maliyetleri. Bu bilgilere dayanarak, yeni teknolojilerin devreye alınması ve uygulanmasının olası sonuçlarının nasıl bertaraf edileceği hususunda TİS tarafları arasında bir mutabakata varılabilir/varılmalıdır.

Yeni teknolojilerin devreye alınmasıyla birlikte dikkat edilmesi gereken başlıca hususlar şunlardır:

- h. Ücret ve çalışma koşullarının korunması veya iyileştirilmesi
- i. Çalışma sürelerinin kısaltılması, ancak kısaltılan saatler için de geçerli olmak üzere ücretlerin korunması
- j. İş güvencesi
- k. Otomasyon kaynaklı üretkenlik düşüşü gibi olumsuz etkilerin çalışanlara yansıtılmaması
- l. Görev rotasyonunun teşvik edilmesi
- m. Teknik Servis'in (TD) kadro yapısı ve erişilebilirliğinin, otomasyon/robotizasyon artışına paralel şekilde uyum sağlaması.

DP World ile Avustralya Denizciler Sendikası arasında bağtlanan TİS

Ek 4 – Otomasyon

1. Şirket, İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin yürürlükte olduğu süre boyunca bir terminalin işleyiş biçiminde önemli bir değişiklik yapmaya karar verirse, aşağıda belirtilen süreç uygulanacaktır.
 - a. Şirket, işleyiş biçiminde değişiklik yapma konusunda kesin bir karar aldığıında (Yönetim Kurulu'nun değişikliği onaylamasıyla), bu kararı İşletme Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine uygun olarak hem Çalışanlara hem de onların temsilcilerine bildirecektir.
 - b. Şirket, olası iş düzenlemeleri ve vardiya planlamaları konusunda Tarafların anlaşmaya varma çabalarına destek olmak amacıyla terminalin mevcut işleyişine ilişkin uygun bilgileri Sendikaya ileticektir. Bu bilgiler aşağıdakileri kapsayacak ancak bunlarla sınırlı olmayacaktır: planlanan rıhtım programı, öngörülen boş vardiya listesi, kademe içinde/ üstünde veya altında çalışmaya ilişkin veriler ve vardiya seçeneklerine ilişkin veriler. Şirket, ticari açıdan hassas veya gizli bilgileri paylaşmayacaktır. Şirket, işgücü modelleme girdilerini ve çıktılarını korumalı bir formatta sağlayacaktır (işgücü modelinin kendisi paylaşılmayacaktır).
 - c. Bunun ardından taraflar İşleyiş Biçimi Değişikliği ile ilgili görüşmeleri derhal başlatacaktır. Görüşmeler, planlanan devreye alma tarihinden en geç dokuz (9) ay önce başlatılacaktır.

- d. Taraflar, ilk etapta roller, vardiyalar, işgücü düzenlemeleri ve gereksinimleri konusunda anlaşmaya çalışacaktır. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça haftalık çalışma süresi 32 saat olarak uygulanacaktır.
- e. Otomasyon bu Toplu İş Sözleşmesi kapsamında yeni bir rol veya rollerin oluşmasına yol açarsa, uygun olduğu ölçüde Şirket, işi otomasyon nedeniyle ortadan kalkan çalışan(lar)a, çalışanın makul sürede gerekli becerileri kazanabilecek yetkinliğe sahip olması koşuluyla, yeni rol veya rollerde istihdam edilmelerini sağlayacak eğitim imkânı sunacaktır.
- f. Taraflar, planlanan devreye alma tarihinden dokuz (9) ila altı (6) ay öncesi arasında yoğun müzakerelere katılmak üzere makul şekilde hazır olacaktır.
- g. Yoğun müzakerelerin başlamasıyla birlikte veya planlanan devreye alma tarihinden en geç dokuz (9) ay önce bir Bağımsız Kurul oluşturulacak ve çalışmaya başlayacaktır.
- h. Tarafların anlaşmaya varamaması durumunda, üzerinde mutabakat sağlanamayan noktalar/konular görüşülmek üzere Bağımsız Kurul'a iletilecektir.
- i. Çözüme kavuşturulamamış konular, yeni işleyiş biçiminin devreye girmesinden en erken altı (6) ay, en geç üç (3) ay önce Bağımsız Kurula iletilmelidir.
- j. Bağımsız Kurul, uygun olduğuna karar verdiği durumlarda arabuluculuk yapabilir. Taraflar, çözümlenmemiş konularda tahkim yetkisini Bağımsız Kurula verir. Taraflar, Bağımsız Kurulun kararlarını bağlayıcı olarak kabul eder.

2. Bağımsız Kurulun Oluşumu

Bağımsız Kurul üç (3) üyeden oluşacaktır. Tarafların her biri bir üye atayacak, ayrıca ortak mutabakatla bir Kurul Başkanı belirlenecektir.

3. Geçiş

Tarafların amacı, devreye alma tarihinden üç (3) ay önce ya anlaşmaya varılmış ya da Bağımsız Kurul'dan bağlayıcı bir karar alınmış olmasıdır ve bu tarihten itibaren taraflar yeni işleyiş biçiminin devreye alınmasına kadar uygulama ve geçiş sürecine odaklanacaktır.

4. İşleyiş Biçimi Değişikliği Ödemesi

İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin A Bölümü'nün 43.5'inci maddesinde düzenlenen İşten Çıkarma Tazminatına ek olarak, işleyiş biçimi değişikliği nedeniyle işten çıkarılan her çalışana ayrıca Tek Seferlik İşten Çıkarma/İşleyiş Biçimi Değişikliği Ödemesi yapılacaktır.

Bu Tek Seferlik İşten Çıkarma/İşleyiş Biçimi Değişikliği Ödemesi, İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin A Bölümü'nün 43.5'inci maddesinde öngörülen standart işten çıkarma tazminatı üzerinden hesaplanan ilave on beş (15) haftalık ödemeden ibarettir.

EK 2

Siyasetçilere Yöneltebilecek Örnek Sorular/Talepler

Not: Bazı sorular kamuya ait limanlar açısından daha uygunken, diğerleri evrensel niteliktedir.

01. Süreçlerin neden otomatikleştirilmesi gerekiyor?
02. İlk iş planının yapıldığı ve yatırım kararının alındığı sırada aşağıdakilerle ilgili durum nasıldı:
 - 2.1 Otomasyon projesinin bütçelenmiş maliyeti neydi?
 - 2.2 Bilgilendirme ve danışma süreci için öngörülen zaman çizelgesi neydi?
 - 2.3 Otomasyonun devreye alınmasıyla ilişkili hazırlık süreleri (lead time) nelerdir?
 - 2.4 Otomasyon projesinin bütçelenmiş maliyetinde bir değişiklik oldu mu?
 - 2.5 Uygulama zaman çizelgesinde bir değişiklik oldu mu?
03. Aşağıdaki kalemler için yapılan/yapılacak yatırım harcaması ne kadardır:
 - 3.1 Portal taşıyıcılar
 - 3.2 Vinçler
 - 3.3 İletişim altyapısı (wi-fi vb.)
 - 3.4 Rıhtım ve diğer altyapıdaki değişiklikler
 - 3.5 Mevcut elle çalıştırılan portal taşıyıcılar vb. diğer ekipmanlar
04. Toplumsal etki değerlendirmesi yapıldı mı? Yapılmadıysa lütfen yapılmasını sağlayınız.
05. Vergi kaybı analizi yapıldı mı? Yapılmadıysa lütfen yapılmasını sağlayınız.
06. Bunun çevre üzerinde ne gibi etkileri olacaktır? Örneğin, yeni inşaat çalışmaları yaban hayatını etkileyecek midir? Çevresel etki değerlendirmesi yapıldı mı? Yapılmadıysa lütfen yapılmasını sağlayınız.
 - 6.1 Otomasyonun iş sağlığı ve güvenliği risklerini (ör. iş yoğunluğunun artması, sosyal yalıtılmışlık) ele almak için ne tür araştırmalar yapıldı? İş sağlığı ve güvenliği etki değerlendirmesi yapıldı mı? Yapılmadıysa lütfen yapılmasını sağlayınız.
07. Hükümet, işverenler, politika yapımcılar, teknoloji uzmanları ve kamu/yerel toplum ile sendikalar arasında önemli etik, hukuki ve toplumsal sorunlar üzerine bir görüşme yapıldı mı? Yapılmadıysa lütfen yapılmasını sağlayınız.
08. Hükümet/işveren, yapay zekâ uygulamalarını hayata geçirirken veri gizliliği, fikri mülkiyet ve güvenlik konusundaki endişeleri nasıl ele almaktadır?
09. Hükümet/işveren, üretken yapay zekâdan kaynaklanan zararlı içerik gibi risklerin ilgili taraflarca nasıl yönetilip azaltılacağını öngörmektedir? Lütfen bunun nasıl yapılacağını ana hatlarıyla belirtiniz.
10. Yapay zekâ/otomasyonun küresel karbon ayak izi üzerinde nasıl bir etkisi olacaktır?
11. Toplumsal cinsiyet/eşitlik/hakkaniyet üzerinde yol açacağı etkilerle ilgili bir değerlendirme yapıldı mı? Yapılmadıysa lütfen yapılmasını sağlayınız.

İşverenlere yöneltilebilecek örnek sorular

01. Bu değişikliğin gerekçesi nedir?
02. Maliyet etkisi ve bunun alt kırılımları nelerdir?
03. Müşteriler üzerindeki sonuçları nelerdir ve bu sonuçların müşteri ihtiyaçlarıyla örtüştüğüne dair kanıt var mıdır?
04. Doğrudan etkilenen personelin çalışma düzeni üzerinde ne gibi sonuçlar ortaya çıkacaktır?
05. Kurum içindeki bütünleşik çalışma süreçleri üzerinde ne gibi sonuçları olacaktır?
06. Yazılım
 - 6.1 Yazılım harcamalarının toplam maliyeti nedir?
 - 6.2 Yazılımın mülkiyeti kime aittir?
 - 6.3 Kaç farklı tedarikçiyle çalışılmıştır?
 - 6.4 Yazılım ürünleri hangi özelliklere sahiptir?
 - 6.5 Devam eden lisans maliyetleri nelerdir?
 - 6.6 (Tüm limanlar için) Bakım: Kim tarafından yapılacaktır?
 - 6.7 Eğitimin kapsamı ve maliyeti ne olacaktır?
 - 6.8 İleride doğması beklenen maliyetler nelerdir?
 - 6.9 (Kamuya ait limanlar için) Hangi hizmet anlaşmaları bulunmaktadır ve bunların toplam maliyeti nedir?
07. Borç
 - 7.1 Başlangıçta öngörülen borç bütçesi ne büyüklükteydi?
 - 7.2 Şu anda bütçelenmiş borç tutarı nedir?
 - 7.3 Borcun faiz ve diğer ödeme maliyetleri nelerdir?
 - 7.4 Borcun geri ödeme planı nedir?

08. Temettüleri:
 - 8.1 Bugüne kadar sermaye harcamalarını karşılamak için temettüler hangi seviyeye düşürülmüştür?
 - 8.2 Sermaye yatırımları nedeniyle temettü ödemeleri için ne ölçüde borçlanmaya gidilmiştir?
 - 8.3 Önümüzdeki beş yıl için öngörülen temettü tutarları nelerdir?
 - 8.4 Temettüler hangi esaslara göre hesaplanmaktadır?
09. Üretkenlik: Saatlik konteyner işleme hızı
 - 9.1 Saatlik konteyner işleme hızı şu anda nasıl hesaplanmaktadır?
 - 9.2 Hesaplama yönteminde herhangi bir değişiklik yapıldı mı?
 - 9.3 Otomasyon çalışmaları başlamadan önce konteyner işleme hızı neydi?
 - 9.4 Halihazırda konteyner işleme hızı nedir?
 - 9.5 Öngörülen konteyner işleme hızı nedir?
10. İşgücüne ayrılan bütçe:
 - 10.1 Belirsiz süreli, belirli süreli ve geçici çalışanların sayılarında öngörülen azalma ne düzeydedir?
 - 10.2 Liman yükleme-boşaltma işleri için ücretli çalışma saatlerindeki öngörülen azalma ne düzeydedir?
 - 10.3 Çalışanların toplam kazançlarında öngörülen azalma ne düzeydedir?
11. Sağlık, Güvenlik ve Çevresel Faktörler
 - 11.1 Otomasyonun çevre üzerinde ne tür etkileri olacaktır? Örneğin, yeni inşaat çalışmaları yaban hayatını etkileyecek midir?
 - 11.2 Otomasyonun iş sağlığı ve güvenliği risklerini -örneğin iş yoğunluğunun artması ve sosyal yalıtılmışlık- ele almaya yönelik ne tür araştırmalar yapılmıştır?

KAYNAK BELGELER/OKUMA ÖNERİLERİ

01. Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (2023). Başarısızlıktan Çıkan Dersler: Auckland Limanı'nda Otomasyon.
02. Uluslararası Taşımacılık Forumu (2018). Konteyner Limanı Stratejisi Üzerine Yuvarlak Masa Toplantısı.
03. Uluslararası Taşımacılık Forumu (2021). Konteyner Limanı Otomasyonu: Etkileri ve Yansımaları.

WWW.ITFGLOBAL.ORG

. DÜNYAYI HAREKET
ETTİREN BİZİZ .



ULUSLARARASI
TAŞIMACILIK
İŞÇİLERİ
FEDERASYONU

49-60 Borough Road
Londra SE11DR
+44 (0)20 7403 2733