

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ANTROPOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYAL ANTROPOLOJİ BİLİM DALI

**DÖKME YÜK GEMİLERİNDEKİ DENİZCİLERİN GÖZÜNDEN GEMİDE
ÇALIŞMA, YAŞAM VE MEKÂN: ETNOGRAFİK BİR İNCELEME**

Doktora Tezi

Çağatay Edgücan ŞAHİN

ANKARA, 2023

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ANTROPOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYAL ANTROPOLOJİ BİLİM DALI

**DÖKME YÜK GEMİLERİNDEKİ DENİZCİLERİN GÖZÜNDEN GEMİDE
ÇALIŞMA, YAŞAM VE MEKÂN: ETNOGRAFİK BİR İNCELEME**

Doktora Tezi

Çağatay Edgücan ŞAHİN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Meryem BULUT

ANKARA, 2023

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ANTROPOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYAL ANTROPOLOJİ BİLİM DALI

**DÖKME YÜK GEMİLERİNDEKİ DENİZCİLERİN GÖZÜNDEN GEMİDE
ÇALIŞMA, YAŞAM VE MEKÂN: ETNOGRAFİK BİR İNCELEME**

Doktora Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Meryem BULUT

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

- 1- Prof.Dr. Meryem BULUT**
- 2- Prof.Dr. Serpil AYGÜN CENGİZ**
- 3- Doç. Dr. Çağlar ENNELİ**
- 4- Doç. Dr. Yetkin IŞIK**
- 5- Dr. Öğr. Üyesi Ayşe GÜÇ**

İmzası

Tez Savunma Tarihi: 14 Temmuz 2023

T.C.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne;

Prof. Dr. Meryem BULUT danışmanlığında hazırladığım “Dökme Yük Gemilerindeki Denizcilerin Gözünden Gemide Çalışma, Yaşam ve Mekan: Etnografik Bir İnceleme” (Ankara, 2023) başlıklı doktora tezimideki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgilerin metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

10.08.2023

Çağatay Edgücan ŞAHİN

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
FOTOĞRAFLAR LİSTESİ	III
ŞEKİL LİSTESİ	V
1. GİRİŞ	1
2. SAHA ARAŞTIRMASI ÖNCESİ HAZIRLIK SÜRECİ	75
2.1. Sahanın Rasyonelizasyonu ve İlk Temasların Kurulması.....	75
2.2. Sahaya Giriş Koşullarının Sağlanması: Gemi Adamlığı Kurs Süreci.....	85
3. STANDART-ALTI BİR DÖKME YÜK GEMİSİNDE GERÇEKLEŞTİRİLEN SAHA ARAŞTIRMASI SÜRECİ	99
3.1. Gemiye Katılış ve İlk Hafta: Gemi ve Denizcilerin İçinde Bulunduğu Maddi Koşullar	102
3.2. Çalışılan, Tamir Edilen, Dönüşen ve Yol Alan bir Mekân Olarak Gemi	125
3.2.1. Standart-altı İşleyişin Doğası, İşin Yıpratıcılığı ve Riskler.....	132
3.2.2. “Bakma Sen, İş Yapan Biziz Aslında!”: Keskin Hiyerarşi, Koşullu Otorite	165
3.2.3. “Bu Herkesin Dayanabileceği Bir Meslek Değil!”: Gemide Çalışmanın Denizcilerin Psikolojileri Üzerindeki Etkileri	184
3.2.4. “Aynı Parayı Karada Kazansam...”: Ücretler ve Güvencesizlik	196
3.2.5. “Gemide Bizi Mutlu Eden Yegâne Şey Yemektir”: Kumanya ve Yemek Kalitesi Üzerinden Güç İlişkilerini Okumak	210
3.2.6. “Gemide Zemin Kaygandır”: Dayanışma, Direniş ve Çatışmalar.....	224
3.2.7. “Bu Meslek Kadınlar İçin Uygun Değil!”: Erkek Egemen Bir Mekân Olarak Gemi	237
4. SONUÇ	249
5. KAYNAKÇA	262
YARI-YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI	282

DENİZCİLERİN GEMİDEKİ ROLLERİ, YAŞLARI, MESLEKİ	
DENEYİMLERİ VE ÜLKELERİ	283
ÖZET	286
ABSTRACT	288



FOTOĞRAFLAR LİSTESİ

Fotoğraf 1-2: Zabitan Katındaki Ortak Tuvaletlerden Biri, 2021.....	20
Fotoğraf 3-5: Gemi Ambarında Futbol Maçı, 2021.....	39
Fotoğraf 6-11: Denetim Gününden Kareler, 2018.....	80
Fotoğraf 12: Kurstan Hastanenin (solda) ve Tersanenin (orta ve sağda) Panoramik Görünümü.....	88
Fotoğraf 13-14: Gemi Güvenlik Tanıtım Eğitiminden Kareler.....	88
Fotoğraf 15-19: İstanbul'daki Uygulamalı Eğitim Sahasından ve Marmara Denizi'nde Seyreden Kapalı Filika İçinden Görüntüler.....	90
Fotoğraf 20-21: Dökmeci 1 Shipping'e ait Gemide Çalışan Makine Zabiti ve Akdeniz'de Yakaladıkları Orkinos & M/V Striker'da Mangal Partisi, 2023.....	96
Fotoğraf 22: Miyar Güverte, İlk Seyir Sabahı Özçekim, 2021.....	103
Fotoğraf 23-26: Gemide İlk Gün: Güverte ve Gemi K1ç Bölgesi, 2021.....	110
Fotoğraf 27-30: Kamarada İlk Gün, 2021.....	111
Fotoğraf 31: Kamarada İlk Gün, 2023.....	111
Fotoğraf 32: M/V Striker, 2021.....	125
Fotoğraf 33-34: Balast Tanklarında Biriken Çamurun Büyük Poşetlerle Tahliyesi & Ana Makine Saplamalarının Sökümü, 2021.....	128
Fotoğraf 35: Gemi Mutfağında Döner Kesimi, 2023.....	130
Fotoğraf 36-38: Makine Dairesinde Markalama İşlemi, 2021.....	135
Fotoğraf 39-40: Caraskal ile Ana Makine Parçalarının Çekilmesi, 2021.....	137
Fotoğraf 41: Makine Dairesinde Evaporatör Temizliği, 2021.....	137
Fotoğraf 42-43: Ana Makinenin İçi, Silindir Yuvası Bakımı & Makine Dairesinde Yağcılarla Birlikte, 2021.....	140

Fotoğraf 44-45: Silindir Yuvasına Düşürdüğü Aleti Almaya Çalışan Yağcı & Ana Makine Bakımı Yapan Yağcılar, 2021.....	140
Fotoğraf 46-48: Güverte Markalama İşlemleri İçin Kalıpların Hazırlanması, Gemi Planlarının Fotoğraflanarak Kayda Alınması, 2021.....	142
Fotoğraf 49-54: Güvertede Şablon Hazırlama, Uygulama ve Çeşitli Raspa-Boya İşleri, 2023.....	143
Fotoğraf 55-56: Aşçı Güvertede Ayran Dağıtırken & Gemiye Terk Emri Gelmeden Önce Güvertede Ayran İçen Denizciler, 2021.....	146
Fotoğraf 57-59: Yangın Tehlikesi Sonrası Makine Dairesinden Kareler, 2021.....	147
Fotoğraf 60-62: Baygınlık Geçiren ISG Uzmanının Gemiden Tahliyesi, 2021.....	151
Fotoğraf 63: Yakıttan Süzülen Çamuru Küçük Kovalara Aktaran Makine Stajyeri, 2023.....	155
Fotoğraf 64-67: Kumanyanın Gemiye Alınması, Kontrolü ve Yerleştirilmesi, 2023.....	160
Fotoğraf 68-72: Hurda Metalin Yükleme ve Tahliyesi, 2023.....	166
Fotoğraf 73: Kumanya Listesi Kontrolü, 2021.....	212
Fotoğraf 74-75: 15:00-15:15 Çay Molasında Dinlenen Denizciler ile Çalışmaya Devam Eden Taşeron Personel & Güvertede 15:00-15:15 Çay Molası Sırasında Dinlenirken, 2021.....	220
Fotoğraf 76: Mesai Sonrası Can Salı Altında Atıştırma, 2021.....	220
Fotoğraf 77: Bayramlaşma Sonrası Hatıra Fotoğrafı, M/V Striker 2021.....	222
Fotoğraf 78-79: Zabitan Salonunda Bayramlaşma, M/V Striker 2023.....	223
Fotoğraf 80-81: Doğum Günüm İçin Mutfakta Hazırlık Yapan Gürcü Personeller ile Birlikte, 2021 & Azeri Yağcının Doğum Günü Kutlaması, 2023.....	223
Fotoğraf 82: Gemiden Ayrılan Denizcilerle Çekilen Hatıra Fotoğrafı, 2021.....	248

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Gemi Hiyerarşisi.....7



1. GİRİŞ

Dünya ticaretinin yaklaşık %90'ı uluslararası deniz taşımacılığı ile yapılmaktadır. Uluslararası deniz taşımacılığı ise doğası gereği çok uluslu işgücü ve sermayenin bir arada olduğu, tek seferde taşıma kapasitesi kara ve hava yolu araçlarına kıyasla çok yüksek olduğundan birim maliyet açısından alternatiflerine kıyasla ucuz ve etkin bir taşımacılıktır. Deniz taşımacılığının başlıca unsurları ise ambarlar, limanlar, ticari yük gemileri ve bu gemilerde çalışan denizcilerdir.

Denizcilerin yaşam ve çalışma alanı olarak ticari yük gemileri izole, hareketli, riskli, gürültülü, erkek egemen ve hiyerarşik mekânlardır. Ticari gemilerde çalışan denizciler ise ulus aşırı nitelikte ve mesleki kimlikleri üzerinden tanımlanan, yaşam ve çalışma standartları uluslararası standartlara göre düzenlenmiş topluluklardır. Öte yandan, denizcilerin yaşam ve çalışma koşullarının, söz konusu standartların korunması esas olmakla birlikte çalıştıkları geminin türüne, yaşına, belirli bir hat üzerinde ya da sürekli değişen limanlar arasında işletilmesine, tersanede ve seferlerde bakım-tutum işlemlerinin etkin yapılıp yapılmamasına, kumanya kalitesine, şirketin personel politikasına, gemide yeterli sayıda ve deneyimli denizci olup olmamasına, denizcilerin liman kentlerinde gemiden ayrılma imkanlarının olup olmamasına ve yaşam mahallinin maddi koşullarına göre değişmesi olağandır.

Bir ticari gemideki denizciler (seafarers) ya çalışılan birime göre güverte (deck), makine (engine) ve yardımcı personel (galley) olarak üç sınıfta ya da gemi hiyerarşisindeki konumlarına göre gemiciler (ratings) ve zabıtlar (officers) olarak iki ana kategoride gruplandırılabilirler. Nasıl sınıflandırıldıklarından bağımsız olarak denizciler arasındaki yaygın çalışma biçimi birkaç aylık belirli süreli sözleşmelere dayalı çalışmadır. Denizcilerin çalıştıkları gemi türleri bir kontrattan diğerine değişebilse de iş sözleşmelerinin belirli süreli olması ve bazen sözleşmelerini de aşan süreler boyunca gemide üstlendikleri görevler, zabıtların meslekte yükselmeleri dışında

genellikle değişmeden kalır. Dolayısıyla her gemide üstlenilen görevler, vardiya saatleri, diledikleri zaman ve dilediği limanda gemiden ayrılamayacakları bilinci değişmezken, kamaraların kondisyonundan, geminin taşıma kapasitesi ve yaşına kadar tüm maddi koşulları, birlikte çalışılan denizciler ve tayfanın kaç kişiden oluştuğuna göre şekillenecek olan gündelik hayat, şirketin gemiler için izlediği stratejiler, kumanyanın kalitesi vb. unsurlar sürekli değişir.

İzole, kısıtlı ve denizcilerin birbirlerine her an fiziki olarak erişilebildikleri bir işyeri olan gemide çalışma yaşamıyla özel yaşam arasındaki denge, salt ilki lehine bozulmaya müsaittir ve ikisi arasındaki yegâne sınır kamaraların kapısıdır. Bu araştırmanın konusu izole mekanlarda her seferinde birkaç aylık sürelerle çalışan denizcilerin gündelik hayatlarını şekillendiren dinamikleri, uluslararası taşımacılık yapan ticari yük gemilerinde çalışan denizciler üzerinden araştırmaktır. Daha açık bir ifadeyle, bu araştırmada “izole mekân” kavramı ile kastedilen; kişilerin kendi rızalarıyla buldukları ancak kendi rızalarıyla diledikleri anda terk etmelerinin işe dair spesifik koşullara bağlı olduđu¹, beslenme ve uyku gibi biyolojik ihtiyaçların karşılanması da dahil olmak üzere bireysel tercihlerinin son derece sınırlı olduğu maddi koşullar altında ortak yaşama ve çalışma faaliyetinin yürütüldüğu yerlerden olan dökme yük gemileridir. Günümüzde görece izole mekanlar olarak akla ilk anda adalar akla gelse de bir ada sakinlerinin hem dış dünyadan izole kalabilmeleri oldukça istisnai şartlara bağlıdır hem de çalışılan ve yaşanan mekanlar istisnalar dışında birbirlerinden ayrı olacaktır.

Gemiler, karadaki yaşamdan izole olmaları ve kendilerine has kurallarla işleyen yaşam ritmine sahip olmaları yönleriyle karasal mekanlardan birçok yönden ayrışır. Konu ticari yük gemileri olduğunda ise karadaki yaşamdan izole olmanın yanı sıra, 24 saati kapsayan vardiyalı çalışma sistemi, Fayol’un (2012) “her şeye bir yer ve her şey

¹ Ev, işyeri, sinemalar, kafeteryalar v.b mekanlarda bulunanların aksine.

kendi yerinde” ilkesiyle şekillenmiş modern bir işyeri mekânı, 20.yy’ın başlarındaki fabrika düzeniyle benzeşen keskin bir hiyerarşik örgütlenmenin yanı sıra personel sayısı, enformel gruplar arasındaki ilişkiler ile sürekli ve iki yönlü formel/enformel bilgi akışı üzerinden görünürleşen otorite olgusu öne çıkar. Goffman’ın (2015, ss. 16-17) kabaca beş grup altında toplayarak sınıflamaya giriştiği total kurumlar arasında işe benzeyen görevlerin daha iyi yerine getirilmesi için kurulduğu belirtilen ve kendilerini yalnızca bu araçsal dayanaklar üzerinde meşrulaştıran grupta askeri kışlaların ve çalışma kamplarının yanı sıra gemiler de mevcuttur. Goffman, her ne kadar yaşlı bakım evlerinden sanatoryumlara, hapishanelerden manastır ve diğer inziva mekanlarına kadar örneklendirdiği sınıflama girişimini analitik bir kullanım amacıyla yapmasa ve her bir kurumda ortak olan hiçbir ögenin olmadığını en baştan teslim etse de izole ve hareketli bir işyeri ve aynı zamanda yaşam alanı olan gemiye odaklanan araştırmamız açısından bu sınıflama iyi bir hareket noktası oluşturmaktadır. Goffman’ın 1961 tarihli sınıflama denemesine rağmen total kurumlar olarak gemilerin nadiren çalışıldığına değinen Reyes (2018, ss. 1097-1103), gemileri, tek bir ev sahibi ülkenin olmadığı fakat göçmen işçiler olup, farklı uyruklardan oluşan ekipler halinde çalışan denizcilerin birlikte yemek yiyip, uyuyup, çalışıp, yaşadıkları, uluslararası sularda hareket eden, kendi kendine yeterli, sınırlandırılmış bir uluslararası ortam olan “süreksiz total kurumlar” olarak tanımlamaktadır.

Modern toplumun feodal ve köleci toplumlara göre en ayırdedici özelliğinin, “eve iş verme sistemi” ve “evden çalışma” gibi istisnai haller dışında, bir norm olarak *yaşanılan yer ile çalışılan yer ayrımında yattığı* ileri sürülebilir. Yine de modern toplumun burada bahsedilen çalışma pratiklerinin izole mekanlarda yürütülmesi şart değildir. Zira bu tür işlerde çalışanlar, diledikleri zaman mekânı terk edebilirler. Bu istisnai hallere, uluslararası uzay istasyonlarının yanı sıra dünya ekonomisinin işleyebilmesi için hammadde ve mamul malların sürekli olarak piyasalara ulaşmasını

sağlayan deniz taşımacılığı ve Covid-19 salgını sürecinde Türkiye’de de tartışmalara yol açan “kapalı devre çalışma” (Bkz. T24, 2020) yöntemi eklenebilir. Söz konusu istisnai hallerde kişilerin yaşadıkları ve çalıştıkları yer fiziken aynı mekandır. Kapalı devre çalışan fabrika örneği dışındaki iki mekân ise mekânı paylaşanlar açısından sabit olmakla birlikte kendileri doğası gereği sürekli olarak hareket halindedir. Dolayısıyla bu örnekleri diğerlerinden ayıran en önemli iki özellik sırasıyla *hem yukarıdaki tanıma uygun izole mekanlar olmaları hem de mekânda bulunanlar açısından kendisi sabit, ancak dış dünya açısından sürekli hareket halinde mekanlar olmalarıdır.*

Öte yandan, uzay istasyonlarında bulunmak (çalışmak ve yaşamak); toplam kişi sayısının sınırlılığı, çalışanların almaları gereken eğitim ve deneyim düzeyinin benzersizliği ve nihayet çalışanların gündelik hayatlarını şekillendiren dinamikler üzerine katılımlı gözlem yöntemine dayalı bir etnografik araştırma yapmanın neredeyse olanaksızlığı² yönlerinden oldukça marjinal bir durumdur. Bu sebeple, araştırma için gerek küresel ekonominin işleyişini ve bu çerçevede milyarlarca insanın gündelik alışveriş ve yaşam pratiklerini belirlemesi, gerekse 2021 yılı itibarıyla her eğitim düzeyinden yaklaşık iki milyon denizcinin (International Chamber of Shipping, 2022) çalıştığı gerek işgücü gerekse sermaye yönüyle uluslararası bir sektör olan deniz taşımacılığını mümkün kılan *izole ve hareketli mekân olarak ticari yük gemileri* tercih edilmiştir.

Gemilerde çalışmak, çalışılan yerde yaşamayı beraberinde getirdiğinden, geleneksel işyerlerinde çalışmaya kıyasla bir dizi olguyu denizcilerin gündelik hayatının odağına yerleştirmektedir. Uyumken dahi sürekli hareket halinde olan gürültülü ve titreşimli bir mekânda olmak, gemidekilerin karadayken alışık oldukları sabit mekân ve hız algılarının görece değişmesi, evden ve yakın kişisel ilişkilerden (aile, arkadaşlar vb.)

² Bu konudaki bir girişim için (Bkz. UCL, 2019).

aylarca uzak kalma sonucunda zaman ve mekândan (yerinden) edilmeyi³ nasıl deneyimledikleri ve sürekli deniz-kara arasında geçen bir mesleki yaşamın tetikleyebileceği yalnızlık halini bunlar arasında saymak mümkündür. Dış sınırları bariz ve dışarıdan erişim açısından son derece izole, hiyerarşik, bedensel ve psikolojik olarak yıpratıcı, riskli, ne yiyeceğini seçebilmek gibi karadaki yaşamda basit olan konularda dahi kişisel tercihin olanaksız, gündelik gerilimler ve dayanışma yönüyle zengin ve erkek egemen mekanlar olan dökme yük gemilerinde çalışan denizcilerin bunu meslekleriyle nasıl ilişkilendirdikleri bu araştırmanın birbiriyle doğrudan ilişkili unsurlarını oluşturmaktadır.

Bu konuya odaklanmamdaki kişisel sebep, uzun yıllardır görev yapmakta olduğum yer olan Ünye ile İstanbul ve Ankara arasında sürekli gidip gelmemin bende oluşturduğu zihinsel değişim ve bedensel yorgunluğun, meslekleri gereği sürekli hareket halinde olan, uykusuzluk, stres ve iş yükünün beraberinde getirdiği bedensel yıpranmışlığı deneyimleyen bir grup insan olan denizcilerle empati kurmamı beraberinde getirmesidir. Yine, çocukluktan bu yana en yakın arkadaşımın denizci olması ve onun gemi ve karadaki yaşamına dair aktardıklarına uzun yıllardır tanık oluşum, zamanla sosyal çevremden denizcilerden oluşmaya başlaması gibi faktörler de bu konunun seçilmesinde etkili olmuştur. Erikson'un de belirttiği üzere (2009, s. 45) doğru bir konu seçimi, saha araştırmasına hazırlığın önemli bir parçasıdır; zira, kişi saha araştırmasına girişmeden önce o konuya ilgi duyup duymadığını bilmelidir. Aksi takdirde gerçekleştirilecek olan araştırma “bir şeyle ilgili yeterince şey bilmekten ziyade her şeye dair çok az şey bilmekle” sonuçlanacaktır.

Ticari gemiler iç işleyişleri itibariyle *Uluslararası Denizcilik Örgütü* (*International Maritime Organisation-IMO*) tarafından 1978'de yayınlanıp 1995 ve

³ Kişilerin, onları yerel coğrafyalarına ya da içinde yaşadıkları topluluklara bağlayan sosyal, politik veya kültürel bağlarından uzaklaşmaları (Bkz. Kenny ve Smillie, 2015, s. 224).

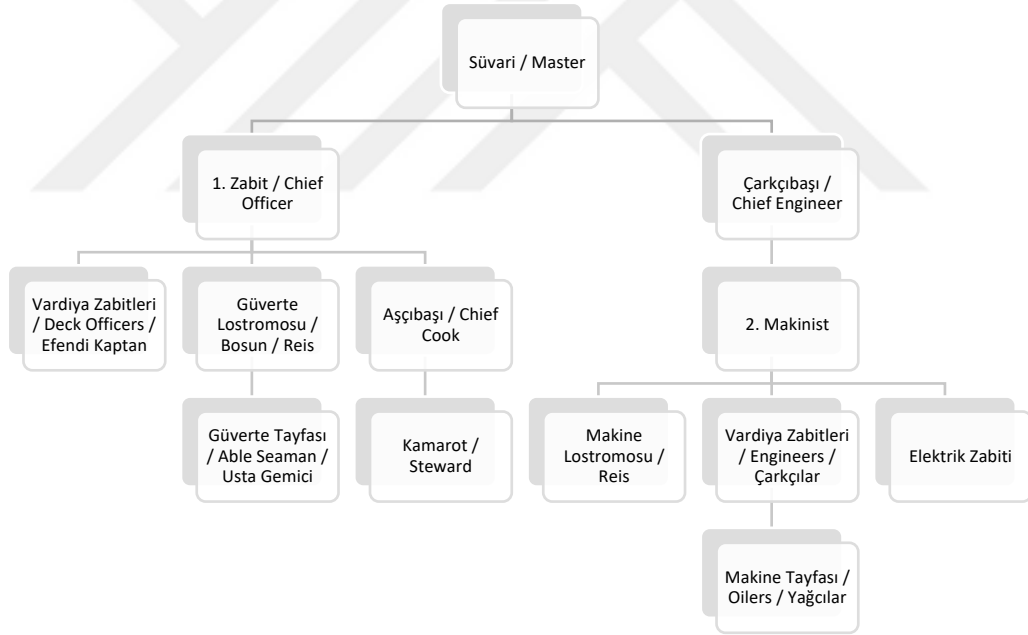
2010'da revize edilen *Gemi Adamlarının, Eğitim Belgelendirme ve Vardiya Tutma Standartları (Standards of Training Certification and Watchkeeping - STCW)* kodu uyarınca günün vardiyalara göre standart şekilde örgütlendiği, dolayısıyla da işgününün hem denizciler hem de bir araştırmacı için son derece öngörülebilir şekilde belirlendiği mekanlardır. Taşımacılık faaliyetini yerine getiren ve denizcilerin öncelikli bulunma amacının karadaki olası işlere kıyasla aynı sürede daha çok para kazanmak olduğu işyerleri olan ticari gemilerde zaman vardiya odaklı örgütlenmektedir; denizcilerin belirli bir vardiyaları ve söz konusu vardiya boyunca bulunmaları beklenen yerleri vardır. Ticari gemilerde çalışan denizciler zabıtlar ve tayfalar olarak iki temel gruba ayrılırken, zabıtlar ve tayfalar da kendi içlerinde güverte ve makine sınıfı olarak ikiye ayrılmaktadırlar. Burada öncelikle zabıtların vardiya mantığını açıklamak gereklidir.

Gemi personeli Türkiye'deki *Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği* (2018) uyarınca güverte sınıfı, makine sınıfı ve yardımcı sınıf olmak üzere üçe ayrılıyor olsa da araştırmamız kapsamında görüşme gerçekleştirdiğimiz denizcilerin gündelik kullanımıyla ifade edecek olursak gemilerde iki sınıf personel vardır: zabıtlar sınıfı ve gemiciler. Zabıtlar sınıfında *kaptan(süvari)*, *çarkçıbaşı* ve diğer güverte ve makine zabıtları bulunmaktadır. Tayfalar sınıfında ise güvertedeki *gemiciler*, *güverte reisi* ve *mutfak personelleri (aşçı ve kamarot)* ile makinelerin temizliğinden ve bakımından sorumlu olan *yağcılar* ve *makine lostromosu (reis)* bulunmaktadır. Geminin büyüklüğüne göre değişen sayılarda⁴ ve derecelerde güverte ve makine zabıtları çalıştırılabilmekte ve her durumda yetki ve sorumluluklar paylaşılmaktadır. Örneğin yemeği yapmakla sorumlu olan aşçı ve yardımcılarının hangi gün hangi yemeği pişireceklerini güverte birinci zabıtları (chief officer) belirlemektedir.

⁴ Araştırmamın iki safhasında da gemide süvari ve çarkçıbaşı dahil üçer zabıtları vardı. Gemiye katılımım öncesinde ve sonrasında gerçekleştirdiğim görüşmelerdeki zabıtların da genellikle üç ya da dört zabıtları gemilerde çalışmış olduklarını belirtmem gerekir. Zabıtları sayısının artması vardiya saatlerini değiştirmez; ancak başta süvari olmak üzere bazı vardiyalardaki zabıtların iş yüklerini azaltıcı etkide bulunur.

Gemi seferde ya da limanda olması fark etmeksizin 24 saatlik işleyişe sahip bir işyeri olduğundan zabıtlar vardiyalı çalışmaktadırlar. STCW düzenlemesi uyarınca sefer esnasında vardiyalar ise şu şekildedir: güverte birinci zabiti 04:00-08:00 ile 16:00-20.00 saatleri arasında, güverte ikinci zabıt 00:00-04.00 ile 12:00-04:00 saatleri arasında, güverte üçüncü zabıt ise 08:00-12:00 ile 20:00-00:00 saatleri arasında. Eğer gemide güverte üçüncü zabiti yoksa bu vardiya süvarinin vardiyasıdır.⁵ Limanlarda ise bu vardiyaların nasıl olacağına dair STCW kapsamında bir düzenleme mevcut değildir. Süvariden, kendi gemisinin şartlarını göz önünde bulundurarak geminin ve çevrenin emniyetinin sağlanması beklenir.⁶

Şekil 1: Gemi Hiyerarşisi



⁵ Saha araştırmamın iki safhasında da üçüncü zabıt olmadığından söz konusu vardiyayı gemi süvari tutmaktaydı.

⁶ Saha araştırmamda limanlardaki vardiyaların 00:00-06:00 ile 12:00-18:00 arasında güverte ikinci zabiti, 18:00-00:00 ile 06:00-12:00 arasında ise güverte birinci zabiti tarafından üstlenildiğini gördüm.

Ticari gemilerde vardiyalı çalışma sistemi STCW ile belirlenmiş olduğundan genellikle aynı⁷ olmakla birlikte, özellikle gelişmiş ülke limanlarındaki yükleme-tahliye sistemleri teknolojiyle birlikte sürekli geliştiğinden, lojistik süreçlerde kesintiye yol açabilecek olan resmi tatiller ile iş yavaşlatma, grev vb. eylemlerle karşı giderek insansız, otomasyona dayalı sistemler öne çıktığından (Bkz. Leivestad, 2021; Sithole, 2022; World Maritime University, 2019) ve bir geminin demir sahasında, limanda ya da tersanede geçirdiği, diğer bir deyişle taşımacılık yapmadan geçen her saatin şirketler için belirli bir maliyeti olduğundan (Bkz. Markkula, 2021, s. 167; Sampson ve Wu, 2003, ss. 128-129) geminin ve doğal olarak da denizcilerin liman kentlerinde geçirdikleri süreler de giderek kısalmaktadır:

“On beş sene önce bu işe başladığımda, limanlarda yükleme-tahliye işlemleri şimdikine kıyasla çok daha uzun sürüyordu. Artık giderek hızlandığını söyleyebilirim. Sürenin kısılması armatörün limana daha az para ödemesini, geminin aynı yıl içinde daha fazla sefere çıkmasını ve dolayısıyla navlun kazancının artmasını beraberinde getirir. Ancak bunun bize [denizcilere] yansması gemiden dışarı çıkamamak olur. Bazen dua ediyorum gemi Afrika limanlarına gitsin de dışarıda vakit geçirebilelim diye... Ha oralarda da liman teknolojisi geri olduğu için geminin kendi vincini bizim çalıştırmamız gerekir ki bu da limanda ayrı bir mesai demek. Yine de dönüşümlü olarak hallederiz o işi. Ülkesine göre bir limanda ben çıkarım, diğer limanda diğer zabıt çıkar” [M3-1, 05/06/2021].

⁷ 500 Gross ton üzeri gemiler için. <https://www.marineinsight.com/life-at-sea/are-rest-and-working-hours-regulations-for-seafarers-overrated/>

Liman kentlerinde geçirilebilecek olan sürelerin kısılmasına ek olarak birçok limanda gemiden ayrılmak da giderek zorlaşmaktadır. Limanda gemiden inme fırsatı bulunduğunda yapılacak en önemli şey, tuvalet kâğıdı, diş macunu, içki vb. kişisel kullanımları için gerekli malzemeleri almak için alışverişe çıkmaktır. Güverte birinci zabiti C/O-3'ün ifadeleriyle her fırsatı değerlendirmek önemlidir:

“Şansın varken yapabildiğini yapman lazım; shore-pass⁸ almışken her gün çıkıp alışverişini yapman, ihtiyaçlarını karşılamak, eğlenmen lazım. ‘Bir dahaki sefer yine bu limana geleceğiz’ diye düşünüp ertelersen bir bakmışsın şimdi olduğu gibi shore-pass bekliyorsun...” [C/O-3, 23/03/2023].

Bir sonucu da birim zamandaki iş yükünün artışı ve rekreasyon için fırsatların azalması olan bu durumu Wittmann, teknolojik hızlanmanın iş ve özel yaşam üzerinde baskıyı arttırması sonucunda *zamanın temposunun hızlanması* şeklinde yorumlamaktadır (2018, ss. 111-112). Özellikle limanlardayken sınırlı da olsa iletişim imkanlarına sahip olabilen denizciler⁹ açısından bu durum, göğüslenmesi gereken bir zorluk olarak kendisini hissettirmektedir.

Güverte ve makine sınıfındaki tayfalar ise (gemiciler, aşçı, kamarot ve yağcılar) seyir esnasında sabah sekizden akşam beşe kadar çalışmaktadırlar. Ayrıca gemiler seferde, limanda ya da demirde beklerken 24 saat işletildiğinden ve geminin kondisyonuna ya da o anda bulunulan yere göre her an çeşitli sorunlar çıkabildiğinden, ihtiyaç duyulması halinde bu saatler dışında da belirli aralıklarla ya da anlık olarak görev yapabilmektedirler.

⁸ Denizcilerin gemi limandayken kısa süreliğine ayrılıp şehir merkezine gidebilmeleri için gerekli olan izin belgeleri.

⁹ Saha araştırmamda salt bu sebeple dahi tanker ya da konteyner gemilerinde daha yüksek ücretlerle çalışmaktansa dökme yük gemilerini tercih eden denizcilere rastladım.

Hem gündelik hayatın belirli saatlerle tekrar eden ve sınırlı istisnalar dışında denizciler lehine esne(tile)meyen vardiyalara dayalı olması (vardiya süresince yerine getirilen faaliyetler, kahvaltı, öğle ve akşam yemek saatleri ile dinlenme saatlerinin düzenlenmiş olması) hem de gündelik hayat üzerinde etkili dış belirsizliklerin aynı anda varoluşu (denizcilerin karadaki yakınlarının hastalık, ölüm gibi olaylarla karşılaşmaları, fırtınaya yakalanma, korsan saldırısına uğrama, geminin uygunsuzluklar sebebiyle limanda tutuklanması vb. problemler) gemiyi *vardiyalara göre düzenlenmiş gündelik hayatın öngörülebilirlikleriyle birlikte öngörülemeyen olaylara da maruz kalınabilen özgün bir izole ve hareketli mekân* haline getirmektedir.

Zamanın vardiyalara göre gündelik olarak düzenlendiği gemide olmak, birçok deneyimin yanı sıra “can sıkıntısı” da deneyimlemeyi beraberinde getirebilmektedir. Pek çok denizcinin yanlarında sabit diskler dolusu dizi ve filmlerle, bazılarının bunlara ek olarak kitaplarıyla aylarca yaşayacakları gemilerine katıldıkları bilinmektedir. Yine uluslararası düzenlemeler gereği pek çok geminin ortak alanlarında denizcilerin kullanabilecekleri televizyonlar¹⁰ ile çeşitli oyun konsollarının¹¹ bulunması gerekmektedir. Wittman (2018, ss. 109-110), günlerini fazlasıyla öngörülebilir bir rutin içerisinde ve monoton bir çevrede geçiren bir mahkûmun aşırı derecede can sıkıntısı hissedeceğini, diğer bir deyişle zamanın fazla yavaş geçeceğini belirtmekte ve can sıkıntısının kişinin zamana hapsoldüğü gerçeğini doğrudan fark etmesini içerdiğini ileri sürmektedir. Wittmann’ın “can sıkıntısı” tanımını yaparken, Goffman’ın total kurumlarını örneklendirirken kullandığı hapishaneyi andırırçasına mahkûmun sıkılmasından bahsetmesi saha araştırması sürecinde bir başka total kurum olan

¹⁰ Açık denizlerdeyken televizyon yayını izleme imkânı olmasa dahi oyun konsollarının çalışması açısından gereklidir.

¹¹ *M/V Striker*’da televizyon dışındaki bu tür aygıtlar bulunmamakla birlikte iskambil desteleri ve tavla mevcuttu. 2023 yılında gemiye benimle birlikte katılan birinci zabıt C/O-3 Romanya’dan ucuza aldığı ikinci el Playstation 4’ü zabıt salonuna kurdu ve bu aygıt özellikle limanlarda denizcilerin birlikte vakit geçirme araçlarından birisi oldu.

gemideki denizcilerde gözlemlendiği gibi araştırmacı tarafından da deneyimlenmiştir. Zira, seferde varılacak limanın (ya da tamirat sürecinde yapılacak işin ne kadar süreceğinin) belli olduğu andan itibaren denizciler belirli bir rotada tahmini olarak da olsa (bazen 10 güne kadar, bazen bir ay ya da daha uzun sürelerle) rutin işlerini yapacaklarını bilmektedirler.

Ticari yük gemileri farklı kültürlerden denizcilerin STCW kapsamında uluslararası geçerliliğe sahip, standart eğitimler alarak girebildikleri gerek temel gündelik İngilizce gerekse de *ortak bir teknik dil* kullanımının beraberinde getirdiği kolaylık sonucunda bir arada bulunabildikleri istisnai izole mekanlardır. Bu araştırma, denizcilerin meslek yaşamlarının önemli bir kısmını, seyirdeki günlerinin ise tamamını kendisi sürekli hareket halinde bir mekân olan gemide, bazı denizcilerin deyimiyile “konserve kutusunda”, “yüzen hapishanede”¹² sıkışarak geçirmelerinden hareketle ticari yük gemilerindeki gündelik hayatın merkezinde olan emek sürecini, özellikle de standart-altı dökme yük gemilerinde çalışan denizcilerin deneyimleri üzerinden araştırmayı konu edinmektedir. Özellikle standart-altı gemilerde sınırları genellikle denizciler aleyhine esneyebilen, vardiyalar, serbest zaman ve uyku zamanını da içeren gündelik hayatın yanı sıra limanlardaki boş zaman faaliyetlerinin analizi de çalışmanın sınırları içerisindedir.

¹² 2016 yılı Haziran ayı sonunda ve 2017 Temmuz-Ağustos ve Eylül aylarında farklı kademelerde çalışan ve yaşları 25-48 arasında değişen sekiz denizciyle “gemide yaşamak” ve “denizci olmaya” ilişkin bir öngörülebilirlik yaratabilmek adına beş sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme kağıdı kullanarak yaptığım görüşmelerden hareketle. Görüşme çerçevesinde yöneltilen sorular şöyledir: Gemide yaşamayı bir cümle ile anlatmak isterseniz nasıl anlatırdınız? Sürekli hareket halinde olmak nasıl bir duygu? Kamaradan görülen açık deniz manzarasının sürekli olarak değiştiğini bilmek, ancak her seferinde benzer bir açık deniz manzarası ile güne uyanmak nasıl bir duygu? Karadayken denizde olmayı/denizdeyken karada olmayı özlüyor musunuz? Çocuğunuzun denizci olmasını ister miydiniz? (Yaptığı işten memnuniyet duyuyorsa ya da elde ettiği fayda, göğüs gerdiği sıkıntıyı telafi ediyorsa, çocuğunun da denizci olmasına karşı çıkmayacağı beklentisiyle sorduğum ve “hayır, istemezdim” yanıtını verenlere bunun nedenleri sorulduğunda kişinin deneyimlediği sorunları açığa çıkarma potansiyeli olduğunu düşündüğüm bir soruydu. Gelen yanıtlardan hareketle son soru, saha araştırması kapsamında sorulmuştur).

Denizciler sıradan bir günlerinin, bir sonraki limana ulaşana dek sürecek olan seferin, limanın donanımına göre oradan ayrılana kadar sahip olabilecekleri sınırlı zamanın ve kontratları süresince öngörebildikleri yakın geleceğin, yaptıkları işin doğası itibarıyla diledikleri zaman terk edemeyecekleri izole bir mekân olan gemide geçecek olduğunun bilincinde olan insanlardır. Kontrat bitiminde gemiden ayrılmak için salt elverişli bir limana yanaşmak yetmeyebilir; her şeyden önce denizcinin kendi yerine geçecek olan kişinin de gemiye katılmaya hazır şekilde limanda olması gereklidir. Dolayısıyla gemide yaşamak ve çalışmak, kontrat yönüyle *zamana ve gemiyi terk edememe açısından ise mekâna sıkışmanın* söz konusu olduğu; “kolumu kırsaydım da üç gün daha beklemeyip hemen inseydim keşke” diyen stajyerlerle ya da “umarım (İstanbul) Boğaz’da çok beklemeyiz, ben de hızla iner yeni gemime katılırım” diyen zabitlerle rahatça karşılaşılabilir¹³ olan, belirsizliklerin kaçınılmaz olduğu, yıpratıcı ve özgün bir emek sürecinin parçası olmak anlamına gelmektedir.

Çalışma zamanı ve serbest zamanın aynı yerde geçirildiği bir mekân olarak gemi, insanın bütün gününün öngörülebilir olduğu ve bunun bir kısmının fiili çalışma esnasında, bir kısmının ise ortak alanlarda gözlemlenebileceği, doğası gereği hareketli ve istisnai durumlar dışında dışa kapalı olması itibarıyla benzersizdir. Uluslararası sularda seyreden ticari gemiler, bir yandan modern kapitalizmin rasyonalitesinin hâkim olduğu ve zamanın vardiya sistemine göre düzenlendiği, diğer yandan ise modern topluma ilişkin işyeri ile özel yaşam mekanlarının ayrışmasının geçerli olmadığı, bunlara ek olarak farklı kültürlerden gelen denizcilerin ortak teknik dil kullanımının getirdiği nispi kolaylık sonucunda bir arada ahenk içerisinde bulunabildikleri istisnai işyeri mekanlardır.

¹³ M/V Striker’a 2023’te katılımının ilk günlerinde bizzat duyduğum ve ardından başka denizcilerde de benzerlerine tanık olduğum bir davranış biçimi.

Mengüšođlu'nun (2015, s. 174) vurgusuyla *akış halinde bir yaşantısı olan insanın*, bizim araştırmamız açısından ise karadan zaman zaman 10-12 aya kadar¹⁴ varabilen sürelerle uzak yaşayan insanlar olan denizcilerin yaşamlarının önemli bir kısmı, gemideki gündelik hayatlarının ise tamamı, kendisi sürekli hareket halinde bir mekân olan gemide geçmektedir. Ancak bu hareketli olma hali de karadakinden farklılaşmaktadır. Zira ortalama bir dökme yük gemisinin seyir halindeki tam yol hızı dahi, denizcilerin karada alışık oldukları motorlu araçların hızları ile kıyaslandığında oldukça yavaştır. Bu araştırma kapsamında gerçekleştirilen pek çok görüşmede ortaya çıkan şeylerden biri de gündelik hayatın bu yavaş akışının sunduğu fırsattan yararlanarak kamaralarında dinlenirken hayatlarını gözden geçirmek için karadakilerden daha fazla fırsata sahip olduklarıdır. İnsanın yaşamının sonlu olduğunun bilincinde olması (ölümü bilmesi ancak ölümün ne olduğunu bilmemesi-(Mengüšođlu, 2015, s. 512) ve bu bilinçten hareketle geçmiş, şimdi/an ve gelecek algısını oluşturması, geçmişini/anılarını mekan ile birlikte kodlaması ve seçici bir hatırlama süreci işletmesi, denizciler açısından gemide geçirdikleri zamanın karşılığında elde ettikleri ücret ve meslekte yükselme olanaklarının yanı sıra kaybettiklerini düşündükleri fırsatların sürekli olarak “muhasbesinin yapılması” şeklinde öne çıkmaktadır. Söz konusu muhasebeleştirmeye gerek denizciler arasındaki gündelik sohbetlerde gerekse denizcilerin araştırmacıyla paylaştıkları kişisel zamanlarındaki düşünsel faaliyetlerinde rastlamak mümkündür. Denizciler için yapılabilecek bir diğer tanım ise *çođu zaman bu mesleği yaparak karadaki yaşamlarından uzak kalmaya değip değmeyeceğini ve bununla ilişkili olarak en çok kaç sene daha ya da kaç yaşına kadar “gemilere çıkmayı*

¹⁴ Fakat uygulamada uluslararası taşımacılığın doğası gereği belirsizliklerin işin bir parçası olarak kabul edilmesi gemiden kontrat biter bitmez inememeyi sıradanlaştırmaktadır. Özellikle Covid-19 salgını süresince gemilerde aylarca mahsur kalan denizcilerin başta yorgunluk, stres, depresyon ve motivasyon kaybı olmak üzere büyük sıkıntılar yaşadıkları bilinmektedir (Ismail, Fuad, Said, Billah ve Ahmed, 2021; Qin ve diğerleri, 2021). Görüşmelerimde ve 2023'te gerçekleştirdiğim saha araştırmam sırasında kontrat süresini oldukça aşan, 10 ay, 12 ay ve hatta 15 ay gibi oldukça uzun sürelerle gemide kalan denizcilere de rastlanmıştır.

düşündüklerini” sorgulayan bireylerden oluşan ulusaşırı topluluklar olduklarıdır. Gündelik hayatın bir parçası olan bu sorgulama faaliyeti, yapılan iş karşılığı elde edilen ücret, dolayısıyla da emek süreci ve sermaye birikimi süreci kavramları üzerinden anlam kazandığı kadar, gemide çalışarak “kaçırdıklarını” ve “sınırlı yaşamı küçük kamaralara sığdırmaya” değip değmeyeceğini sürekli hesaplamaları üzerinden alternatif maliyet kavramıyla da anlamlandırılabilir.

Emek süreci ve sermaye birikimi söz konusu olduğunda güvencesiz istihdam, örgütsüzlük, bireysel direniş pratikleri, iş arama faaliyetinin metalaşması ve simsarlık ilişkilerinin yerleşikliği, yaşanan yer ve çalışılan yerin aynı olmasının denizciler üzerinde yarattığı psikolojik baskı, vardiyaların uzaması ve zaman zaman diğer vardiyalarla çakışması, fazla mesailerin karşılığının da kontratta anlaşılan ücrete dahil edilmesi, ücretlerin genellikle geç yatırılması, uyku ve dinlenme sürelerine salt resmi kayıtlarda uyulması, geminin ve işin yapılacağı alet ve ekipmanların eski olması sonucunda işlerin daha emek yoğun bir çalışma sürecine konu olması gibi durumlar öne çıkmaktadır. Özellikle ücretlerin geç yatırılması konusu farklı ülke vatandaşları olan denizciler arasındaki gündelik tartışmaları önemsizleştirme ve sınıfsal temelde hareket etme yönünde etki yaratabilmektedir.

Alternatif maliyet söz konusu olduğunda ise “karadaki bugününü erteleyip, bir bakıma zamanlar arası ikame yaparak “şimdiyi”, “öngörülebilir bir gelecek” uğruna feda etmeye” dayalı bir ekonomik mantıktan bahsetmek mümkündür. Denizcilerin karada benzer bir işi aynı ve hatta bir ölçüde daha düşük ücrete yapmanın tercih edilecek olmasından, çocuklarının bu işi yapmalarını istemeyecek olmaya, geride bıraktıkları yakınları ve aileleriyle geçiremedikleri zamanı dönüşte telafi edici eylemlerde bulunmalarından, gemide olmadıkları sınırlı zamanlarında kendi varlıklarını, geçmişleriyle kurdukları ilişkiyi, gelecekte umut ve beklentilerini, gündelik hayatlarını (amaçlarını, ilişkilerini v.b) nasıl kurgulamaları gerektiğine kadar geniş bir yelpazedeki

konular alternatif maliyet kavramıyla ilişkilendirilerek açıklanabilir. Bunlar aynı zamanda, pek çok denizcinin sefer sırasındaki (ve çoğu zaman internet erişimleri yokken) düşünsel faaliyetlerine örnek oluşturur.

Ticari yük gemilerde çalışan denizcilerin ortaklaştıkları şey çoğu zaman ulusal kimlikleri, sahip oldukları inançları ya da kültürel aidiyetleri değildir; bunlar pekâlâ olabilir, ancak şart değildir. Uluslararası sularda çalışan ticari bir gemideki denizcilerin etnik, kültürel vb. açılardan homojen bir topluluk oluşturmaları günümüzde özellikle işgücü maliyetlerinin minimize edilmesi amacıyla çelişen istisnai bir örneğe tekabül eder. Ancak denizciler, güvencesiz çalışma, meslek tercihleri itibariyle mekândan (karadan) edilme, gemide kontrat süresi boyunca vardiyalarla düzenlenen gündelik hayatlarından ötürü kendilerini “gemiye sıkışmış mahkumlar” gibi hissetme gerek gemideyken gerekse kontratları bitip karadaki düzenlerine dönmelerinden bir süre sonra yeniden gemiye katılacakları gerçeğinden kaynaklanan karadaki yaşamlarına ilişkin geçicilik ve nihayet yaşadıkları yeri sahiplenememe hissi yönlerinden benzeşmektedirler.

Denizciler; gemilerde çalışanlar, Rotterdam, Hamburg, Hong Kong gibi ülkelerin büyük liman kentlerinde çalışanlar ve kendi ülkelerinde çalışanlar olmak üzere üç ulus aşırı topluluğa dahil edilmişlerdir (Kahveci, Lane ve Sampson, 2002, s. 5). Bu araştırmada küresel ekonominin işleyişi açısından kilit önemde olup, çok uluslu işgücüne dayalı lojistik akış içerisindeki mekanlar olan dökme yük gemilerinde birkaç aylık kontratlarla çalışan denizcilerin gemideki gündelik hayatlarını çalışma süreçleri ile limanlardaki boş zamanlarda cisimleşen pratikleri üzerinden incelemek ve mekanla (gemiyle) ilişkileri üzerinden emek süreçlerinin analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Yine, denizcilerin gündelik hayatlarından hareketle ortak bir denizci kimliğinin oluşup oluşmadığı, mesleki aidiyet, toplumsal cinsiyet başta olmak üzere çeşitli stereotiplere ilişkin örüntüleri (eğer varsa) tespit etmek bu tezin ikincil amaçlarıdır. Buradan

hareketle gündelik hayatları vardiyalı çalışmaya göre örgütlenen, ancak mekânsal olarak yaşadıkları toplumla ayrışan, diğer bir deyişle mesleklerinin gereği aylarca karadaki yaşamlarından mekânsal olarak izole şekilde yaşayan ve çalışan denizcilerin gemide geçen zamanlarını ve bir mekan olarak geminin kendisini nasıl deneyimledikleri ve denizcilerin farklı anlatılarında kendisini gösteren yalnızlık duygusuyla mücadelede geliştirdikleri taktikler de anlaşılmalı çalışılacaktır.

“Yöntem” başlığında detaylıca ele alınacağı üzere ulaşılmak istenilen bilgiye, saha araştırmasıyla ve bu bilginin kendi varlık koşullarından uzaklaşmadan, bizzat kök saldıği ilişkiler içinde anlamaya çalışmak araştırmacı olarak temel hedefimdir. Bu sebeple, araştırılan ile aynı anda aynı mekânda bulunacağımdan ve denizciler üzerine araştırmalar yürüten pek çok araştırmacıdan¹⁵ farklı olarak gemiye salt misafir araştırmacı statüsünde değil, denizcilerle aynı maddi koşulları paylaşacak olan, temel mesleki eğitimleri almış, denizcilik jargonuna denizciler kadar olmasa da karadakilerden daha hâkim, yangın, çatışma ve batma tehlikesi gibi acil durumlarda ne yapılması gerektiğini bilen *gemi adamı cüzdanı* sahibi bir gemici (kamarot) olarak katılmayı tercih ettim.

Denizciler, gerek gemideki yaşamlarının zaman esaslı düzenliliği, bunun esnek olmaması ve gemide kendi yerlerine işlerini yapacak birisinin olmayışı gerekse çalışma yaşamlarının kontratlara bölünmüş olması yönlerinden karadaki mesleklere kıyasla farklılaşan bir grubu oluşturmaktadırlar. Çalışma çağına gelene dek, diğer meslek sahibi gruplar gibi karadaki yaşamın ekonomik, sosyal ve kültürel örüntüleriyle yetişen denizciler, ticari gemilere uzun sürelerle çıkmaya başlamalarıyla birlikte söz konusu örüntülerden yavaşça uzaklaşmakta ve karadakilerin gözünden marjinal bir yaşam ve çalışma şekli olarak denizci olmaya ilişkin örüntüler oluşturmaya başlamaktadırlar.

¹⁵ Baum-Talmor, Sampson vd.’nin araştırmalarında olduğu gibi emek sürecine fiili katılımın olmamasının yaratacağı sakıncalardan biri denizcilerin gemiye katılan araştırmacılara karşı önyargılarının kırılmasının çok daha zor olması ve uzun sürmesidir.

Ancak yine mesleki koşullarından kaynaklı olarak çoğu zaman, kendilerini tam anlamıyla ne denizdeki ne de karadaki yaşamlarına ait hissetmezler. Bu durum, özellikle kontrat bitimiyle birlikte karaya dönüşte hem denizciler hem de varsa eşleri, aileleri ve yakınları tarafından deneyimlenir.¹⁶

Araştırmacı olarak amacım iki aşamda yürüteceğim saha araştırmasıyla “denizcilerin gündelik hayatlarını geçirdikleri gemide bizzat bulunarak ve gündelik işleyiş içerisinde roller üstlenerek denizcilerle samimi ilişkiler kurabilmek” ve böylece yürüttüğüm araştırmayla vakıf olmaya çalıştığım bilgiyi açığa çıkarma şansını yakalamaktır. Gemideki gündelik hayat içerisinde düzenli olarak yer alındığında, mekânda bizzat bulunulduğunda, araştırmacı kimliğim belirleyici olduğundan *hiyerarşik ilişkilerin ne tamamen içinde*, ancak gemi adamı cüzdanına sahip olan, geminin çeşitli yerlerinde herkesin görebileceği şekilde asılı resmi personel listesinde yer alan, mesleki jargona az da olsa hâkim ve hatta emek sürecine hem gönüllü hem de talep üzerine katılma imkânını değerlendiren, “şimdide, an’da” biri olarak ise *ne tamamen dışındaki pozisyonum* özgün nitel bulgular elde edebilme imkânım açısından araştırmamın önemini arttırmaktadır.

Araştırmamın öncelikle standart-altı bir dökme yük gemisinde yapılacak olması da önem arz eden bir başka boyuttur. Bu tür gemileri işleten şirketler çeşitli uygunsuzlukların açığa çıkabilme olasılığına karşı herhangi bir araştırmacının araştırma yürütmesine ve hatta gemiye kısa süreliğine çıkmasına dahi son derece soğuk yaklaşmaktadırlar (Bkz. Baum-Talmor, 2019, s. 98). Denizciler üzerine araştırmalar yürüten kişi ve gruplar da tam da söz konusu uygunsuzluklar sebebiyle bu tür gemilerde araştırma yürütmekten kaçınmakta ve halihazırda riskli bir mekân olan gemide daha

¹⁶ “Evdeyim ama uyanınca hemen saate bakıyorum vardiyam gelmiş mi diye”, “Aylarca birbirimize salt alet ismi söylediğimiz gemiler olur. Sosyallik neredeyse yoktur. Gemiden bir inersin, ailenle normal şekilde konuşman için bazen bir aya yakın bir süre geçmesi gerekir” [M3-1, 10/05/2021] gibi değerlendirmelerden hareketle.

fazla risk almak istememektedirler. Bu sebeplerle bu tür bir gemiye araştırma yürütme amaçlı erişimim ise elde edeceğim nitel bulguların özgünlüğünü beraberinde getirmektedir. Bunlara ek olarak, araştırmamın yabancı bayraklı da olsa Türk armatörlerin mülkiyetindeki bir aile şirketine ait dökme yük gemisinde gerçekleştirilmesi, bu araştırmayı doğası gereği çokuluslu mülkiyetin söz konusu olduğu, yüksek navlunlu yükleri taşıyabilmek için endüstriyel standartlara uymaya özen gösteren büyük ölçekli ve geniş filolara sahip şirketlerin yeni ve görece risksiz gemilerinde yürütülen araştırmalardan farklılaştırmaktadır.

Araştırmayı özgün kılan boyutlardan biri de saha araştırmasının 2021’de gerçekleştirilen ilk aşamasında başta planlanmamış bir gelişme olarak gemiye katıldıktan kısa süre sonra geminin tersaneye girmesi ve tersanede beklenenden uzun kalmasıdır. Dolayısıyla 2021 yılında gemide kontratları devam eden denizcilerle birlikte tersanede emek sürecine ilk günden itibaren dahil olmam, bu araştırmayı denizciler üzerine yapılan ve salt seferde geçen diğer etnografik araştırmalardan ayıştırmaktadır. Araştırmanın bir diğer özgünlüğü, gemideki emek sürecini denizcilerin standart-altı işleyişe bakışları, gemide hiyerarşi ve otoritenin dinamikleri, denizcilerin psikolojilerini etkileyen başlıca faktörler, ücretler ve güvencesiz istihdam, mutfak ve yemekler üzerinden belirginleşen güç ilişkileri, dayanışma, çatışma ve direniş pratikleri ve nihayet erkek egemen bir mekânda çalışma olgusu üzerinden bütüncül bir yaklaşımla anlamlandırmaya çalışmasıdır.

Bu tür bir araştırmanın gerçekleştirebilmesi için araştırmacının salt gemiye katılıma onay veren şirket yönetimi tarafından değil, denizciler tarafından da kabul görmesi gerekmektedir. Öte yandan, söz konusu “şirket onayı”, sahaya erişimi sağlamakla birlikte sahada denizcilere ulaşmayı zaman zaman zorlaştırabilmektedir.¹⁷

¹⁷ Araştırmacının konumu sahadakiler tarafından sorgulanabilir. Baum-Talmor (2019, s. 104) da belirli bir sürenin ardından görüşme gerçekleştirdiği bir denizcinin (stajyer aşçı), görüşmenin hemen ardından

Dolayısıyla gemide salt açık amaç ve kimlikle bulunmak ve ortama uyabilmek gerek koşul iken, denizciler tarafından kabul görmek ise yeter koşul olacaktır. Geertz'in Bali'de araştırmacı olarak izlediği yasa dışı horoz dövüşü sırasında gerçekleşen baskında “ortama uy prensibince” yerlilerle birlikte kaçmasının ardından kabul görmesi ve “araştırma konusunun aslına vakıf olmaya ancak bundan sonra başlamış olması” (2010, ss. 448-451) durumunda olduğu gibi gerçekliğin verili şekliyle anlaşılması, diğer bir deyişle denizcilerin gözünden görülebilmesi için ek çaba göstermek gerekmektedir.

Araştırmacı olarak benim ortama uyma çabam ise 2021 yılı Temmuz ayında gemiye katıldığım ilk gün akşam yemeği vaktinde başlamıştır. Zabitan salonunda herkesle selamlaşıp, kendimi tanıttıktan sonra yemek masasına davet edilmiştim. Yuvarlak olan masaya oturduğumda masayı çevreleyen ahşap ve yüksekliği ayarlanabilir aparat dikkatimi çekmiş ve bunun masa üzerindeki yiyeceklerin kayıp yere düşmesini engelleme amacıyla var olduğu söylenmişti. Aşçı önüme et sote ve biraz da pilav koymuştu. Etili yemekleri sevmeyen bir insan olarak içerisinde hiçbir sebze olmayan, salt sinirli, kıkırdaklı etten ve sudan oluşan soteyi ilk çiğnediğimde gerçekten çok zorlanmışım: daha fazla çiğnememek ve bir an önce tabağımı bitirebilmek için çalakaşık yemiştim. Bu durum, masadaki zabıtları şaşırtmış ve gülüşmelere sebep olmuştu:

“Hocam, sen bizim aşçının yemekleri sevdiğin galiba. Biz bu eti yiyemiyoruz valla. Bak bu adam (ikinci çarkçı, M3-2) 15 kilo,

“casussan da sorun yok, zaten saklayacak bir şeyim yok” dediğini aktarmış ve sahada gerekli güveni veremediğini düşünerek kendi pozisyonunu gözden geçirmiştir. Saha araştırması yürütenlerin karşılaştıkları ilk tepkiler arasında “kendilerinin casus olabileceği” yargısına sıkça rastlanmaktadır (Bkz. Hammersley ve Atkinson, 2007, ss. 63-65; Neuman, 2020a, s. 692).

ben (güverte birinci zabıt, C/O-1) nerdeyse 20 kilo verdim bu gemide üç ayda” [C/O-1, 19/07/2021].¹⁸

Daha sonra kamaramı ve ortak tuvaletlerin durumunu gördüğümde de herhangi bir tepki vermemiştim; zira kendimi en kötü koşullara hazırlamıştım ve son derece motiveydim.

Fotoğraf 1-2: Zabitan Katındaki Ortak Tuvaletlerden Biri, 2021



Balaman (1977, ss. 142-143), gözlemcinin önce veri toplayan bir görevli, sonra toplumsal rolü olan biri olarak araştırma süresince üstlendiği toplumsal rolü mümkün olduğunca eksiksiz yerine getirmek durumunda olduğunu belirtir. Gözlemci bu roldeki başarısı oranında araştırma yapacağı toplumda kabul görür ki, bu katılarak gözlem tekniğinin ön koşuludur. “Roma’da Romalılar gibi davran” atasözü bu rolde anlam kazanmaktadır. Dolayısıyla iyinin, kötünün, güzelin, çirkinin, doğrunun, yanlışın, incelenecek toplum tarafından yeğlenen kalıplarına uymak, o topluma katılan araştırmacının bir zorunluluğudur. Henüz ilk günkü yemekten başlayarak mevcut koşullara hızla uyum sağlayabilmem, bir yandan zamanla gemidekilerin akıllarındaki “masa başı akademisyen” imajını sorgulamalarımı beraberinde getirirken, diğer yandan benim gemiye adaptasyonumu kolaylaştırmıştır.

Gerçekleştirilen etnografik yöntemeye dayalı saha araştırmasının odağında, standart-altı gemilerdeki emek sürecinden ve gemideki yaşamdan hareketle anlam

¹⁸ 3.2.5. numaralı başlıkta yemek kalitesi üzerinden güç ilişkileri açıklanmaya çalışılmaktadır. Burada salt gemideki ilk haftada içine girilen sosyal ortam tanıtıldığından ve yemeklerin kalitesizliği ilk dikkat çeken şey olduğundan yalnızca bir girizgâh yapılmıştır.

dünyaları farklılaşan¹⁹ denizcilerin gözünden denizcilik mesleğinin ve mesleki standartların nasıl algılandığı, geminin ve gemide geçen zamanın denizciler tarafından nasıl algılandığı, denizcilerin güvencesiz istihdam²⁰ koşullarıyla başa çıkma stratejilerinin neler olduğu gibi unsurlar yer almakta ve dökme yük gemilerindeki emek sürecinin ve gündelik hayatın nasıl örgütlendiği, standart-altı gemilerde çalışmanın dinamikleri ve emek yoğun doğası, maliyet minimizasyonu ilkesinin yemek malzemelerinin kalitesinden gemide kullanılan yakıtın kalitesine kadar denizciler üzerindeki etkilerine ilişkin tespitlerin yanı sıra, izole mekanlarda bir arada bulunan denizcilerin gerek mesleki, gerek birlikte çalıştıkları diğer denizcilere özgü gerekse de çalıştıkları gemilerin maddi koşullarından kaynaklanan sorunlarla başa çıkmada geliştirdikleri taktikler anlaşılmaya çalışılmıştır.

Özellikle Covid-19 salgınıyla birlikte kilit çalışanlar oldukları tartışmaya açılan (UN Press, 2021) ve Şubat 2022 itibarıyla 64 IMO üyesi ülke tarafından kilit çalışanlar olarak kabul edilen (Han, Chen, Wei, Shi ve Jia, 2023), çalıştıkları mekân olan gemide kendileri yerine geçebilecek bir yedeğin olmadığı bilincinde olan denizcilerin, karadaki modern işyeri örgütlenmesi içinde yer alan çalışanlara kıyasla daha yıpratıcı koşullar altında oldukları açıktır. Dolayısıyla yaşamlarında neleri önemseyip, öncelik verdikleri, genç-yaşlı, kadın-erkek, farklı kültürlerden insanları gemiye çeken ya da gemide var olmaya iten faktörlerin neler olduğu, denizcilerin güvencesiz çalışmayı nasıl algıladıkları ve bununla nasıl mücadele ettikleri vb. konulara etnografik bakış açısıyla yanıtlar aramak bu araştırmanın amaçları arasındadır.

Bu araştırmanın zorluklarının bir kısmı diğer etnografik araştırmalarla ortaklaşırken, bir kısım zorluk ise araştırmaya özgü zorluklardır. Örneğin, araştırmanın

¹⁹ Kedinin ciğere baktığı gibi güverteden karaya bakmak, sintine fareleri(makineciler)-kamyon şoförleri(güverteciler), mesleğe ilişkin dövmeler.

²⁰ Her kontrat tamamlandığında bir sonraki kontrata kadar işsiz kalmaları, küresel ekonomideki en küçük dalgalanmalara göre sürekli değişen işgücü talebi karşısında son derece belirsiz bir gelecekte beklentileri vb.

başlayabilmesi için tamamlanması gereken prosedürler ve etnografik yöntem izleyecek olan araştırmacının kendi alışık olduğu mekanını terk etmesi diğer etnografik araştırmalarda da karşılaşılan zorluklardır. Hareketli ve izole bir mekân olan dökme yük gemisinde birkaç ay süreyle kalınacak olması, tıpkı denizciler gibi istediği zaman istediği şeyi yeme-içme imkanının olmaması²¹, internet aracılığıyla dış dünyaya bağlanma olanaklarının sınırlılığı, geminin batması, limanlarda alıkonulması, korsanlık faaliyetleriyle karşılaşılması vb. risklerin üstlenilmesi gibi risk ve zorluklar ise seçilen sahaya özgü zorluklardır.

Ayrıca, deniz taşımacılığı üzerine gerçekleştirilen bilimsel araştırmaların odağında genellikle teknoloji yoğun emek süreçleri, giderek ölçeği büyüyen ve personel sayısı azalan ve hatta “insansız gemiler”²² olduğundan, yapılacak etnografik araştırmalar için dökme yük gemileri yeterince ön planda değildir. Ancak gerek dünya filosunun en fazla tonajını dökme yük gemilerinin oluşturuyor olması (UNCTAD, 2022, s. 76) gerekse araştırma gerçekleştirilen geminin standart-altı nitelikleri sebebiyle dışarıdan erişime kapalı oluşu bu araştırmanın değerini artırıcı unsurlardır. Yine, araştırmacının deneyimleyerek, gözlemleyerek ve nihayet bilişsel farkındalığını arttırarak elde edeceği nitel verilere doğrudan ulaşması için yaptığı derinlemesine görüşmelere ek olarak saha araştırması yürütmekten başka yolu olmadığı da açıktır.

Küresel lojistik ağında karayolları, demiryolları ve hava yollarına kıyasla en yoğun şekilde (toplam uluslararası ticaretin %90’ı) deniz yollarının kullanılmasından

²¹ [M3-1, 10/05/2021]: “Rüyamda iki ay boyunca kokoreç yediğimi gördüm!”, AK: “Gemideki tek gofret için tavla turnuvası düzenledik. Kazanan da bizimle bölüştü tabii!”, [A2, 10/09/2021: “Rüyamda uzun uzun big mac yediğimi gördüm ve gece yarısı uyandım. Giyindim ve tam kamaramdan çıkınca efendi kaptana rastladım. Onunla konuşunca demirde beklediğimizi hatırladım. Sonraki limanda 12 gün kaldık, 12 gün boyunca sadece hamburger yedim”.

²² Teknolojiyle birlikte gelişen “insan-makine etkileşimi” üzerinden daha küçük denizci gruplarıyla idare edilen gemilerin daha az hiyerarşik, daha demokratik yerler olduğu ve gelecekteki denizci eğitimlerinin niteliğinin de bu yönde yavaş da olsa değişmeye başladığına işaret eden bir araştırma için (Bkz. Emad, Narayanan ve Kataria, 2022). (Ayrıca Bkz. de Klerk, Manuel ve Kitada, 2021; Kennard, Zhang ve Rajagopal, 2022).

hareketle denizcilikte insanın belki de geçici yerine²³ rağmen gemideki emek sürecinin dinamiklerini anlamak önem arz etmektedir. Dökme yük gemilerinde çalışan denizcilerin gündelik hayatlarına odaklanan ve özellikle standart-altı dökme yük gemilerinde gerçekleştirilmiş etnografik bir araştırmaya rastlanmaması, araştırmacının hem tersanede geminin tamirat sürecinde hem de seferde fiilen gemide çalışarak gerçekleştirdiği bir araştırma olması, seferlere katılarak gerçekleştirilen araştırmaların ise endüstriyel standartlara uygun ve belirli bir sermaye birikimi düzeyinin (ve dolayısıyla ölçeğin) üzerindeki tankerler, konteyner gemileri, petrol gemileri, genel kargo gemileri vb. türlerdeki gemilerde ve çeşitli kurumlar tarafından uzun yıllar boyunca desteklenen araştırma ekiplerince gerçekleştirilebilmesi²⁴ bu araştırmanın önemini arttırmaktadır. Dolayısıyla bu araştırma gerek standart-altı dökme yük gemilerinde mesleki yaşamlarını geçiren ve geçirecek olan denizcilerin, gerekse gelecekte gemiler dışında da ortaya çıkabilecek izole ve hareketli mekanlarda yaşayacak ve çalışacak olan insanların gündelik hayatlarının geleneksel işyerlerinde çalışanlara kıyasla nasıl farklılaştığını emek süreçlerini odağa alarak araştırmayı ve eğer bir farklılık mevcut ise bunun niteliğini anlamayı hedeflemektedir. Araştırmada ayrıca, gemideki gündelik hayatlarında denizcileri en çok zorlayan problemler ve yine denizcilerin geliştirdikleri çözümler hakkında ilk elden nitel veriler toplanmış olacaktır.

²³ İnsansız, tamamen otomasyonla idare edilen gemilerin öncülere inşa edilmiştir. Bu gelişme, küresel denizci arzındaki yetersizlikle birlikte düşünüldüğünde yakın gelecekte başta önemli hatlarda olmak üzere deniz taşımacılığının büyük kısmına bu tür gemilerin yayılması maddi temelleri olan bir beklentidir. Öte yandan gerek Karadeniz, Akdeniz gibi iç denizler ile Tuna vb. nehirlerde büyük gemilerle taşımacılık yapmanın pek tercih edilmemesi gerekse her geminin (konteyner, LNG vb.) her limana yanaşamaması gibi faktörler diğerlerine kıyasla emek yoğun karakteri öne çıkan dökme yük taşımacılığının devam edeceği yönünde yorumlanabilir.

²⁴ Endüstriyel standartlara uygunluk meselesini şirketlerin dışarıdan gözlemcilere, araştırmacılara açık olmalarıyla birlikte düşünmek gerekir. Şu ana değin, gemilerde gerçekleştirilen etnografik araştırmalar konusunda Nippon Foundation gibi büyük fonlara sahip vakıflar tarafından desteklenen *International Seafarers Research Centre* gibi araştırma merkezlerinde yürütülen araştırmalar dikkat çekmektedir. Bunlar arasında denizciler üzerinden erkek egemen ve kısıtlı bir ortam olarak gemiyi inceleyen kadın araştırmacı Baum-Talmor'un (2014) etnografik yöntemle dayalı yüksek lisans tezi ile Camilla Mevik'in (2023) yüksek teknolojili LNG gemilerinde gerçekleştirdiği doktora tezi dikkat çekmektedir. Öte yandan söz konusu araştırmalar, araştırmacıların daha fazla riskle karşı karşıya kalacakları ve araştırmanın ilerleyişi açısından çok daha fazla belirsizlik barındıracak olan standart-altı gemilerde yapılmamıştır. Bu da bizim araştırmamızı kıymetli kılan unsurlardan biridir.

Ticari gemiler ve deniz taşımacılığı konusundaki gelişmeler, ilgili çıkar grupları açısından sıkı şekilde takip edilmektedir. Türkiye’de de deniz taşımacılığı sürecindeki armatörler birliği, brokerlar, sigortacılar, denizcilik lisesi mezunları vb. pek çok grubun kısmen eğlence kısmen de *networking* ve güncel gelişmeleri değerlendirme amaçlı düzenli aralıklarla gerçekleştirdikleri etkinlikleri mevcuttur.²⁵ Öte yandan deniz taşımacılığı, kamuoyunun dikkatini ya büyük (ya da kritik geçiş bölgelerinde gerçekleşen) kazalarla ya da hayatın olağan akışını etkileyebilecek aksaklıklara yol açan olaylarla çekmektedir. 23 Mart 2021’de *Ever Given* konteyner gemisinin Süveyş Kanalı’nda sıkışması buna örnek verilebilir. Yine, 2022 yılındaki Rusya’nın Ukrayna’yı işgali sürecinin iki büyük buğday ihracatçısı ülke olan Rusya ve Ukrayna’dan dökme yük gemileriyle buğday sevkiyatını bir süreliğine de olsa kesintiye uğratması ve hatta bazı gemilerin açılan ateş sonucunda tahrip olması gıda yetersizliği ve kıtlık tehlikesini hızla küresel gündeme taşımıştır ve dökme yük taşımacılığının ve dolayısıyla kilit çalışanlar olan denizcilerin önemini küresel ölçekte bir kez daha öne çıkarmıştır.

Schoeber ve Leivestad (2022, ss. 183-184), *Ever Given* vakasının günümüz yaşam standartlarını doğrudan etkilemesi sebebiyle küresel taşımacılık dünyasında zamanın nasıl algılandığına Japon *tam zamanında üretim tarzı* (just-in-time, *JIT*) kavramı çerçevesinde bir açıklama getirmektedir. Özellikle otomotiv endüstrisindeki

²⁵ İleriki bölümlerde de değineceğim üzere saha araştırmam öncesinde (2019, 2020 ve 2021) yıllarında İstanbul’da deniz taşımacılığı sektöründeki farklı bileşenlerin düzenlemiş oldukları çeşitli etkinliklere katılım gösterdim. Örneğin İstanbul’daki bir üniversitenin güverte bölümü hocalarından olan bir kaptanın aynı zamanda “Türk Kılavuz Kaptanlar Derneği” yöneticilerinden biri olması sebebiyle organize edilen ve ilgili bölüm mezunlarının geniş katılımıyla 11/11/2018 tarihinde gerçekleşen yemeğe araştırmamın anahtar kişisi AK-K2’nin davetiyle katıldım. Yemekte kendisiyle görüşülen bir kadın üçüncü makinist, sektörde kadın olmaya ilişkin oldukça çarpıcı deneyimlerini paylaşmıştır. Söz konusu makinist, salt yöneticilere değil, “kadın personelin genel olarak kendileriyle aynı yeterliliğe sahip erkek personele de sürekli kendilerini ispatlamak zorunda hissettiklerini” ifade etmiş, iş başvurusu yaptığı şirket armatörünün kendisine “menopoza girmeyen hiçbir kadını şirkette istemiyorum” dediğini aktarmıştır. Kadın denizcilere imzalatılan kontratlarda “belli bir süre evlenmeme, evlenirse dahi çocuk yapmama” gibi hükümlerin bulunduğu ayrıca belirtilmiştir. Bu ve benzeri cinsiyete dayalı ayrımcı uygulamaların, sektördeki ve özellikle de gemilerdeki erkek egemen yapının varlığını sürdürmeye yaradığı açıktır. Dolayısıyla saha araştırması öncesinde katılım gösterdiğim organizasyonların farklı şirketlerde farklı pozisyonlarda çalışan denizcilerle bir araya gelmemin, gemideyken öngördüğümün ötesinde bulgulara ulaşmamda ve tezin sağlıklı bir şekilde ilerlemesinde avantaj sağladığını söylemem mümkündür.

uygulamalarıyla 1980'lerin sonlarından 1990'ların ortalarına kadar tüm gelişmiş ekonomilerde örneklenmeye çalışılan JIT'in deniz taşımacılığında öne çıkmasının 1967'de gerçekleşen Altı Gün Savaşı'nın ardından gerçekleştiğine işaret eden Schoeber ve Leivestad, Süveyş Kanalı'nın sekiz yıl kapalı kalması sebebiyle Ümit Burnu'nu dolaşmak zorunda kalan uluslararası taşımacılık şirketlerinin maliyetleri minimize etmek için "çok daha büyük kapasiteli gemiler ürettiklerine" ve bunun da uluslararası deniz taşımacılığını 1980'li yıllarda köklü şekilde değiştirdiğine vurgu yapmaktadır. Bu dönüşüm sürecini özetleyen kavram ise "konteynerleşme" ya da "konteyner ekonomileridir".

Konteynerleşme süreci maliyet minimizasyonu açısından sermaye sahipleri için muazzam karları beraberinde getirirken hem denizcileri hem de liman işçilerini aynı anda olumsuz etkileyen bir süreçtir. Özellikle ABD gibi gelişmiş ekonomilerin limanlarında örgütlü olan işçiler, yeni açılan konteyner limanlarıyla birlikte güç kaybetmişlerdir. Gelişmekte olan Güney Asya ülkelerine ise doğrudan modern konteyner limanları kurulmuş ve söz konusu limanlar bölgenin zamanla küresel üretim üssüne dönüşmesiyle birlikte hızla gelişmeye başlamıştır. Yükleme ve tahliye sürelerinin konteyner taşımacılığıyla birlikte giderek kısalması ise liman işçilerine iş yükünün artması ve çalışma koşullarının ağırlaşması olarak yansımıştır (Branch, 1988, ss. 83-84; Bkz. Lavery, 2019, ss. 336-341). Özetle, deniz yoluyla küresel ölçekte gerçekleşen konteyner taşımacılığı kargoyu lojistik dalgalanmalara açık bir altyapı ile daha ucuza taşınan, satın alınan, atılan bir meta konumuna taşırken, denizcileri de *hareketli, gözden çıkarılabilir, değiştirilebilir, alternatifi ikame edilebilir ve ucuzlayan bir işgücü konumuna taşımıştır* (Leivestad ve Markkula, 2021, s. 3; Birtchnell ve Böhme, 2020, s. 275; Roberts, 2014, ss. 86-87). Yine, yüklemeden tahliyeye kadar tüm sürecin hızlanmaya başlaması denizcilerin özellikle limanlarda gemiden rekreasyon amaçlı ayrılabilme imkanlarını da giderek azalmıştır. Bu da başta iş yüküne bağlı stres

ve yorgunluğa ek olarak işçi sağlığı ve güvenliği açısından birçok riski arttırmıştır. Dolayısıyla konteynerleşme sürecinde ticari taşımacılık yapan gemilerin türlerinden bağımsız şekilde denizcilerin işi giderek monotonlaşıp külfetli hale gelmiş, denizcilerin karayla bağları zayıflamış, deyim yerindeyse denizciler de giderek kısıtlanarak “konteynerleşmiştir”. Özetle, konteynerleşme olarak tanımlanan teknolojik süreçle birlikte yapılan yatırımlar deniz taşımacılığını emek yoğun bir süreçten sermaye yoğun bir sürece dönüştürmüş, hem seferde hem de yükleme-tahliyede geçen süreyi ciddi şekilde kısaltmış ve böylece tedarik zincirlerini hızlandırırken çalışma koşullarında buna denk bir gelişmeyi beraberinde getirmemiş ve nihayet denizciler üzerindeki negatif etkileri artırmıştır (Ducruet ve Itoh, 2021, ss. 3-4; Kołodziej, 2022, ss. 133-134).

Konteynerleşme deniz taşımacılığında gemilerin yanı sıra limanları da kapsayan bir süreci tanımlasa da deniz taşımacılığı konteyner gemilerinden ibaret değildir. Deniz taşımacılığına konu olan toplam yükün yaklaşık %30'u ham petrol taşınan tankerlere, %24'ü konteynerlerle taşınan kuru yüke, kalan yaklaşık %46'lık kısım ise kömür, demir, kum ve buğday gibi yükün dış etkenlere karşı korunması gereken dökme yük gemilerine aittir (UNCTAD, 2021a).

Deniz taşımacılığında farklı coğrafyalardan gemiye katılan denizcilerin (işgücünün) birbirleriyle kolay ikame edilebilmesini de kapsayan konteyner ekonomileri kavramı, görece emek yoğun süreçlere sahip olan dökme yük gemileri için de fazlasıyla geçerlidir. Özellikle İstanbul gibi deniz taşımacılığı için önemli bağlantı noktalarında denizciler, aracılar (simsarlar)²⁶ ve şirketler arasındaki ilişkiler bunu desteklemektedir. Dolayısıyla bu kavram, deniz taşımacılığındaki emek süreçlerinin doğasını tanımladığından bizim standart-altı dökme yük gemilerinde gerçekleştirilen araştırmamız açısından önemlidir.

²⁶ Saha araştırmamız sırasında tanık olduğumuz, gemiden ayrılan iki Gürcü gemici yerine, İstanbul'da ikamet eden Gürcü kadın simsarın aynı gün içerisinde yine aynı yeterliliğe sahip iki Gürcü gemiciyi gemiye göndermesi bunun bir göstergesidir.

Saha araştırmasında bir dökme yük gemisi tercih edileceğinden, burada konteynerleşme kavramına ek olarak başta denizcilik standartlarının nasıl belirlendiğini ve ardından *standart-altı gemi*²⁷ olmak üzere bir dizi kavramı daha açıklamamız gerekir. Ticari yük gemileri, inşa edildiği dönemin gerekliliklerini karşılayacak şekilde inşa edilmektedirler. Birleşmiş Milletlerin uzmanlık kuruluşları olan Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından belirlenen bu gereklilikler, klas kuruluşları ve liman devletleri (port state control) tarafından sürekli denetlenirler. Couper vd. (1999, ss. 166-187) doğası gereği uluslararası olan küresel deniz taşımacılığında, özellikle de *standart-altı gemilerden* kaynaklı problemlerinin çözümünde gerek insan haklarına dayanarak gerekse ILO, ITF ve IMO'nun öncülük edebileceği kısa ve uzun erimli çeşitli çözüm önerilerine ve gemilerin limanlarda kısa süreli kalınmasından ötürü liman devleti kontrolörlerinin (PSC) gemideki tüm uygunsuzlukları yakalamalarının mümkün olmaması vb. sistemsiz zayıflıklara dikkat çekmektedirler.

Yine Denizcilik Çalışma Sözleşmesi (MLC, 2006) düzenlemesi öncesindeki döneme odaklanan bir diğer araştırmada Winbow (2000, ss. 29-30), *güvenlik kültürü* ve *güvenlik yönetimine* ilişkin saptanmış kurallara ve iyi uygulamalara riayet edilmemesi, *hesaplanmış riskin tolere edilmesi tercihi sonucunda kazalarla karşılaşılması* ve nihayet genellikle gemi kaptanının kimi zaman şirket kaynaklı faktörler²⁸ kimi zaman da liman otoriteleri, kılavuz kaptanlar, rıhtım işçileri, acenteler, yük sahipleri gibi gemideki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından doğrudan çıkarı olmayan, şirket dışındaki faktörlerden baskı görmesinin önce güvenlik ilkesini ve dolayısıyla tüm güvenlik yönetimi sürecini sekteye uğrattığı vurgulamaktadır. Öte yandan, güvenlik

²⁷ Karadeniz özelinde standart-altı gemilerdeki çalışma koşullarına odaklanan bir belgesel için (Bkz. *Black Sea (Karadeniz'in Öteki Yüzü, 2014)*).

²⁸ İleride detaylı şekilde ele alacağımız üzere saha araştırmamızı yürüttüğümüz gemi olan *M/V Striker*'in 2021'de Türkiye'ye en hızlı şekilde gelmeye çalışırken Hint Okyanusu'nda fırtınaya girmesi ve denizcilerin süvari tarafından riske atılması bu duruma bir örnektir.

sisteminin kurulması ve kurallara uyulması da tek başına yeterli değildir. MLC 2006 sonrası dönemde güvenlik yönetimi sisteminin denizciler nezdindeki meşruiyet algısı üzerine odaklanan, Norveç, Avustralya ve Malezya’da toplam sekiz geminin personelini kapsamına alan ve iki buçuk yıla yayılan bir saha araştırması sürecinde Vandeskog (2015), gözlemlenen ve görüşülen hiçbir denizcinin güvenlik yönetimi sistemine dair pozitif bir algısının olmadığını, oldukça fazla düzenleme içeren *sistemle birlikte gelen yoğun evrak işini tamamen iş yükünü arttırıcı* ve Weberyen anlamda bürokratik bir süreç olarak gördüklerini ortaya çıkarmıştır.

Navarro (2023, ss. 64-66), gemideki yaşam koşullarının geçirdiği evrimin, ilk gemilerden günümüze kadarki gemi itiş sistemlerinin (propulsion) geçirdiği evrimle ilişkili olduğunu ve bu alandaki gelişmelerin tüm ülkelerin asgari standartlarını belirlemeleri için bir yol gösterici olması için düzenlenmek zorunda olduğunu vurgulamaktadır. IMO, ILO, WHO gibi farklı uluslararası kuruluşlar tarafından düzenlenen ve zamanla her ülkenin kendi yönetmeliklerine dahil edilmiş olan başlıca standartlar saha araştırmamız sırasında da öne çıkan şu konuları kapsamaktadır: gemideki asgari personel sayısı, gemideki personelin kategorileri, pozisyonları, işlevleri, eğitimleri, çalışma saatleri, nöbet ve dinlenme süreleri, mesleki risklerin önlenmesi, vb. Ancak, deniz ortamının hem bir çalışma yeri hem de dinlenme ve yaşam yeri olduğu ve çalışma saatleri dışındaki zamanın da aynı fiziksel ortamda geçtiği göz önüne alındığında barınma, yemek, hijyen, eğlence ve sağlık koşulları gibi tüm yaşam koşullarını da dikkate almak gereklidir.

Ayrıca taşımacılık şirketi, gemileri için personel temininde bu araştırmada *Manning Crew Management* olarak anacağımız uluslararası sermayeli personel tedarik şirketi ya da ulusal personel tedariki sağlayan şirketlerle çalışıyorsa ya da *Dökmeci I Shipping* şirketinin bir gemisinde olduğu üzere denizciler daha önce ücret alacaklarından ötürü ITF’e şikâyetle bulunmuşsa söz konusu gemideki standart-altı

işleyiş ortadan kalkmaktadır. Ancak personel müdürlerinin simsarlarla çalışmaları standart-altı işleyişin önemli bir göstergesidir:

“Mesela doğrudan personel müdürüne ya da şirkete başvuru yaparsan işe kolay kolay alınmazsın ama simsar aracılığıyla aynı şirkete başvuru yaparsan işler değişir. Neden diyeceksin? Çünkü simsar aracılığıyla işe girersen personel müdürü de oradan payını alacaktır” [A3, 08/03/2023].

Öte yandan son derece dinamik bir sektör olan deniz taşımacılığında, teknolojik gelişmeler yakından takip edildiğinden gerek her kamarada bir banyo ve tuvalet olmasındaki gibi gemi inşasına dair gerekse de denizcilerin mesleki yeterlilikleri ve yükümlülükleri açısından değişiklikler yaşanır. Bu sebeple, *M/V Striker* gibi bazı gemiler, inşa edildikleri 1990’lı yıllarda standart-altı olmamakla birlikte, zamanla güncellenen MLC 2006 gibi yeni standartları yakalayamayıp standart-altı olarak değerlendirilebilirler. Burada altı çizilmesi gereken husus bir geminin standart-altı olmasının salt gemilerin inşa edildiği dönemden sonraki standartları sağlayamaması ile ilgili olmadığıdır. Standart-altı gemiler, standart-altı işleyiş ve söz konusu işleyiş sürekli kılan bir işyeri kültürüne sahip olan gemilerdir. Dolayısıyla, bu tür gemilerde çalışan denizciler ya bu kültüre uyum sağlayarak kontratını tamamlamaya odaklanmakta ya da iş yapma şekillerindeki standart-altı anlayışa uyum sağlayamayarak gemiden kontratlarını tamamlamadan ayrılmayı tercih etmektedirler. *M/V Striker*’da gerçekleştirilen saha araştırması süresince iki örneğe de rastlanmıştır.

Tanımlamak gerekirse, *standart-altı gemiler*, uluslararası sözleşmelerin ve düzenlemelerin gereklerini tümüyle sağlayamayan, deniz emniyeti ve çevre kirliliği açısından risk oluşturan gemilerdir. Diğer bir ifadeyle, bir gemi makine, teçhizat²⁹ veya

²⁹ “Mesleği öğrenmek için önce bunlar gibi sadece elindekilerle iş yapabileceğin sıkıntılı gemilerde çalışıp deneyim kazanacaksın ki sonra iyi gemilerde rahat edesin” [M3-2, 30/07/2021].

geminin emniyetli işletilmesi konularında, ilgili sözleşmelerle belirlenen standartların altında ise veya personeli, asgari gemi adamı donatım belgesinde istenen sayı ve özellikte değilse standart-altı olarak değerlendirilmektedir. Standart-altı gemilerin bazı karakteristik özellikleri mevcuttur ve bu tanıma uyan gemilerde bunların bir kısmı ya da tamamı birden söz konusu olabilir. Bunlar; geminin yaşlı olması, denizcilerin ehliyetinin standartlara göre olmaması, ücretlerin geç ödenmesi ve hatta bazen hiç ödenmemesi riski, denizcilerin eğitiminin ve gemiye aşinalığının yetersiz olması, iş yükünün fazla olması, bakım tutum faaliyetlerinin yetersiz olması, iletişim eksikliğinin varlığı, zayıf işletme kültürü ve personelin gemide olumsuz yaşam koşullarında bulunmasıdır. Gemilerin standart-altı olmasının başlıca sebepleri arasında yukarıda sayılan her bir özelliğin belirli yatırımı ve/veya personele daha fazla ödeme yapılmasını gerektirdiğinden ötürü şirketler açısından maliyetleri arttıracak olması ve geminin donatanının/işletenin zayıf emniyet kültürüne sahip olması sayılabilir (Eyigün, 2013, ss. 5-6; IMO, 2011, s. 7).

Saha araştırmamızda neden dökme yük gemisinin tercih edildiği ya da diğer gemi türlerinin neden tercih edilmediği sorusunun birkaç yanıtı vardır. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından deniz taşımacılığı dökme yük gemilerinden, daha mekanize ve çok türlü taşımacılığa (konteynerlere) doğru gelişme göstermiştir (Leivestad, 2022, s. 1) ve yukarıda da değindiğimiz üzere Altı Gün Savaşı'nın yanı sıra petrol fiyatlarının ani yükselişi, 1979 İran Devrimi ve küresel ekonomik resesyon deniz taşımacılığı için bir dönüm noktası oluşturmuştur (Couper ve diğerleri, 1999, ss. 9-10). 21. Yüzyılda konteynerlerde cisimleşmiş olan mekanize taşımacılık faaliyetleri³⁰, dökme yük taşımacılığının aksine yağmur, kar yağışı gibi doğal koşullardan neredeyse hiç

³⁰ Bu cisimleşme, taşımacılık faaliyetlerinin kesintisiz olduğu anlamına gelmez. Örneğin 23 Mart 2021 tarihinde Ever Given konteyner gemisinin yol açtığı altı günlük Süveyş Kanalı tıkanıklığının her bir saatinin dünya ekonomisine maliyeti 400 milyon USD civarında olduğu hesaplanmıştır (Vlamiş, 2021). Konteyner gemilerini, armatörler, zabıtlar ve Filipinli tayfalar arası ilişkiler üzerinden *sömürge sonrası bir mekan* olarak tanımlayan çalışmalar için (Bkz. Grasmeier, 2022; Markkula, 2021, ss. 167-169).

etkilenmemektedir. Yine, otomasyona dayalı bütünleşik bir sistem olmasından hareketle konteyner taşımacılığı, gemide ve özellikle de limanlarda emek yoğun yükleme-tahliye süreçlerinin mevcut olduğu dökme yük taşımacılığına kıyasla daha düşük maliyetli ve daha hızlı yükleme-tahliye süreçlerini beraberinde getirmektedir (Leivestad ve Markkula, 2021, s. 5). Bu durum hem liman işçilerinin (Bkz. Leivestad, 2022, s. 3) hem de denizcilerin iş yükünü arttırmakta ve özellikle denizcilerin limanda gemiden ayrılacak kadar vakitleri olamamaktadır³¹.

Dolayısıyla, konteynerleri saha araştırmamız için tercih etmememizin gerekçesi, denizcilerin limanda birkaç saat gibi oldukça sınırlı sürelerle kalmaları ve gemiden ayrılamadıkları için liman kentlerindeki sosyalleşme tercihlerinin gözlemlenemeyecek oluşudur. Konteynerler ve genel olarak hızlı yükleme/tahliye süreçlerinin işlediği mekanize taşımacılık (LNG, petrol tankerleri de dahil olmak üzere) teknoloji yoğun bir emek sürecine tekabül ederken gerek denizciler gerekse de deniz taşımacılığının işlemlerini sağlayan liman işçileri gibi emekçiler için başta iş yükü artışı olmak üzere çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır. Öte yandan, bu tür mekanize taşımacılık faaliyetleri gerek taşınan malların sahipleri gerekse de armatörler açısından son derece hızlı bir sermaye değerlendirme alanı oluşturmaktadır (Leivestad ve Markkula, 2021, s. 6). Diğer bir deyişle, dökme yük gemileri ile gerçekleştirilen deniz taşımacılığı doğası gereği operasyonel süreçlerin (gerek 2023'te iştirak ettiğim taşıma faaliyetleri gerekse 2021'de iştirak ettiğim geminin tamirat süreçleri açısından) emek yoğun olması, yükleme-tahliye sırasında yükün ıslanmaması için limanda ya da demir sahasında

³¹ Taşımacılığa konu olan mallar daha hızlı ve sorunsuz taşınmaya başladıkça, birçok farklı ülkeden müteşekkil denizcilerin hareketliliği de bir rahatsızlık ve endişe kaynağı olmaya başlamıştır. Seyahat halindeki insanlar olan denizcilerin yıllar geçtikçe kısıtlandıkları görülmektedir (Leivestad ve Markkula, 2021, s. 8). Saha araştırmam sırasında AB üyesi Romanya'nın, bir limanında yükleme yapılırken gemiden kısa süreliğine ayrılıp şehir merkezine gidebilmek için gerekli olan izin belgelerinin (shore-pass) yalnızca zabıtlere verilmiş olması tayfalar arasında huzursuzluk yaratmıştır. Romanya'da liman devleti kontrolünden (*port state control-PSC*) geçildikten sonra tayfalara da shore-pass verilmiştir. Liman işçilerinden birinin "Siz Suriyeli ya da Mısırlı değilsiniz ki, neden izin vermediler acaba?" diye tayfalara sorması bu kısıtlamaların ardındaki mantığa dair ipuçları vermektedir.

beklenmesi, özellikle denizciler açısından kendileri için kullanabilecekleri *küçük zaman pencereleri* açabilmektedir. Böyle anlarda da tıpkı limanda gemiden inilebilen zamanlarda olduğu gibi enformel grup dinamiklerini gözlemlemek daha olasıdır.

Örneğin, görüşme gerçekleştirilen denizcilerin demir sahasında bekleme sürecine dair bazı anlatıları ortaklaşmaktadır. Demir sahasında bekleme süresi uzadıkça kumanyanın idaresi önem kazanmakta ve başta yiyecek eksiklikleri olmak üzere gündelik hayatta ihtiyaç duyulan malzemelerin bir kısmı diğer gemilerle kurulan ilişkilerle *trampa* yoluyla giderilebilmektedir. Bekleyişler gemideki yaşamın bir parçası olarak kabul edilmektedir. Denizciler gemiye katılmak için, gemiden ayrılmak için ya da gemideyken yük almak ya da tahliye edebilmek için bazen öngörebildikleri çoğu zaman ise öngörülemeyen sürelerle beklerler. Gemideyken, sefere çıkmayı beklemek ise vardiya dışı zamanla sınırlı ve çoğu zaman da denizcilerin yorgunluğu sebebiyle aksayan sosyalleşme fırsatlarının önünü açabilmektedir. Malkki (1997, s. 90), *denizciler gibi* bir araya gelme sebepleri tümüyle kültürel ya da etnik kodlarla açıklanamayan topluluklarda da o topluluğu istikrarlı ve düzenli şekilde oluşturan insanları bir araya getiren bazı ortak parametrelerin varlığına işaret eder ve bu parametreler söz konusu topluluğu tesadüfi olmaktan çıkarır. Bir hastanenin personelleri, bir mahallenin sakinleri, bir kulübün üyeleri ya da bizim araştırmamızda olduğu üzere *bir ticari geminin tayfaları*, Malkki'nin vurgusuyla “tamamen tesadüfi olmayan topluluklar” kapsamında değerlendirilebilir. Bu araştırma sırasında geminin tersaneye girmesi ve tamirat sürecinin beklenenden uzun sürmesinde olduğu gibi *denizci topluluğunun bir arada var oluş sebebi* olan sefere çıkmak kesintiye uğrar ve bu kesintiler ileride değineceğimiz çeşitli bireysel ya da takım oyunları ile görünürleşen bir dizi *kolektif boş zaman faaliyetini* beraberinde getirir.

Saha araştırmamız açısından önem arz eden bir diğer önemli kavram *elverişli/kolay bayrak* (flags of convenience, *FoC*) kavramıdır. Bu kavram, taşımacılık

şirketlerinin tabi olacakları yönetmeliklerin ve kanunların daha esnek, vergilerin ise diğer ülkelere kıyasla daha düşük olduğu (bazen de hiç olmadığı) bazı ülkelerin belli bir yatırım karşılığında gemileri kendi sicillerine kaydetmesini tanımlar. Armatörlerin ya da *FoC* bayraklı gemilerinin taşıdıkları bayrak ile kuvvetli bir bağlarının olmadığı bu ülkelerin ilk örneği ABD şirketlerine ait gemilerin *iş yasalarının arkasından dolanmalarını* sağlayan Panama olmuştur. Panama'yı Honduras ve Liberya takip etmiş ve yakın zamanda bu ülkelere Güney Kıbrıs, Malta, Marshall Adaları ve Bahamalar da katılmıştır (Campling ve Colás, 2018, ss. 783-784; DeSombre, 2006, s. 71).

Elverişli bayrak taşıyan bir geminin hukuki durumu şöyle bir gerçeklik yaratır: geminin mülkiyeti bir ülkedeki şirkete, işletmesi başka bir ülkedeki şirkete, geminin kayıtlı bulunduğu yer ve taşıdığı bayrak başka bir ülkeye ait olabilir ve gemideki personel farklı ülkelerdeki acenteler ya da aracılarla sözleşme imzalamış olan birkaç farklı ülkenin yurttaşlarından, *genellikle de küresel güney ülkelerinden gelen* denizcilerden oluşabilir. Dolayısıyla armatörlerin kendi ülkelerinden olan denizcileri istihdam etme şartları yoktur. Ancak, geminin süvarisi ve bazı zabıtları genellikle armatör ile aynı uyruktan olabilirler (Leivestad ve Markkula, 2021, s. 5; Grasmeier, 2022, s. 204; Iwunze, 2021).

Özellikle standart-altı taşımacılık şirketlerinde son derece yaygın görülen elverişli bayrak uygulaması örgütlü denizci emeğinin artan gücüne karşı kapitalist bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Elverişli bayrak taşıyan gemiler, tamamen kuralsızlığın hüküm sürdüğü yerler değildir. Ancak, elverişli bayraklı gemiler mülkiyet sahipliğinden bağımsız olarak kağıt üzerinde de olsa çevresel standartlar ve güvenlik standartları açısından gelişmiş ülkelere yakınlaşan, mülkiyet sahipliğine bağlı olarak ise işgücü ve çalışma standartları açısından gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arası farkların görece korunduğu geniş bir kümedeki ülkelerin bayraklarını taşıyan gemilerdir (Campling ve Colas, 2021, ss. 142-148). Bu kümedeki gemileri işleten şirketler, gemide

yaşanan uygunsuzluklardan gemi sahiplerinin sorumlu tutulması hususunda sendikaların, kamu otoritelerinin ve işkolundaki diğer paydaşların gücünü kırmış olurlar. Bunun denizcilere yansması ise düşük ve çoğu zaman geç ödenen ücretler, kötü çalışma ve yaşam mahalli koşulları, yetersiz kumanya ve temiz su, uzun sürelerle çalışma ve yeterince dinlenememe sonucunda stres ve yorgunluk yaşama anlamına gelmektedir (Campling ve Colás, 2018, ss. 784-786; Bkz. ITF, 2022). *M/V Striker*, elverişli bayrak taşıyan gemilere iyi bir örnek oluşturmaktadır:

“Normalde 20 gün ile bir ay geriden gelen maaşlarla bu gemide kimseyi çalıştıramazsın. Burayı (makine dairesini) düzene sokabilmek için çok çalıştık, çok yorulduk. Zabitlerin de yağcılarının da ekstralarını (bonus ödemeleri) hep yazdırdım. Şimdi düzene girdi. Kimi çarkçıbaşı vardır, hiç ekstra yazdırmaz. Kimi süvari vardır, yeterli ve çeşitli kumanya istemez. Armatörün umursadığı şey ise ‘gemi sağ salim limana varsın, yükünü tahliye etsin’dir. Gerisi pek umurunda da değildir yani” [M1-3, 24/03/2023].

Elverişli bayrak olgusunun ortaya çıkışında, sermayenin küreselleşmesi sürecinde işgücü maliyetlerinin minimize edilmesi yönündeki motivasyon vardır. 1970’lerdeki petrol krizinin deniz taşımacılığında maliyetleri arttırması ve işgücünden tasarruf ettiren teknolojik gelişmelerle, yeni ve büyük tonajlı gemilerin dizayn süreci çakışmıştır. Bu durum, gemi inşası ve denizci istihdamı yönlerinden sendikalaşma bilinci yüksek ve işgücünün görece pahalı olduğu İngiltere, Fransa, Almanya gibi erken endüstrileşmiş ülkelerden ziyade, işgücü maliyetinin düşük olduğu Güney, Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerinin³² sermaye tarafından tercih edilmesini beraberinde

³² Low cost nations.

getirmiştir. İstisnai örnekler dışında geminin mülkiyetiyle taşıdığı bayrak arasındaki bağın koptuğu, toplu sözleşmesiz, ciddi sömürü koşullarının³³ söz konusu olduğu küresel deniz işgücü piyasası (Sampson, 2014), işçi haklarında gerilemeleri ve sosyal güvencesizliği körükleyen, sermayeyi kendi ülkelerine çekmek isteyen Rusya, Ukrayna, Gürcistan gibi eski Doğu Bloğu ülkeleri de dahil olmak üzere pek çok gelişmekte olan ülkenin birbirleriyle rekabete girdikleri ve literatürde oldukça yoğun tartışmalara konu olmuş “dibe doğru yarış” sürecinin (Bkz. Silver, 2015, ss. 14-20) yaşandığı bir piyasadır. Çalışma koşulları üzerinde hükümetin 1970’lerin ortalarından itibaren çeşitli müdahaleleri olan Filipinli denizcilerin bu sürecin kısmen istisnası olduğu kabul edilebilir (Campling ve Colas, 2021, ss. 146-155; Sampson, 2014, s. 93). Söz konusu piyasa dinamiklerinden salt gemiciler değil zabıtlar da etkilenmektedir (Fink, 2011, ss. 171-202; Leivestad ve Markkula, 2021, s. 7).

Benim de bu araştırma kapsamında 13 Ekim 2018’de *Dökmeci 1 Shipping* şirketi denetim ekibiyle birlikte çıktığım elverişli bayrak taşıyan *M/V Salsa*, Türk armatörlü standart-altı bir gemidir. Saha araştırmasını yürüttüğüm *M/V Striker* gemisinin de armatörleri Türk, gemileri elverişli bayrak taşıyan, denizcileri ise Türk, Gürcü, Azeri ve Suriye vatandaşlarıdır. *M/V Striker* 1990’larda, *M/V Salsa* ise 2000’lerin başlarında inşa edilmiştir. Gemilerin genel kondisyon ve personel yeterliliği açısından da benzeştiği ve *dökme yük gemilerinin ekonomik ömrününün 25-30 yıl arası olduğu* düşünüldüğünde (Bkz. Deval, 2015, s. 15) ikisi de ekonomik ömrünü çoktan yarılamış standart-altı gemilerdir.

2023 yılında saha araştırmamın ikinci sahasını gerçekleştirmek için yeniden katıldığım *M/V Striker*’ın Avrupa limanlarındaki denetimlerde yaşadığı sorunlar nedeniyle bir elverişli bayraktan düşürülüp, bir başka elverişli bayrağa geçtiğini

³³ Aynı yetkinlikteki denizcilerin ülkelerine göre farklı ödemelere tabi olmaları, uzun kontrat süreleri, fazla mesailerin, ekstra işlerin ödemelerinin düşük yapılması ya da hiç yapılmaması vb.

öğrenmiştim. Geminin maddi koşulları 2021'deki haline kıyasla oldukça iyi durumdayken, yine de başta geminin yaşlı olması sebebiyle standart-altı sınıflamasına uyumluydu. Gemi 2006 yılı öncesinde inşa edildiğinden ve o dönemde böyle bir şart olmadığından tayfaların ve güverte ikinci zabiti ile makine üçüncü zabitinin kamaralarında banyo ve tuvalet olmaması normal kabul edilebilir. Ancak, bazı gemicilerin mesleki yetersizliği ve disiplinsizliği, bazı talimlerden ve derin dondurucular ile buzdolaplarının ısılarının ölçülmesine kadar *pek çok işin salt kâğıt üzerinde yapılması* standart-altı işleyiş kapsamında değerlendirilebilir. Yine, klas denetçilerinin³⁴ yangın talimindeki uygunsuzlukların tamamını yazmaması ise sektördeki yazılı standartların ötesinde uygulamadaki standartların varlığına, diğer bir deyişle *kısa sürede düzeltilebilecek uygunsuzluklar üzerinde pek durulmamasına* işaret etmektedir.

Burada işgücünü, yani ticari yük gemilerinde çalışan denizcileri doğrudan ilgilendiren birkaç kavram ve olguya da dikkat çekmek gereklidir. Sennett, *Karakter Aşınması* eserinde kariyer hareketliliğinin salt kişisel tercihe bağlı olmamasına vurgu yaparken, bunun geniş ve nitelikli kitlelerin işgücünün esnekleştirilmesi ve insan kaynaklarının sistem içinde dağılımının mükemmelleştirilmesi gibi bir amaca hizmet ettiğine vurgu yapar (Bastos, Novoa ve Salazar, 2021, s. 157). Sennett ayrıca, bir işten diğerine geçerek sürekli işyeri değiştirmenin, her seferinde yeni iş çevrelerinin oluşması ve iş hayatın merkezine oturduğundan arkadaşlıkların da çoğunlukla iş çevresiyle sınırlanması, iş değiştirdikçe eski arkadaş çevresinin ve komşuların sürekli değişmesi sebebiyle kişilerin kalıcı ve sahici bağlar kuramamalarına yol açtığına, sürekli yeni işyeri kurallarına uyum sağlamaya çalışmanın ise çalışanların psikolojileri üzerinde baskı yarattığına da dikkat çeker (2016). Sennett'in bu tespitleri, ticari gemilerde çalışan

³⁴ Ship classification organisation.

denizciler açısından da geçerlidir. Zira birçok şirkette, özellikle de dökme yük taşımacılığında ve standart-altı şirketlerde biten her kontratın ardından bir sonraki kontratta nerede çalışılacağına dair bir belirsizlik yaşanmakta ve simsarlar dahil olmak üzere tüm bağlantılar gemiden indikten kısa bir süre sonra iş arayışından haberdar edilmektedir.³⁵ Bu varoluş, denizcilerin istihdam koşullarının da prekarya kavramı çerçevesinde ele alınabileceğini akla getirmektedir.

“Sende simsarın numarasının olması yetmez. İner inmez simsara haber vermen lazım ki, bir gemi olduğunda aklında olasın.

Yoksa bekleyişin uzun sürer...” [M3-2, 14/08/2021].

İşgücü açısından hareketlilik olgusu (denizcileri de kapsayan şekilde) genelde işgücü aleyhine esneklik, belirsizlik ve denetimi beraberinde getirirken, oldukça sınırlı örneklerde ise nasıl, ne zaman ve nerede çalışılacağına tercih edilebilmesi gibi işgücü lehine görelî “özgürlükleri” de içinde barındırır. Denizciler için ise bunların tamamı geçerlidir. Meslek gereği işgücünün hareketliliği söz konusudur; liner çalışan gemiler dışında bir sonraki limanın neresi olacağı, hava koşullarının söz konusu limana varmayı ne kadar kolaylaştırıp/zorlaştırabileceği, demir sahasında ne kadar bekleneceği, bir sonraki kontratta aynı gemide mi, aynı şirketin başka gemisinde mi ya da başka şirkette mi çalışılacağına belirsizliği işgücü aleyhine unsurlardır. Öte yandan, gemide çalışma ve yaşam mahallindeki koşulların elverişsizliği, aynı koşullarda bir daha çalışmak istemeyen denizcileri başka gemi ya da şirket arayışına itecektir. Gemi değiştirmek değil, aynı gemide üstü üste ya da belirli bir süre sonra yeniden çalışmak istisnadır. Alternatifler her zaman olmakla birlikte, kişilerin işgücü piyasalarında “nasıl anıldıkları

³⁵ Saha araştırmamın gerek ilk gerekse de ikinci safhasında birlikte çalıştığım ve gemiden benden önce ayrılan aşçılar, bazı zabıt ve gemiciler benimle telefonla geminin o anki durumu, ne zaman sefere çıkacağı ya da limana yanaşacağı, kendi yerlerine işe alınan denizcilerin yeterliliği gibi konuları konuşmuşlardır.

ya da bilindikleri” bir sonraki iş olanakları açısından bazen olumlu bazen de olumsuz etkide bulunur.³⁶

Gemide çalışmak denizciler tarafından farklı ve birbiriyle çelişen anlatılara konu olabilmektedir. Mekândan (karadan) bağımsızlık anlamında özgürlük ile mekâna hapsolme anlamında hapisane, toplumdandan ayrışma anlamında izolasyon ile özellikle deniz taşımacılığının kesintiye uğradığı zamanlarda ortaya çıkan sosyal konstellasyonlar gibi birbiriyle çelişen durumlar bunun ilk anda akla gelen örnekleridir. Markkula (2022, s. 190), sosyal konstellasyonlarına Lagos’ta 1974’te haftalarca demirde bekleyen gemilerin birbirleriyle video film alışverişi yaptıklarını, bir gemide güverteye gerilen bir beyaz perde ile açık hava sinema yapıldığını ve 48 günde 48 film izlendiğini, Altı Gün Savaşı’ndan itibaren Süveyş kanalında sekiz yıl mahsur kalan “sarı filonun” gemilerdeki malzemeleri (içki, yiyecek, filmler vb.) trampa usulü değiştiklerini ve hatta 1968 Yaz Olimpiyatlarına alternatif olarak kendi olimpiyatlarını yaptıklarını aktarmaktadır. Görüldüğü üzere lojistik akışın kesintiye uğradığı durumlarda açılan *zaman pencerelerinde* denizciler yeni, yaratıcı sosyallikler oluşturabilmektedirler.

Bizim araştırmamızın 2021 yazındaki ilk aşamasında da tersane sürecinin beklenenden uzun sürmesi ve sefer tarihinin sürekli ertelenmesi sonucunda gemide iskambil oyunları ve küçük tavlalı turnuvalarıyla başlayan sosyallikler, kamaralarda birlikte yeme-içme ve gemi ambarında üçer kişilik iki futbol takımının maç yapmasına kadar çeşitlendi. Araştırmamızın 2023 yılı kışında gerçekleşen ikinci aşamasında ise gerek demir sahalarında bekleyişin birkaç günden bir haftaya kadar uzayabilmesi, gerekse de Romanya’nın görece düşük teknoloji limanlarındaki yüklemelerin bir

³⁶ M3-2’nin “sister ship” deneyimi sebebiyle *M/V Striker*’a çağırılması, M3-1’i aynı şirketin birçok gemisi için tekrar tekrar çağırmak istemeleri, “torba” lakaplı çarkçıbaşının seferin ilk günlerinde Dökmeci 2 şirketinin gemisinden yetersizlik sebebiyle indirildikten sonra gittiği Dökmeci 1 Shipping’e ait gemi Avrupa limanlarından birindeyken makine dairesinde yangın çıkarması sonucunda personelin tahliye edilip geminin de römorkörle İstanbul’a kadar çekilmesi gibi örnekler, özellikle zabıtların kariyerlerini iki yönde de etkileyebilmektedir.

haftaya kadar uzamasıyla birlikte, personel salonunda hep birlikte komedi filmleri izlemek ve birkaç farklı günde mesai sonrası kent merkezine gidilerek birlikte eğlenmek de buna örnek verilebilir.

Fotoğraf 3-5: Gemi Ambarında Futbol Maçı, 2021



Sampson'un (2013, s. 18) vurgusuyla gemi "diğer tüm mekanlardan ayrışan, coğrafi olarak konumlandırılabilir herhangi bir kültürle özdeş olmayan ulus ötesi bir yerel kültüre sahip bir mekandır". Bu tanıma katılmakla birlikte bizim araştırmamız açısından gemi; birçok kültürden denizcinin aynı anda bir arada bulunabildiği, güverte ve makine dairesi zabıtları arasında suni mesleki ayrışmayla oluşun tabakalaşma ile aynı unvandaki zabıtların aynı vardiyalarda çalışmasından kaynaklı dayanışmanın eş zamanlı söz konusu olabildiği, kısıtlı mekandaki sosyal ilişkilere göre sürekli değişebilen grup aidiyetlerine ve sürekli dönüşen güç ilişkilerine sahne olan, personel sirkülasyonunun norm olduğu mikro bir toplumun mekânıdır.

Her ticari gemi kendi materyal varoluşu olan bir araç, taşıdığı mallar için ise bir konteynerdir. Yine gemi, bünyesindeki makineler aracılığıyla suyun üzerinde giden, kapalı, izole, kendi kendine yeten mikro bir dünyadır. Birçok denizci, gemiyi gemi yapan şeyin çok kısıtlı bir alanda birlikte aylar boyunca çalışmak zorunda olan insanların, ortaklaşa ve uyumlu çalışmaya çabalaması olduğunu söylemektedir. Gösterilen bu çaba gemiyi ya sosyalliklerin de mekânı yapacaktır ya da salt çalışma, uyku ve yalnızlığın mekanına çevirecektir. Dolayısıyla gemi, hem hareket eden, farklı yerleri birbirine "bağlayan", çoğu zaman çok uluslu tayfalarıyla da dünyanın farklı

coğrafyalarına farklı şekillerde bağlanabilen³⁷, hem sendikalar, sömürgecilik, emperyalizm gibi çeşitli politik ve toplumsal olguların kesişiminde yer alan, hem de gönüllü ve zorunlu gündelik ilişkileri barındıran *tasarlanmış*³⁸ bir sosyal dünyadır (Markkula, 2022, ss. 6-7). Dökme yük taşımacılığı yapılan gemilerdeki emek süreci, gündelik işlerin aynı yetkilere sahip zabıtların yönlendirdikleri vardiyalarla yürütülmesi çerçevesinde benzer gemilerdekiyle homojen bir çalışma dünyasına tekabül ettiği kadar, geminin bayrağı ve dolayısıyla tabi olduğu statü (*FoC* olup olmaması), süvarinin uyruğu, kişiliği ve hatta aşçıların uyruğu³⁹ gibi hususlar açısından oldukça heterojen bir sosyal dünyaya denk gelmektedir.

Denizcilerin gündelik hayatlarını etkileyen teknoloji yoğun lojistik süreçlerin yükselişi gibi olgular ve sermayedarların söz konusu teknolojilerin ne ölçüde yoğun kullanılacağına ilişkin tercihleri, sermaye-emek ilişkileri açısından *artı-değer* ve *sermaye birikimi* kavramlarıyla incelenebileceği gibi denizcilerin kontrat sürelerini karadaki yaşamla sürekli kıyaslamaları çerçevesinde *alternatif maliyet/fırsat maliyeti* kavramıyla da incelenebilir. Burada öncelikle sermaye birikimi ve artı-değer kavramları üzerinden bir değerlendirme yapacağız.

³⁷ Yerel yiyeceklerin ikram edilmesi, yerel bayramların hep birlikte kutlanması gibi.

³⁸ Geminin tasarımının hiyerarşiyi ve otoriter iklimi yarattığına dair argümanlar 1970'li yıllarda yükselen endüstriyel demokrasi yaklaşımı çerçevesinde de tartışılmıştır. Hiyerarşiyi tasarımıyla kendiliğinden üreten mekân olarak tanımlanan geminin tasarımının değişmesinin denizciler arasında daha olumlu ilişkileri gündeme getireceğinden hareketle tasarıma yönelik çalışmalara sosyal bilimciler de katılmışlardır. Norveç bayraklı *M/V Balao* bu örneklerden biridir. Ancak, tersanelerin etkinlik gerekçesiyle birçok konuda esnek olamaması sebebiyle çalışma alanlarında değil, salt ortak salonun tasarımı konusunda gelişme kaydedilebilmiştir. Bu konuda (Bkz. Lezaun, 2011). Yine, gemi dizaynını etkilemeden sonuç almaya yönelik düzenlemeler olarak yaşam alanı ve kamaraların insanlarda pozitif duygular oluşturacak renklere boyanması, rekreasyon alanlarında ışık düzeyi ayarlanabilir lambaların kullanılması, ortak alanlara barbekü, kareoke makinası gibi cihazların yerleştirilmesinin sosyal etkileşimi artırabileceğini öne süren bir çalışma için Bkz. (Ellis, 2009).

³⁹ Süvarinin kişiliği ve geçmiş deneyimleri gemideki yönetim anlayışına doğrudan yansımaktadır. Diğer pozisyonların aksine gemideki en yetkili kişi olan süvarinin bu ayrıcalıklı konumu hem diğer zabıtlar hem de tayfalar açısından önemli sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Yine, çok uluslu denizcilerden müteşekkil bir çalışma ortamı ve alternatiflerin sınırlı olduğu bir mekân olan gemideki aşçının uyruğu ve yemek yapma stili bazı denizciler açısından kendilerini son derece şanslı sayabilecekleri bir durumken, bazıları açısından ise kendi yemek kültürlerine uygun olmaması yönüyle son derece zorlanacakları bir kontrat süreci anlamına gelebilmektedir.

2021 yılında gemi tersaneye kısa süreli olması beklenen bir tamirat sürecine girdiğinde maliyet minimizasyonu ilkesiyle hareket eden, ancak işlerin ağır aksak ilerleyip zamana yayılmasına neden olan tercihler, sermaye birikimi stratejisi kapsamında değerlendirilebilir:

“Her iş birbirine bağlı! Şirket de taşeronların hepsini aynı gün gönderiyor. Arada elektrik de gidiyor, elektriğin gelmesini beklerken iş de yapamıyoruz. Bak mesela oksijen tüpü boş şu an, öyle dolanıyoruz ortada sadece... Kumcu musun sen bu kadar kısıyorsun maliyetten? (*Kum kosterlerini kastediyor*) Drydock’a⁴⁰ çıkmadan bitmez bu iş!” [C/O-2, 18/08/2021].

Maliyet minimizasyonu açısından izlenen strateji, işlerin daha uzun sürmesinden ve bu esnada kaçırılan yük taşıma fırsatlarından ötürü kendi içinde tutarsız görünebilir. Ancak sermaye birikimine içkin olan ucuz işgücü üzerinden artı-değer üretimi sürecinin bunu bir ölçüde massettiği rahatlıkla söylenebilir. Denizciliğe başlamadan önce metal sektöründe çalışma deneyimi olan üçüncü makinist M3-2, bunu matematiksel olarak oldukça net resmetmektedir:⁴¹

“Bak hocam, tersanenin hesabı belli aslında; çarkçıbaşı yok (5500 USD), ikinci çarkçı yok (3500 USD), ayda toplam 8500 USD gider azaldı. İki ay geçiyor nerdeyse, 17000 USD eder. Bu iş makine işi olduğu için gemiden ayrılan süvarinin maaşını (5250 USD) katmıyorum. Şurada yaptığımız makine overhaul işlemi⁴² için normal şartlarda teknik ekip çağırırsın. Onun için

⁴⁰ Gemilerin tamir edildiği ve suyu boşaltılabilen havuz. Gemiden ayrıldıktan bir buçuk ay kadar sonra geminin havuza girdiğini öğrendim.

⁴¹ Alıntıda belirtilen ücretler 2021 yılına aittir.

⁴² Ana makinenin eskiyen ya da verimli çalışmayan, aksayan parçalarını değiştirerek ya da tamir ederek motoru yenileme işlemi. Geminin tüm teknik donanımın bakım-onarımı makine vardiya zabitanın görev

de ortalama 70000 USD alırlar. Ekipler ve diğer ödemeler derken 100000 USD'yi bulur. E burda bütün işi biz yaptık, salt kendi maaşımıza... Bak sen para bile almıyorsun (gülerek)” [M3-2, 24/08/2021].

Sermaye birikimi ve artı-değer süreçleri salt işgücüne ödenen ücretlerin düşüklüğüyle sınırlı değildir. Denizciler belirli süreli sözleşmelerle iş güvencesinden yoksun şekilde çalışanları niteleyen prekarya kavramıyla tanımlanan işgücüne dahildirler. Dolayısıyla, ister ulusal ya da uluslararası özel istihdam büroları, isterse de bizim araştırmamızda görüleceği üzere simsarlar aracılığıyla işe yerleşsinler, işgücü maliyetlerinin azaltılmasının norm olduğu deniz taşımacılığı yapan şirketlerin çalışma koşulları yıpratıcıdır; sıkça uzayan kontrat süresinde dinlenme için yeterli süre çoğu zaman sağlanamadığı gibi, iki kontrat arasındaki süre bazen bir aya kadar kısalabilmektedir (Devereux ve Wadsworth, 2021, ss. 240-242). Tüm bu koşullar, şirketler açısından maliyetleri azaltmaya yararken, denizciler açısından ise gemiyi mesleki sağlık ve güvenliğin riske atıldığı bir işyerine dönüştürmektedir.

Gerek yukarıda denizcilerden aktarılan ifadelerden gerekse de tersane sürecindeki pek çok enformel sohbet ve yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerden hareketle, denizcilerin tersanedeki ağır ve riskli işler için hiyerarşideki yerlerinden bağımsız olarak ek ödeme (bonus) taleplerinin olduğu açıktır. Sampson da (2021, s. 90), gemicilerin ekstra ücret elde edecekleri takdirde fazla mesaiyi memnuniyetle karşılayacaklarını ve gemide çalışma saatlerini ekstra para kazanma kapasitelerini sınırlayacak şekilde kısıtlayan zabıtlere kızdıklarına dikkat çekmektedir. Zira gemiye katılmada, hatta denizci olmada çoğu kişi açısından temel motivasyon para kazanmaktır. Bu motivasyonun bireysel düzeydeki bazı gerilimlerin çözümünde de

tanımında olması ve makine üçüncü zabıtının sister-ship çalışma deneyimi, M1-1 ve M2-1'in gemiden ayrılırken M3-2'nin gemide kalarak bakım-onarım sürecinde yer almasını açıklamaktadır.

etkili olduğu söylenebilir. Özellikle de kontratın sonuna doğru ya da çoğu zaman gemi demirde beklerken, hayatlarında çocuk sahibi olmak ya da bir yakınını kaybetmek gibi önemli değişiklikler yaşandığında çalışarak sahip oldukları para “kaybedildiği” düşünölen zamanı kazanmak ve hatta daha iyi vakit geçirerek “telafi etmek” için bir sorun çözücü olarak görülür:

“Zamanımızı bir miktar para karşılığında satıyoruz; kaçırdıklarımızı düşününce bu zamanı geri alabilmek için çok daha fazlasını ödemeye hazırım” [K2-1, 21/07/2021].

Total bir kurum olan gemideki gündelik hayatta zamanın bireysel psikolojik düzeyde farklı örneklerle hesaplanmasının⁴³ dışında, bir bütün olarak gemide geçirilen kontrat süresi boyunca karadaki yaşamdan uzak kalmak, denizciler açısından kontrat bitiminde gemiden inildiğinde *kaçırılan fırsatları yakalama* çerçevesindeki ya da *yaşanamamış zamanı telafi etmeye dönük* eylemlere konu olabilmektedir.

“Aylar sonra gemiden inince arkadaşlarıyla tatil yapmak istiyorsun. Yirmili yaşlarda sen çalışırken arkadaşlarında para olmaması da sorun değil. Karavan kiralayıp sevdiğim insanlarla tatile gitmişliğim de oldu. Paranla onların zamanını da satın alıyorsun bir bakıma...” [AK-K2, 01/06/2021].

“Yani denizde çalışıp karadakilere kıyasla yüksek para aldığımız için Türkiye’ye döndüğümüzde ‘bu parayı hızlı bir şekilde acaba nasıl yiyebiliriz, nasıl yapabiliriz?’ diye bakıyoruz. ... Misal hamburger yemek istiyorsun ama denizde olduğun için yapamıyorsun. Gemiden indiğin zaman da ‘zaten gemideyken her şeyden mahrum olduğun’ düşünüyorsun psikolojik olarak.

⁴³ Bu konu 3.2.3 numaralı başlıkta ele alınmaktadır.

Karaya gelince çok büyük imkanlar var elinde, işte o tatil, bu tatil derken parayı bitirip tekrar bir an önce gemiye koşmaya başlıyorsun... Yani buraya (karaya) alışıp kalmıyorsun, uyum sağlayamıyorsun Türkiye'ye yani, çünkü beden ve zihin oraya (denizde olmaya) alışık. Benim için bu böyle" [A2, 11/09/2021].

Dolayısıyla burada açıklayıcı güce sahip bir kavram olan alternatif maliyet/fırsat maliyeti ile total kurumlardaki zorunlu tasarruf pratiğinin tetiklediği sonuçlar öne çıkmaktadır. Neo-klasik iktisadın bir kavramı olan alternatif maliyet ya da fırsat maliyeti, *zaman da dahil olmak üzere* kaynakların kıtlığı varsayımı altında yapılan tercihlerle tüm ihtiyaçların karşılanamayacağından hareketle, reddedilen ya da vazgeçilen alternatifler içinde en yüksek değere sahip olanına yönelik yapılan değerlendirmeyle ortaya çıkar. Diğer bir deyişle, bir konuda yapılan ekonomik bir tercihi güvence altına almak için vazgeçilen en iyi ikinci alternatif ya da feda edilen değer alternatif maliyettir (Buchanan, 1991, ss. 520-521). Denizciler için riskli ve yıpratıcı bir çalışma ortamı olan gemide aylarca çalışarak karadaki işlere kıyasla yüksek ücretler kazanmaları tercihinin alternatif maliyeti, karadaki işlerin sunabileceği fırsatların ya da sosyal ilişkiler çerçevesinde katılmaktan keyif alınacak olan aktivitelerin yanı sıra bazen bir gofret yemek gibi küçük zevklerden dahi mahrum kalıyor olmalarıyla açıklanabilir.

Öte yandan Gell (2001, ss. 211-217), zamanın somutlaştırılmasının, tıpkı Becker (1994) vd. beşeri sermaye teorisinin öncülerinin yaptığı üzere (ve saha araştırması bulgularının paylaşıldığı bölümde denizciler üzerinden de göreceğimiz gibi) sahip olunan ve para karşılığında alışverişe konu edilen toprak, işgücü, enerji gibi *şeylerden biri olarak tanımlanmasının fırsat maliyeti hakkında konuşmanın uygun bir yolu olduğunu* kabul etse de zaman ve mekânın sahip olunan şeyler olmaktan ziyade birer boyut olduğuna ve kişilerin zamanlarını değil *kendilerini fiziksel, duygusal bir bütün*

olarak kiraladıklarına işaret eder. Öte yandan Gell, gerçek dünya kendisiyle bir alternatiflik ilişkisi içinde olmadığı için “gerçekte” fırsat maliyeti olmadığını, ancak dünyaya ilişkin bilişsel temsillerimiz açısından *varsayımsal fırsat maliyetlerinin* oldukça gerçek olduğunun altını çizer.

Konu denizcilerin zamanı olduğunda ise hem deniz-kara ikiliği hem de gemideki zaman olgusu üzerinden ele alınabilir. Deniz-kara ikiliği açısından bakıldığında daha uzun ve kesintisiz çalışılan kontrat süresinin tamamlanması öne çıkar. Bu çerçevede denizciler için zamanın daha büyük zaman paketleri etrafında organize edildiği düşünülebilir. Gemideki zamanın belirleyenleri ise daha kısa zamanlara tekabül eden gündelik rutinler etrafında şekillenir. Makine üçüncü zabiti M3-3, bunu şöyle izah etmektedir:

“En uzun süre kontrattır. Zamanı da kaç tam maaş alacağın üzerinden hesaplırsın. Türk süvarili ya da armatörlü gemilerde her pazar günü fasulye yemeği çıkar. Dört fasulye yemeği çıktıysa bir maaş eder. En küçük zaman dilimi ise günde iki kez 15'er dk ile çay molalarıdır. Sonra günde iki kez dörder saatle vardiya gelir. Bir sonraki zaman dilimi ise büyük bir zıplama ile bir sonraki limana ulaşacağın tarih olur. Gemideki en büyük bilgi sefer talimatıdır, nerden yük alıyoruz nereye gidiyoruz? Bu senin hayatını planlamadaki en büyük role sahip bilgidir. Sonrasında da ineceğin tarihtir. Kaç liman sonra ineceğini hesaplırsın; ‘oraya beş günde gitsek, limanda üç gün beklesek, geriye aşağı yukarı şu kadar liman kalır’. Gemiye bindikten sonra hep inmeyi düşünürsün. ‘Ne zaman geliyorsun?’ Kontratın sonunda geliyorsun. Kontratın üç ay da olabilir, altı ay da

olabilir, 11 ay da... Dolayısıyla asıl mesele kaç ay olduğu değildir” [M3-3, 28/03/2022].

Denizcilerin gözünden fırsat maliyeti, geminin hareket halinde olup olmamasıyla ya da gemideyken ne kadar süreceği belli olmayan bekleyişlerle de ilişkilendirilmektedir:

“İskenderun! Demirde beklediğim o 30 günü bana ölürken geri vermeleri lazım! Yaşanmamış bir zaman... Kontrat sonunda demirde beklemek özellikle kötüdür” [AK-K2, 28/07/2021].

“En büyük korkun da kontratın bitimine 15 gün falan kalmışken çok uzak bir yere seferin çıkmasıdır. Cezayir’e gidip 42 gün demirde kaldım mesela” [M3-3, 28/03/2022].

“İnmeyi beklemek ve inme psikolojisine girmek... Denizcinin sabah kalktıktan akşam yatana kadar tüm davranışlarına yansır. Hele ki limanın yoğun olması, demirde beklemek, arıza olması, yerine adam bulunamaması vb. sebeplerle inmeyi planlandığın tarih değişirse iyice moralin bozular. Bak, mesela G14 ‘bağımsızlığını ilan etti’. İlk limanda inmesi lazım, daha fazla durması gemiye de bize de zarar...” [M3-4, 30/04/2023].

“Sefer önce Novo’ya (Novorossiysk) olursa güzel olur. Açıkta bekleriz, dinleniriz. Önce İsrail olursa yine uzun bekleriz; balık tutarız. Ama Novo’dan sonra İskenderun olursa, oradan büyük ihtimalle İngiltere taraflarına yük taşırız ki, benim için kötü olur. Çünkü o zaman iki ayda inemem” [M1-2, 16/02/2023].

Zamanın, gemide kontrat süresince çalışma ile karadaki boş zaman faaliyetleri arasında nasıl tahsis edileceği hususu, denizcilerin vatandaşı oldukları ülkenin ekonomik koşulları ve kendi bireysel maddi koşullarıyla da doğrudan ilgilidir.

Denizcilerin gemide geçirdikleri süre ya da kontratları boyunca çalışmaları karşılığında karadaki çalışmalara kıyasla neyi, ne kadar sürede edindiklerine ilişkin hesaplamaları dikkat çekicidir:

“Bir kontrat çalıştım ve arabamı aldım. Üç kontrat çalışıp Çoruh Nehri'nin hemen yanında iki katlı bahçeli evimi aldım” [BS-1, 25/07/2021].

Bazı denizcilerin “bizde nakit var, vakit yok” ya da “param var ama istediğim yemeği hatta bazen bir gofreti, kokoreçi, hamburgeri bile haftalarca yiyemiyorum” diye özetledikleri ve yukarıda örnekleri verilen harcama pratikleri, denizcilerin bir total kurum olan gemide aylarca yaşamalarının yarattığı psikolojiyle de açıklanabilir. Goffman'ın da vurguladığı gibi (2015, ss. 21-22) modern toplumdaki yaşamın olağan düzenlemelerinde iş yerinin otoritesi, çalışanın parasını almasıyla sona ererken ve bu paranın ev içinde ve eğlence-dinlenme için harcanması çalışanın özel meselesi iken; konu gemi gibi total kurumlar olduğunda bu değişmektedir. Zira total kurumlardaki kişilerin, *örneğin gemideki denizcilerin* tüm günlerinin yine onlar adına *başta vardiyalarla* planlanması, bu kişilerin *başta kumanya olmak üzere* tüm temel ihtiyaçlarının da yine onlar için zorunlu olarak planlanacağı anlamına gelmektedir. Çalışma için verilen teşvik ne olursa olsun, bu teşvik, total kurum dışında, *yani denizci için karada* sahip olduğu öneme total kurum içinde *yani gemide* sahip olmayacaktır. Çalışmaya ilişkin farklı saiklerin ve farklı tutumların olması, kapatılmış kişilerden ve onları çalışmaları için teşvik etmek zorunda olanlardan beklenen temel bir düzenlemedir. Orman kampları ve ticari gemiler gibi bazı total kurumlardaki *zorunlu tasarruf pratiği*, dünyayla kurulan, paranın satın alabileceği alışlageldik ilişkiyi ötelediğinden tüm ihtiyaçlar (kumanya vd. malzemeler) kurum tarafından düzenlenir ve ödeme ancak bir çalışma sezonu bittiğinde ve kapatılmış kişiler çalışma yerlerinden ayrıldığında (ya da limanlarda avans olarak) yapılır. Ticari gemilerde çalışan denizcilere

yapılan ödemeler denizcilerin hesaplarına aylık olarak yatırılrsa da denizciler bu parayı gemide ya da bir miktar avansla inebildikleri limanlardaki sınırlı zamanlarında harcayamadıklarından zorunlu tasarruf pratiği vurgusu bizim araştırmamız açısından önemini korumaktadır. Gemi, herkesin karadayken kazanamayacağı kadar para kazanmak amacıyla çıktığı, ancak, gündelik hayat içinde denizcilerin parayla herhangi bir bağlarının olmadığı bir mekandır.

Yaşamının bir gün sona ereceği, ölümlü olduğu bilgisine sahip olan insan, zaman ve mekân ile ilişkisini buna göre kurgular ve olayları, olguları, gündelik hayatını ve gelecek planlarını buradan hareketle anlamlandırır. İnsan, anıları şeyler ve mekanlarla birlikte hatırlar, *yaşamı tekrarlara dayandığı ölçüde yeni deneyimleri/anıları azaldığından zamanın hızlı geçtiğini hissederek* (Wittmann, 2018). Mekân, dönüşüme de uğrayabilir; bir binanın yıkılıp yerine yenisinin dikilebileceği gibi, çocukken her gün oyun oynanmış olan boş bir arsaya yıllar sonra bir alışveriş merkezi inşa edilebilir ya da önceden çalışılmış olan gemiler söküme gönderilebilir. Ancak gemi örneği dışındaki mekânlar, fiziksel olarak sabittir ve insan ilişkileri, anılar ve deneyimler erişilebilen mekânın içinde, dışında, çevresinde oluşur.

Bu tezin sorunsalı, farklı ülke ve kültürlerden ticari yük gemilerine katılıp birkaç aylık kontratları süresince karadaki yaşamlarını geride bırakarak gemide bir arada çalışan denizcilerin emek süreçleri üzerinden işin yıpratıcılığı ve risklerini, hiyerarşi ve otoritenin dinamiklerini, erkek egemen bir mekan olan gemide olmanın denizcilerin psikolojileri üzerindeki etkilerini, ücretlerin ve güvencesiz istihdamın denizciler tarafından nasıl anlamlandırıldığını, seçme şanslarının olmadığı yemekler üzerinden gemideki güç ilişkilerinin doğasını ve nihayet dayanışmanın, direnişlerin ve çatışmaların doğasını denizcilerin gözünden tartışmaya açarak incelemektir. Tez sorunsalının özgünlüğü öncelikle gerek bir işyeri gerekse ikamet edilen yer olarak geminin hem izole hem de hareketli bir mekân olmasından gelmektedir. Öte yandan bir

işyeri mekânı olarak gemi, pek çok işyeri gibi yaratılmış, yaşlanan, tamir edilen ve ekonomik ömrü tamamlandığında sökülme sürecine sokulup yok olan bir mekandır. İnşa, bakım, işletim ve sökülme aşamalarının her birinde işgücü yer alır; ancak inşa ve sökülme süreçlerindeki işgücü (metal işkolu) ile bakım ve işletim sürecinde yer alan işgücü (ulaştırma/deniz taşımacılığı işkolu) mekân, çalışma ve yaşam koşulları açısından birbirlerinden ayrışırlar.

Bu işgücünü oluşturan denizcileri bir araya getiren şey inançları, karada yaşadıkları yer, konuştukları dil, politik yönelimleri, cinsiyete dayalı kimlikleri değil, aynı mesleği çoğu kez benzer mekanlarda ve yine benzer dış koşullarda (açık hava, fırtına, kötü hava vb.) icra ediyor olmalarıdır. Standart-altı ticari yük gemileri sözlü konusu olduğunda ise mekandaki risk faktörleri de benzeşmektedir. Dolayısıyla meslek grubu olma ortak paydasında buluşan ancak yerine getirdikleri işlerin gerektirdiği nitelik ve tecrübe açısından farklılaşan bireylerden oluşan denizciler, diğer meslek gruplarından başta izole mekanda uzun sürelerle bulunma, maruz kaldıkları risklerin fazlalığı, yedi gün ve 24 saatlerinin yanı sıra çoğu kez çeşitli sebeplerle aşılsa da kontrat süresi çerçevesinde öngörebildikleri yakın geleceklerinin sürekli hareket halinde olan izole bir mekân olan gemide geçmesi yönlerinden radikal şekilde ayrılan bir topluluktur.

Denizcilik, çalışma zamanı ile uyku da dahil olmak üzere serbest zamanın tümünün aynı yerde geçirilmek zorunda olduğu bir mekân olan gemide icra edilmekte ve gemi birçok sebeple *çok uluslu kalabalıklar içinde yalnızlıkların deneyimlendiği bir mekân* olarak da öne çıkmaktadır. Dolayısıyla, karadan uzakta olma duygusuna karşı geliştirilen tutumlar, kendini göçebe gibi hissetme, birbirlerini “yuva kurulabilir insanlarla tanıştırma çabalarını da kapsayan başa çıkma, tutunma stratejileri⁴⁴, hiyerarşi

⁴⁴ Saha araştırması kapsamında gerçekleştirdiğim görüşmelerde, birlikte çalıştığı mesai arkadaşı aracılığıyla halihazırdaki eşiyile tanışmış olan ve mutlu bir evlilik sürdüren denizcilere denk geldim.

ve sınıfsal konumlara ilişkin deneyimler, gemide öncelikle iş tanımıyla ve belirli vardiyalarla (belirli zaman aralıklarında) sınırlı olarak var olma, karadayken denizi, denizdeyken karadaki yaşamı özleme, yeni bir kontrata kadar karaya döndüğünde yaşama hızla adapte olmaya çalışma, mesleğin belirli süreli kontratlarla düzenlenmesinden hareketle güvencesizliği yaşamın parçası olarak görme, gemiyle ya da karayla kalıcı bağlar kuramama durumu çoğu denizci tarafından deneyimlenmektedir. Denizcilerin gemideki yaşama ve mesleklerine ilişkin deneyimlerini anlamlandırabilmek ve denizdeki yaşamı denizcilerin gözünden görerek yukarıda değindiğimiz unsurlara yanıtlar aramak için bu araştırmada nitel araştırma yöntemleri izlenmiştir.

1. Tezin Yöntemi

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden katılımlı gözlem ve yüz yüze yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme⁴⁵ tekniklerinden yararlanılmıştır. Nitel araştırmalar nicel araştırmalara kıyasla sürecin başından itibaren daha az yapılandırılmış ve dolayısıyla daha esnek bir araştırma planına dayanmaktadır. Nitel araştırma yürüten araştırmacılar, sosyal gerçekliği olduğu gibi yansıtmaya çalışırken, olguları keşfetmekle kendilerini sınırlamazlar. Verinin oluşturulması, çözümlenmesi, değerlendirilmesi aşamalarında da kesin, kuralları baştan belirlenmiş bir hipotezi test etme sürecini değil, araştırılanla birlikte aktif bir rol oynayacakları, kendilerinin de bizzat dahil olacağı araştırmanın akışı içinde var oluş sürecini deneyimlerler. Araştırmacının yapması gereken, araştırmanın akışı içinde farkındalığını, duyarlılığını ve empatisini geliştirmesi ve araştırılanların iç bakışını yakalamaya gayret göstermesidir. Zira araştırmacı nicel araştırmalarda olduğu üzere araştırdığı öznenen ayrı, mesafeli bir duruşu olmak zorunda olan kişi değil; aksine, öznesi ile aktif bir iletişim içinde olması gereken, gündelik hayat

⁴⁵ Covid-19 salgını sürecinde çevrimiçi görüşmeler de gerçekleştirilmiştir.

pratiklerini incelemeye dalarak, bunlar içinde yer alan bireysel deneyimlerinden yola çıkan bir kişidir. Bireylerin sosyal dünyayı nasıl gördükleri, onların bakış açılarından bu dünyayı nasıl değerlendirdikleri önemli olduğundan, bilginin oluşumu süreci, birey(ler), sosyal dünya ve araştırmacı arasındaki ilişkilerin içinde yaşanır. Nitel araştırmacılar bilgiyi oluştururken, bireylerle konuşarak, onları gözlemleyerek, günlükleri, fotoğrafları bir araya getirerek onlar hakkında anlamlı, ayrıntılı, bütüncül bir resim ortaya çıkarmaya çalışırlar. Böylece araştırmacılar bilgiyi, var olan bir bilgi deposundan bazılarını toplayarak teorileri test etme amaçlı değil, insani ilişkiler sürecinden çıkarsadıkları ve bu ilişkilerin oluşturduğu dünyayı anlamak ve dönüştürmek amacıyla üretirler (Kümbetoğlu, 2008, ss. 46-47).

Saha araştırması küçük bir insan grubu üzerinde belli bir süre boyunca etnografik vaka analizi gerçekleştirmeyi içerir ve ana hatlarıyla formüle edilmiş bir soruyla başlar. Akabinde araştırılacak bir grup ya da saha seçilir, erişim sağlanır ve ilgili ortamda toplumsal bir rol benimsenerek gözleme başlanır. Saha araştırmaları yürütenler, sahada birkaç aydan birkaç yıla kadar değişen sürelerde⁴⁶ dikkatli gözlem ve etkileşimlerde bulunurlar. Böylece inceledikleri gruplar içindeki insanları kişisel olarak da tanımaya başlarlar ve enformel görüşmeler yaparlar. Çoğunlukla yapılandırılmamış olan veriler her gün alınan ayrıntılı notlar şeklindedir. Araştırmacılar gündelik hayatı gözlemlerken, gözlemlediklerini sürekli değerlendirir ve çoğu zaman yeni sorular ya da meseleler keşfederken gözlemlerinin önemiyle ilgili fikirlerini berraklaştırırlar. Son olarak, alanı terk eder, notlarını gözden geçirir ve yazılı raporlar hazırlarlar (Neuman, 2020b, s. 111; Hammersley ve Atkinson, 2007, ss. 3-4).

⁴⁶ Bilimsel bir yöntem olarak saha araştırmasıyla ilgili esas mesele zaman-yoğunluklu oluşudur. Sahada geçirilecek ideal süre, incelenen alanı/dünyayı yerel halkın (ya da belirli bir grubun) yorumladığı şekilde yorumlayabilene kadardır. İnsan kendi kültüründen tamamen kurtulamadığı için, bu imkânsız olsa bile, denemeye değer bir amaç olabilir. Antropoloğun bilgisinin gücü, analiz araçlarına ilişkin uzmanlığından hareketle hem kendi kültürel arka planını hem de sahanın yerlisine mümkün olduğunca yakın yorumlayabildiği olayların analitik, karşılaştırmalı açıklamasını mümkün kılmasından gelir (Bkz. Eriksen, 2009, s. 44).

Tıpkı bir şeyleri ilk kez denerken pek çok hata yaparak doğrusunu öğrendiğimiz gibi insanları yakından gözlemlemeyi de bazen şaşırtıcı sorular sorarak bazen de gündelik hayattaki şeylerin nasıl olması gerektiğine ilişkin kuralları sorgulayarak öğreniriz. Yerel bir toplulukta saha araştırması yaparak sahada, “orada bulunmamız”, kişinin kendi topluluğundaki gündelik gerçekliğin doğal kabul edilen dünyasına katılmaktan farklı bir sosyal deneyimdir. Katılımcı-gözlemcinin özbilinçli rolü, her şeyin sorgulanmasını gerektirir ki bu başlı başına zorlayıcı bir durumdur. Uzun süreli gözlemler, spesifik bir grupta birlikte bulunulan ortamın “yazılı olmayan kurallarını”, kültürel örüntülerini öğrenmeyi gerektirir. Araştırmacılar ortamı gözlemleyerek ve ortamdaki öğrendiklerini analiz ederek öğrenirler ve bu yolla buldukları ortama giderek daha aktif şekilde katılmaya başlarlar (Fife, 2005, s. 72; Eriksen, 2009, ss. 39-40; Laine, 2000, ss. 97-98).

Saha araştırması naturalizm kuralına dayanır. Naturalizm, bize sıradan olayları üretilmiş, icat edilmiş veya araştırmacı tarafından yaratılmış ortamlarda değil, doğal ortamlarda ve söz konusu ortamları “bozmadan”, diğer bir ifadeyle ortamlara uyum sağlayarak gözlemlememizi söyler. Anlamaların, duyguların, kültürlerin neleri temsil ettiğini anlayabilmemiz için en iyi öğrenme yolu, olayları doğal gerçeklikte ortaya çıktığı halleriyle kavramaktır; bu nedenle araştırmamızı büro, laboratuvar, sınıf gibi öngörülebilir, güvenli ortamları terk ederek *ticari gemilerde olduğu* gibi bizzat sahada yapmamız gerekir (Neuman, 2020a, s. 676; Hammersley ve Atkinson, 2007, ss. 4-9; Barker, 2004a, ss. 64-65).

Mekân ticari gemiler olduğunda saha bir geminin tayfaları gibi küçük bir gruptan (genelde 15-30 kişi civarında) bir topluluğun tamamına (denizciler gibi) kadar değişiklik gösterebilir ve Neuman (2020a, s. 669) saha araştırmasında yeni olanların kilise, bar, güzellik salonu vb. sabit bir ortamda düzenli olarak birbiriyle etkileşimde bulunan görece küçük bir grupta işe başlamaları gerektiğinin altını çizer. Öte yandan,

araştırmacının ilişkileneceği her grup ve mekân için farklı bir dizi kural ve unsur geçerli olacağından etnografin sahada iyi ilişkiler kurabilmesi için bilinmesi gereken pratik hususlar konusunda birkaç şey söylenebilir. Tanışma ve ilk tepkiler ile araştırmacıya ve rolüne dair şüphelerle başa çıkma, aşılması gereken önemli unsurlardır. Gemide yürütülecek bir araştırmada ilk *eşik bekçisi*, araştırmacının gemiye erişimi için gerekli izni verecek olan şirket yöneticileridir (Baum-Talmor, 2019, s. 98; Hammersley ve Atkinson, 2007, s. 63).

Bu durum, bu araştırma için de geçerlidir. Dökme yük gemilerine sahip İstanbul merkezli iki şirketin (*Dökmeci Shipping 1 ve Dökmeci Shipping 2*) yöneticilerine kendimi tanıttığım, araştırmamda neyi amaçladığımı anlattığım ve gemiye katılımım için rızalarını almaya çalıştığım yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler hem bir güverte zabiti hem de söz konusu iki şirketin de eski bir çalışanı olan kolaylaştırıcı (anahtar kişi, AK-K2) aracılığıyla gerçekleşmiştir. Anahtar kişi(ler) araştırmanın başlayabilmesi ve/veya hızlı ilerleyebilmesi için kolaylaştırıcı olabildikleri gibi, konuya (denizciliğe) ve mekâna (gemiye) ilişkin ilk elden bilgi elde edilmesi, etnografik yöntemin kullanıldığı saha araştırmalarında araştırmacı ile araştırılan grup arasında ancak uzun sürede kurulabilecek olan güven ilişkisini oldukça kısa sürede kurabilme imkânı sunması vb. yönlerden önemli bir işlev görür. Ancak yine de araştırılacak olan grubun araştırmacıyı kabul etmesi, ne tamamen anahtar kişiye ya da araştırmacılara, ne de tamamen grupla birlikte geçirilen sürenin uzunluğuna bağlıdır. Araştırmacının grup tarafından kabulünün, gemide geçirilen süre içerisinde son derece spontane şekilde geliş(tir)ebilecek olan *grupla birlikte hareket edebilme davranışı* gerçekleştikçe hızlanacaktır. Özetlemek gerekirse, AK-K2 aracılığıyla iki şirketten de gemilerine katılma konusunda olumlu yanıt almakla birlikte, aşağıda ele alacağım

teknik sebeplerden ötürü *Dökmeci Shipping 2'nin M/V Striker* mahlaslı ve yaklaşık⁴⁷ 11500DWT'lik gemisine katılmayı tercih edecektim.

Anahtar kişi aracılığıyla katıldığım geminin sahibi olan şirketin yöneticilerinden biri ve aynı zamanda bir süvari olan K-EB ilk eşik bekçimdir. Eşik bekçileri, “bir kuruluştaki araştırma amacıyla insanlara veya durumlara erişimi engelleme yetkisine sahip kişilerdir”. Eşik bekçileri, genellikle bir etnografin araştırma ortamıyla kurduğu ilk sosyal temastır ve örgütler üzerine araştırmalar yürüten kişiler kendilerini eşik bekçilerinin “bu araştırmanın bize faydası ne olacak?” sorusu etrafında şekillenen ve ellerinin zayıf olduğu bir pazarlığın içerisinde bulabilirler. Bu pazarlıklar, özellikle hiyerarşinin ve otoritenin belirleyici, emek sömürsünün ve çeşitli uygunsuzlukların verili olduğu atölye ve fabrikalarda hızla gerçekleşir. Etnografik ortamlardaki eşik bekçileri, araştırmacının sahip olduğu profesyonel arka plan mükemmel olsa dahi gözlem için topluluklara erişimini veya yazılı belgelere erişimini reddedebilir. Eşik bekçilerinin kimliği, engelleyici rolün daha belirgin görüldüğü eylem ve katılımcı araştırma pratiğinde genelde açıktır (Laine, 2000, ss. 123-124; Hammersley ve Atkinson, 2007, ss. 49-53; Bell ve Bryman, 2007, s. 68).

Neuman (2020a, ss. 683-684) ise eşik bekçisini, “resmi bir görevi olup olmadığından bağımsız olarak sahadakilerin emirlerine uyduğu bir lider” olarak tanımlar ve o da bu liderlerle sahaya erişim için pazarlıklar yapmak gerekebileceği teslim eder. Eşik bekçileri araştırmacının kavramsal mesafe ya da etik denge ihtiyacını anlamayabilirler; ancak güven tesis edildikçe araştırmacıya karşı ilk talep ve sınırlamalarını unutabilirler. Yine Neuman, çoğu eşik bekçisinin araştırma sürecinde elde edilen bulgular *birilerinin onları eleştirmesine destek olacak kanıtlar sunmadığı sürece*, bu bulguların ne olduğuna önem vermeyeceğini belirtmektedir. Ancak, bir

⁴⁷ DWT değeri bilinçli şekilde yaklaşık olarak verilmiştir. Bununla geminin gerçek kimliğinin korunması amaçlanmıştır.

sahada yeni kısımlara ya da aşamalara girdikçe araştırmacının sürekli karşısına çıkacak bir mesele olduğundan eşik bekçileriyle her hâlükârda temasta olmak etik ve siyasi açıdan akıllıca bir davranış olacaktır.

Anahtar kişiyle birlikte şirketin İstanbul'daki ofisinde filo müdürü K-EB ile görüşmemizde yüz yüze tanışmamızın ardından gemiye araştırma için katılma isteğimi belirtmiştim. K-EB, bunun üzerine belgelerimi inceleyerek “kamarot... en değersiz kâğıdı almışsın” demiş ve bunun üzerine araştırmamla neyi amaçladığımı kendisine daha detaylı şekilde açıklamam gerektiğini anlamıştım. Bunun üzerine, gemiye resmi olarak çalışmak için, diğer bir deyişle kamarotluk yaparak para kazanmak için değil, bir dökme yük gemisinin nasıl işlediğini bizzat gemide yaşayarak öğrenmek için katılmak istediğimi açıkça belirtmiş ve bir pazarlık unsuru olarak da “emeğime ihtiyaç duyulması halinde fiilen kamarotluk, güvertede ve makine dairesinde gemicilik işlerine gücüm ve bilgim ölçüsünde yardım edebilmekten keyif alacağımı” da eklemiştim. Benim kararlılığım ve ihtiyaç halinde bedavadan çalışabilecek biri fikrinin de çekiciliği üzerine, “neden olmasın? deneyelim bakalım profesör” yanıtını verdi ve böylece saha araştırmamı gerçekleştireceğim *M/V Striker*'a erişimimde ilk eşiği geçmiş oldum.⁴⁸

Öte yandan ticari bir gemi olan *M/V Striker*'da gerçekleştirdiğim saha araştırmamdaki eşik bekçileri salt şirket yöneticileri ile sınırlı değildi; aynı zamanda geminin kaptanı, yani süvariye. Baum-Talmor (2014, s. 8, 2019, s. 100) ile Sampson ve Thomas da (2003, s. 173) şirket yöneticilerinden gemiye katılmak için alınacak iznin yalnızca ilk adım olduğuna dikkat çekmişler ve süvarinin saha araştırması açısından çok daha önemli bir eşik bekçisi olduğuna işaret etmişlerdir. Ancak, süvarinin onayı olsa dahi, vardiya zabıtları, çarkçıbaşı ve diğer makine zabıtları de özellikle *kendi vardiyalarında yegâne yetki sahipleri olarak* hiyerarşik yapıya sahip gemiyi eşik

⁴⁸ Eşik bekçisiyle saha araştırmamın ardından belirli aralıklarla iletişim kurmaya devam ettim. Böylece 2023 yılında sahaya yeniden erişimim kolaylaştı.

bekçilerinin fazlalığı açısından benzersiz bir sahaya dönüştürebilirler. Dolayısıyla, doğası gereği izole ve kısıtlı bir mekân olsa da ticari bir gemide denizcilerle etkileşime girebilmek, aynı çalışma ortamında ve hatta sosyal ortamlarda bulunmak sürekli olarak onay gerektiren bir süreçtir.

Araştırmamdaki ilk eşik bekçisi olan şirket yöneticisi kaptan K-EB ile tanışmamda ne kadar şanslıysam, *M/V Striker*'ın 2021 yılındaki süvarisiyle tanışmamda bir o kadar şanssız bir deneyim yaşamıştım. Gemiye katıldığım ilk andan itibaren oradaki varlık sebepimi sorgulayan ve bana soğuk davranan süvari S1'in bu yaklaşımı beklemediğim, ancak araştırmamda denizcilerle rahat ilişkilenebilmem açısından bir fırsat yaratmıştı. Zira kendisinin üç ay süren sefer boyunca zabitler de dahil olmak üzere denizcilerin büyük kısmıyla sorunlar yaşadığını henüz bilmiyordum. Süvarinin bana soğuk yaklaşması ve “kendisi gemiden ayrılacağı için geride kalanlardan araştırmamla ilgili dişe dokunur hiçbir şey öğrenemeyeceğimi” herkesin içinde açıkça söylemesi gemideki denizcilerin bana yakınlık hissetmelerini beraberinde getirdi ve hatta süvarinin bir süre sonra gemiden ayrılması araştırmamda denizcilerle ilişkilenmemi kolaylaştırdı.⁴⁹ İster güvertede ister makine dairesinde çalışan denizciler olsun, güverte reisi de dahil olmak üzere gemicilerin büyük kısmının Gürcü olması ve daha sonra *grubun doğal lideri olduğunu* anlayacağım Gürcü ikinci zabıt K2-1 ile iyi anlaşmamız benim personelin yarısını oluşturan Gürcülerle çok hızlı kaynaşmamı sağlamıştı. Gürcülerin *gemi hiyerarşisindeki konumlarından bağımsız olarak* kendi aralarındaki iletişimlerinin ve grup aidiyetlerinin iyi olduğunu gözlemlemiştim.⁵⁰ Gemiye katıldıktan iki gün sonra güverte reisi BS-1 beni görünce başıyla selam vererek Türkçe “nasılsın?” demişti; bu beni ilk anda şaşırtsa da K2-1'in diğer Gürcü denizcilere benden iyi şekilde

⁴⁹ Gemide süvarinin araştırmacının varlığından hoşnut olmamasının 16 günlük sefer boyunca yarattığı olumsuz ve riskli ortam için (Bkz. Sampson, 2004, s. 390; ayrıca Bkz. Belousov ve diğerleri, 2007).

⁵⁰ Gemiye ikinci defa katılışında da karşılaştığım enformel grup aidiyetinin, denizcilerin geminin elverişsiz maddi koşullarına dayanmalarında pozitif etkide bulunduğunu düşünüyorum.

bahsettiğini anlamıştım. Bunun aksinin de olabileceğini ve dolayısıyla söz konusu gruba erişiminin kısıtlanabileceği düşünüldüğünde 2021 yılında gerçekleştirdiğim araştırmamın ilk safhasında denizcilerin çoğuna ulaşabilmek açısından en önemli eşik bekçisinin K2-1 olduğu açıktır.

Katılımlı gözlem yoluyla gemide zaman geçirmeye başlamam, kendi isteğimle denizcilerle aynı mekânı, olanakları (ve olanaksızlıkları) paylaşmam ve tabii ki emek sürecine fiili olarak katılmam tahminimden (bir ay) oldukça kısa bir süre sonra (7-10 gün) denizcilere kendimi kabul ettirebilmemi sağlamıştır. Şüphesiz bu süre, uyum açısından ilk bakışta son derece kısa görünse de geminin izole ve kısıtlı bir mekân olması, mekânda herkesle birlikte iş tulumlarımı giyerek bulunmam, aynı vardiya ve hatta aynı saat içinde bulunulan mekandaki (güverte, köprü üstü, makine dairesi) herkesle daimî görsel temasının mevcudiyeti ve ‘baş selamı’ ile dahi olsa selamlaşmanın gemiye uyum sürecimi hızlandırdığını söyleyebilirim. Bundan sonraki süreçte ise katılımlı gözlem, derinlemesine görüşmelerle elde ettiğim nitel bulgular ve saha notlarımın kaydedilmesi ile ilerlemiştim. Ancak, kişisel gözlemlerim ve çıkarımlarım ile denizcilerin bire bir enformel sohbetlerimizde ve görüşmelerde vurguladıkları arasında doğal olarak bazı farklar oluşmuştu ve sahada denizcilerle geçirdiğim süre ve onlarla kurduğum ilişki geliştikçe bu farkları yavaş yavaş anlamlandırabilmeye başlamıştım.

2023 yılında gemiye ikinci kez katıldığımda ise görece farklı bir kabul süreci işlemiştir. Araştırmamın ilk safhasından haberdar olan ve fiilen nasıl çalıştığımı bilen şirket enspektörlerinin *M/V Striker* demir sahasındayken gemiye uğramaları ve zabit salonunda selamlaşmamızın ardından “çok iyi çalışır” diyerek beni çarkçıbaşına işaret etmeleri, üçü de gemiye benimle aynı anda katılan süvari ve güverte zabitleriyle⁵¹

⁵¹ İster güvertede ister makinede olsun, uygulamada üç zabitin aynı anda değiştirilmesi pek rastlanan bir durum değildir. Süvari ve zabitlerin hem gemiyi ve birbirlerini hem de maiyetlerindeki diğer zabitleri ve

iletişimimi kolaylaştırmıştır. Geminin geneline ve hangi malzemelerin nerede olduğuna dair bilgimin olması ve zabıtlere yardımcı olmaya istekliliğim de bunda etkili olmuştur. İlk hafta içerisinde tayfa salonunda aynı gemide çalıştığım 2021 yılına ait fotoğrafları (ve tabii ki geminin eski halini) paylaştığım denizciler yaptığım işin mantığını kavramışlardı. Dolayısıyla araştırmacı olarak saha araştırmamın ilk safhasını bir kaldıraç olarak kullanarak gemiye 2023 yılında yeniden katılımında enformel gruplara kabul sürecimi kısaltmayı başarmıştım. Enformel grupların varlığını tespit edebilmek ve daha da önemlisi birden fazla enformel gruba dahil olabilmek etnografik araştırmaların başarılı ilerlemesi açısından oldukça önemlidir. Dökme yük gemileri gibi yaklaşık 15-30 arasında denizcinin birlikte çalıştıkları işyerlerinde birden fazla enformel grubun varlığı da beklendik bir durumdur. Enformel gruplara dahil olabilmek ise sahada gözlemlenen ve görüşmelerden elde edilen bulguların niteliği ve bir durumu temsil yeteneği hususlarında araştırmacının çıkarımlarda bulunmadan önce gerekli sağlamaları yapabilmesi açısından özellikle önem taşır.

Uzun bir süre boyunca bir grup insanla birlikte yaşayan ve veri toplama yöntemi hakkında yazılar yazan ilk araştırmacılardan biri olan Malinowski (1844-1942), 1920'lerde yoğun saha çalışmasını yeni bir yöntem olarak önermiş ve doğrudan gözlemi ve yerlilerin beyanlarını, gözlemcilerin çıkarımlarından ayırmak gerektiğini savunmuştur. Malinowski, toplumsal araştırmacının, yerli halklar arasında yaşayarak onlarla doğrudan etkileşime girmesi ve onların adetleri, inançları ve toplumsal süreçlerini öğrenmesinin, bir kültürü ya da topluluğu derinlemesine anlamının en iyi yolu olduğu görüşünü benimsemiştir (Neuman, 2020a, s. 670).

Malinowski (2007, ss. 48-49), etnografin "ağını doğru yerlere atıp ona bir şeylerin takılmasını beklemektense, araştırma süresince tıpkı bir avcı gibi aktif bir

tayfayı tanımaları zaman alacaktır. Öte yandan, standart-altı gemilerdeki işleyiş, personel sirkülasyonu konusunda uç noktalara da varabilmektedir. *M/V Striker*'a 2023 yılında katıldığım ilk öğrendiğim şeylerden biri benden önceki yedi ayda altı süvari ve yedi güverte birinci zabıtının değiştiğiydi.

tutum⁵² takınarak avının (bulguların) peşine düşmesi gerektiğinin”; öte yandan “etnograf, salt bazı hipotezleri doğrulamak amaçlı bir keşif gezisine çıkmış gibiyse ya da elde ettiği bulgular karşısında kendi görüşünü sürekli olarak değiştirme kapasitesi yoksa araştırmasının herhangi bir kıymeti olmayacağıın” da altını çizmektedir. Dolayısıyla etnografin amacı, yerlinin bakış açısını, onun hayatla ilişkisini yakalamak ve onun dünyasını onun bakışıyla kavramaktır. Etnograf açısından hiçbir şey, kaydetmek için saçma ya da gereksiz değildir; hayat ölçülemez olduğundan çok ince ve detaylı gözlemler etnografik bir günlük şeklinde toplanmalı ve yerel hayatla hep yakın temasta kalınmalıdır (Malinowski, 1966, ss. 18-25’den Aktaran; Altuntek, 2009, ss. 83-84).

Saha araştırmamın iki safhasında da ilk andan itibaren cep boy iki küçük deftere günlük olarak tuttuğum notlar, gerçekleştirdiğim formel-enformel görüşmeler ve nihayet gözlemlerden ortaya çıkan bulgular, “denizcilerin zaman ve mekân algısından hareketle ticari gemilerdeki denizcilerin gözünden gemiyi ve gemide geçirilen zamanı anlamak” şeklinde özetleyebileceğim araştırmanın başındaki ilk hareket noktamı da gözden geçirmemi gerektirmiştir. Saha araştırmamın iki safhasında da ortaya çıkan bulguların ağırlıklı kısmının çalışma yeri, çalışma zamanı, boş zaman, ücretler, güvencesizlik, hiyerarşik ilişkiler ve otorite, denizci psikolojisi ve iş sağlığı ve güvenliği bağlantılı olmasından ötürü araştırmanın odak noktası da “ticari gemilerdeki emek süreçlerinden hareketle denizcilerin gözünden geminin ve gemide geçirilen zamanın anlaşılması” olarak güncellenmiştir.

⁵² Bu aktif tutum gerek araştırmanın başında gerekse de araştırma sürerken araştırmacıyla *eşik bekçileri* (*gatekeepers*) ve araştırmacı-araştırılanlar arasında (eşitsiz güç ilişkileri etrafında konumlanan her biri kendi çıkarlarını gözetken kişi ve gruplar) açık ya da örtülü bazı pazarlıkları gerektirecektir. Bunlar araştırmacının kişisel ve profesyonel alanlarda hangi faaliyetlere katılıp katılmayacağı, güç ilişkilerinden kaynaklı çatışmaların yaşandığı ya da karmaşık politik, ahlaki durumlarda nasıl bir tutum alacağı ve nihayet olarak üstlendiği rol ve konuma ilişkindir; bu roller başında nasılsa sonunda da öyle devam eden sabit rollerden ziyade çoğunlukla değişkendir (katılımlı gözlem/gözlem, uzak/yakın, içeriden biri/dışarıdan biri vb.) ve araştırmacı bu ilişkiler içerisinde ne kadar ileri gitmesi gerektiği sorusunu sürekli yanıtlamak zorundadır. Bu konuda (Bkz. Laine, 2000; 5. Bölüm).

Etnografi aracılığıyla araştırmacılar sürekli çıkarımlar yapar (yani açıkça söylenenlerin ya da bariz bir Şekilde görülenlerin ötesine geçer) ve gerçekte kastedilene ya da dolaylı bir Şekilde ima edilene doğru ilerlerler. İnsanlar, kültürlerini (yani düşündükleri, tasarladıkları ya da inandıkları Şeyleri) belirli toplumsal bağlamlarda dışarıdan gözlemlenebilir davranışlarıyla ortaya koysalar da salt gözle görülebilir bir davranıştan hareketle toplumsal anlamın bütünü kavranamaz. Dolayısıyla, etnografik yönteme dayalı araştırma yürütenler, insanların yaşamlarını ve davranışlarını betimler, kültürel bilgileri irdeler ve söz konusu davranışların anlamını ortaya çıkarmaya çalışırlar. Özetlemek gerekirse, etnografi, dışarıdan kolayca gözlemleyebileceğimiz Şeylerden, gözlemlediğimiz insanların gerçekte hissettikleri, inandıkları ya da anladıklarına doğru ilerler. Kültürel bilgi; simgeleri, Őarkıları, deyişleri, olguları, davranış biçimlerini ve nesnelere kapsar (Neuman, 2020a, s. 673).

Geertz, etnografide yoğun betimleme yöntemini savunmuştur. Bu yöntem, özgüllüklerin ayrıntılı bir tasviridir. Yalnızca üç dakikalık bir olayın yoğun betimlemesi, fotoğrafların yanı sıra bir düzine sayfa deşifre yapmayı gerektirebilir. Diğer bir deyişe kültür, bir yapıya veya evrensel bir anlamlandırma sistemine bağlı olmaksızın göstergelerin yorumlanması ve anlamlandırma pratikleriyle kavranabilir. Geertz, kültürü, belirli sıradan ve gündelik bağlamalarda konumlanmış oldukça spesifik anlamlı pratikler ve yorumlar olarak ele almaktadır. Dolayısıyla bu teknik, gerçekleşen Şeyleri, eksiksiz bir Şekilde kavrar ve olaylar dizisini daha geniş bir bağlama yerleştirir. Birden çok yorum ya da perspektife izin veren ve daha geniş bir toplumsal-kültürel bağlam sunan bu teknikle okuyucunun metinden daha derin anlamlar çıkarmasına imkan tanınır (Barker, 2004b, s. 73; Neuman, 2020a, s. 674). Örneğin, zamanlarının çoğunu horoz dvşyle ilgili faaliyetlerle geçiren Balili erkeklerin, tımar ettikleri, eğittikleri, özel olarak besledikleri, dövüşleri üzerine bahse girdikleri, her zaman haklarında konuştukları ve günlük hayatlarını bu kadar meşgul eden horozları, Geertz'e

göre erkeklerin benliklerinin ve narsistik erkek egosunun simgesel ifadeleridir. İnsanın dışkılama, yemek yeme, sakarlık vb. hayvansı davranışlarını da simgeleyen horozlar, erkekler için salt ideal benlikle değil, en korktukları, nefret ettikleri, dolayısıyla zıt değerli özdeşleştikleri varlıklardır. Horoz dövüşü ise, erkeklerin horozları aracılığıyla birbirleriyle dövüşükleri, nefret, gaddarlık, şiddet, kan ve ölüm içeren dramatik bir oyunun sahnelendiği bir arenadır. Dolayısıyla Geertz, horoz dövüşünün paranın kendisiyle değil, statü ve prestijle ilgili olduğunu, hatta kazananın hissettiği haz karşısında kaybedenin öfkesinin aile tapınaklarını yıkacak derecede büyük olduğunu belirtmektedir (Altuntek, 2009, s. 127).

Denizcilerin dünyası ve bir dökme yük gemisinin dinamikleri toplamda dört buçuk aylık bir süre boyunca katılımlı gözlemlerle anlamlandırılmaya çalışılırken, aynı ortamdaki denizcileri rahatsız etmemek ve aynı zamanda ortamın doğal bilgi akışını bozmamak için notlar o anda bulunulan yere yakınlığına göre tuvalete, başaltına, kumanyalıklara ya da kamaraya giderek hızlıca alınmıştır. İstisnai durumlarda, yukarıda sayılan yerlerde hızlıca ses kaydı da alınmıştır. Ek olarak, nitel veri elde etme sürecinde katılımlı gözlemin yanı sıra yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniğinden de yararlanılmıştır.

Yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerde kullanılan sorular, yapılandırılmış soru formlarına kıyasla araştırmacılara daha detaylı bilgi alma imkânı sunduğu için etnografik yöntemi kullanan araştırmacılar tarafından tercih edilmektedir. Bu görüşmeler, görüşmecilerin salt “yanıtlayanlar” olarak görüldüğü ve kendilerine kapalı uçlu soruların yöneltildiği yönetime kıyasla ana hatları belli olan, soruyu yanıtlayanların onu yorumlama ve yanıtlarını şekillendirme hakkını kendilerinde gördükleri, bazen görüşmenin yönünün başka bir yöne evrilebildiği, dolayısıyla kontrolün bir ölçüde de olsa “bilgi kaynağı olan aktörlerle” paylaşıldığı görüşmelerdir (Fife, 2005, ss. 93-95). Araştırma kapsamında denizcilere yönlendirilen tüm sorular

birbirinin aynı olsa da denizcilerin gemideki pozisyonları, yaşları, geminin mülkiyetine sahip olan şirketteki ya da taşımacılık sektöründeki geçmiş deneyimleri farklılaştığı için doğal olarak bazı sorulara verilen yanıtlar benzeştiği gibi bazıları da farklılaşmıştır. Aşçı A1 gibi bazı denizcilerin ses kaydı alındığında daha çekingen davrandıkları ve daha kısa yanıtlar verdikleri fark edildiğinde ise ilgili görüşmeler ses kaydı alınmadan, hızlı notlar tutularak gerçekleştirilmiştir.⁵³

Derinlemesine görüşmelerde, araştırılan konuda detaylı bilgi veren kişiler yer alır. Bu kişilerin kendi konuları hakkında bir uzmanlığı olabileceği gibi salt kendi yaşamlarının uzmanı da olabilirler. Ancak iki durumda da araştırılan konuda bilginin bizzat araştırmacının kendisi ya da araştırma ekibinden birinin yürüttüğü bütüncül ve derinlemesine görüşmeler aracılığıyla derlenmesi hedeflenir. Bu teknikte araştırmacılardan temel olarak, yapılandırılmış görüşmelere kıyasla sorguladıkları konuda daha fazla bilgi sahibi olmaları, gerektiğinde esnek davranarak ellerindeki yarı-yapılandırılmış soru formunun dışına çıkabilmeleri, diğer bir deyişle *gerekli durumlarda görüşmeyi aktif dinleyici olarak gerçekleştirmeleri* ve sordukları sorulara aldıkları yanıtlarla araştırdıkları konu arasında bir bağ kurabilmeleri beklenir. Bu, etnografiden beslenmiş bir veri toplama yöntemidir. İlgilendikleri konuda saha araştırmaları yürüten etnograflar yaptıkları gözlemlerin ve tuttukları saha notlarının yanı sıra, alandaki kilit kişilerle iletişime geçerek bu yöntemle de bilgi toplamışlardır. Gündelik hayattaki sohbetlere benzeyen bu tür iletişimler, araştırmacının “soruna ilgilendiği kişinin gözünden de vakıf olmasını” sağlar. Diğer bir deyişle araştırmacı, araştırma yürüttüğü mekandaki kişilerin belirli davranışları sergilemelerinin altındaki nedenlerini ya da motivasyonlarını anlamaya çalışır. Dolayısıyla etnograflar bu tür bir iletişime girmeden önce ilgilendikleri sahada olabildiğince uzun zaman geçirmeye

⁵³ Baum-Talmor da (2014, ss. 9-10) denizcilerin enformel sohbetlerde bilgi paylaşımına daha açık olduklarını, kendilerini daha iyi ifade ettiklerini ve dolayısıyla bu yolla daha kaliteli nitel veri elde edebildiğini belirtmektedir.

çalışırlar ve “bağlamsal bilgileri” de derlerler. Amaçlanan şey salt bilgi derlemek değil, ilgilendikleri alandaki bireylerle empati kurabilmek ve hatta kendilerindeki değişimi de yansıtabilmektir. Bu açıdan etnografik araştırmalarda derinlemesine görüşmeler, bağlamsal bilginin, sahadakinin bilgisinin ve araştırmacının bilgisinin bir tür etkileşimi sonucunda gerçekleşen bütüncül veri toplama çalışmasının önemli bir parçasını oluşturur (Erdoğan ve Uyan-Semerci, 2021, ss. 158-159; Kenny ve Smillie, 2015, ss. 5-9).

Özellikle etnik ve kültürel kimliklerle ilişkili hassas konularda araştırmacının sahada kimlerle derinlemesine görüşme yapacağına nasıl belirleneceği ayrı bir önem taşır. Etnografların görüşme yapmak istedikleri kişileri seçtikleri kriterler, aynı araştırma projesi boyunca bile önemli ölçüde değişebilir. Anket araştırmalarında amaç, genellikle temsili bir örneklem elde etmek iken, etnografik araştırmada genellikle söz konusu olan, vakalar arasında örnekleme yapmak değil, bunu tek vaka içinde yapmaktır (Hammersley ve Atkinson, 2007, s. 106). Dolayısıyla, saha araştırması uluslararası taşımacılık yapan bir dökme yük gemisindeki (*M/V Striker*) farklı kültürlerden denizciler (Türkiye, Azerbaycan, Gürcistan, Suriye) üzerine gerçekleştiriliyorsa ve doğal olarak katılımcı sayısı sınırlıysa, denizcilerin gündelik hayatlarına ve gemideki emek süreçlerine ilişkin örüntülerin, kısıtlı bir mekan olan gemide geçirilen zamanın seyirdeyken ve bekleme süreçlerinde (tersanede, limana ya da boğazlara giriş için beklenen demir sahalarında, yükleme-tahliye yapılan limanlarda) çalışma-dinlenme-boş zaman arasında nasıl görünürleştiği araştırılıyorsa, görüşmecilerin seçiminde bazı temel kriterler aranması ve kriterlere uyan tüm denizcilerle görüşmek için girişimde bulunulması yeterli olacaktır. Bu araştırma açısından söz konusu kriterler ise şöyledir: 1- gemi adamı cüzdanına sahip olmak, 2- güverte ve makine zabıtları için son 10 yıl içerisinde staj dahil toplamda en az bir yıl gemi hizmeti yapmış olmak, 3- güverte ve makine reisleri (lostromo/bosun) ve tayfalar için son beş yıl içerisinde toplamda en az

bir yıl gemi hizmeti olmak ve 4- en az 18 yaşında olmak. Zabit ve tayfalar için ayrı süre sınırları içinde hizmet süreleri belirlenmesinin sebebi, tayfa grubunun gemilerde bir veya iki kontrat gibi kısa sürelerle bulunup, daha sonra karadaki rutin yaşamlarına dönebilmeleri ve bazen yıllarca yeniden gemide çalışmamayı tercih edebilmeleridir. Öte yandan zabitler, denizcilik mesleğinin eğitimlerini almış ve kendilerine bu alanda *beşerî sermaye yatırımı* yapmış kişiler olduklarından yeri geldiğinde taşımacılık şirketinin ofisinde çalışmayı da tercih edebilmekte ve gerektiğinde yeniden gemide çalışabilmektedirler. Dolayısıyla süreye ilişkin bu kriterlerle denizcilik mesleği ile bağları sıkı olan denizcilerle görüşülmesi hedeflenmiştir.

Saha araştırması süresince günlük notların alındığı cep boy defterlere gemide o günkü gözlemler ve gerçekleşen sohbetlere ilişkin anahtar kelimeler, birkaç kelimedenden oluşan ibareler ve bazen de daha detaylı notlar yazılmıştır. Günlük olarak alınan bu notlar kamarada bazen doğrudan kişisel bilgisayara nadiren de daha büyük bir deftere yine günlük olarak, yorgun olunan zamanlarda ise iki günde bir detaylı şekilde yazılmıştır. Gemiden erken ayrılan denizciler dışındaki personelle görüşme yapmak⁵⁴ için üç ile dört hafta geçmesi beklenmiş⁵⁵ ve bu süreçte güvertede ya da makine dairesindeki emek sürecine fiilen katılım sağlanmıştır. Bu taktik, görüşme yapılacak olan denizcilerle daha fazla vakit geçirme ve birbirimizi daha yakından tanıma fırsatı tanımış ve zamanla aramızda güven oluşmaya başlamıştır. Gemiye katıldığım iki safhada da açık kimliğimin denizciler tarafından bilinmesinin ve bazı denizcilerin yakın çevrelerinde akademisyenlerin varlığının, yaptığım araştırmanın benimsenmesinde ve enformel gruplara kabul edilmemde bir avantaj oluşturduğunu belirtmem gerekir.

⁵⁴ Denizcilere ait temel demografik verilere (yaş, ehliyet/yeterlilik vb.) her gemide olduğu üzere alabandada asılı olan ve gemi ofisinde de bulunan personel listelerinden ulaşılabilirdi. Denizcilerin istihdam süreci ve mesleklerine ilişkin verileri (şirketteki kaçınıcı kontratında bulunduğu, araştırmacı gemiye katıldığında hangi denizcinin ne zamandır gemide olduğu vb.) bizzat kendilerinden edindim. Geminin planı, rotası vb. teknik bilgilere ise 2021'de güverte ikinci zabiti K2-1'in aracılığıyla, 2023'te ise yine güverte ikinci zabitleri K2-4 ve K2-5 aracılığıyla ulaştım.

⁵⁵ 2023 yılında da aynı stratejiyi izledim.

Örneğin, gemiye 2021 yılındaki ilk katılışından sonra iki Türk limanında tahliye yapıp, birkaç gün sonra da Yalova tersaneler bölgesinde tamire girmemiz sonucunda denizciler internet erişimine sahip oldular⁵⁶ ve benim akademik kimliğim hakkında bilgi sahibi olabildiler. Benzer bir durumu gemiye 2023 yılında katılırken de deneyimledim. Hatta, gemiye katılmadan önce özellikle zabitlerin “yeni kamarotun araştırmacı olduğuna” dair bilgilendirildiklerini ve kim olduğumun merak uyandırdığını gemiye katıldığım gün ayrılan güverte ikinci zabitinden öğrenmiştim. İki seferde de çok kısa süre sonra birçok denizciyle sosyal medyadan takipleşmeye başlamamız ve sosyal medya aracılığıyla kimliğimi, yaşamımdan parçaları kendileriyle açıkça paylaşmaktan çekinmeyişim de katılımlı gözleme dayalı araştırmam açısından olmazsa olmaz koşul olan karşılıklı güvenin oluşmasında etkili olmuştur. Bütün bunlar, hem katılımlı gözleme içkin fiili çalışma süreci hem de yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler öncesindeki karşılıklı güvenin tesisi açısından önemli gelişmelerdir. Görüşmeler öncesinde ise görüşmecilerden izin alarak ses kaydı alınmış ve bu kayıtlar görüşme esnasında alınan notlarla da desteklenmiştir. Gemiden erken ayrıldığından benimle görüşmeyi kabul eden ancak ses kaydı almama izin vermeyen bir denizci ile de yalnızca hızlı şekilde notlar alarak görüşme gerçekleştirilmiştir. Daha sonra bu kayıtların ve notların transkripsiyonu bizzat yapılmış; transkripsiyon sırasında öne çıkan bazı olayların yanına metin içerisinde ilgili kavramlar ayrıca yazılarak ilişkilendirilmiştir.

⁵⁶ 2021 yılında gemide çalışan Türk denizciler Türkiye karasularında olduğumuzdan limanlarda internet erişimine sahipti. Gürcü denizcilerden gelen talep üzerine önce kendi internetimi onlarla paylaştım; ardından K2-1 ile Yalova’da bir bayiye giderek (bazı zorluklarla karşılaşsak da) hepsine yeni hatlar açtırdık ve böylece internet erişimlerini sağlamış olduk. Normal koşullarda şirketin anlaşmalı olduğu acente tarafından yapılması gereken bu iş için, tahminimce standart-altı bir işletmenin ‘kara düzen’ işleyişi sebebiyle herhangi bir adım atılmayınca benim bu talebi herhangi bir maddi çıkar gözetmeksizin dayanışmacı bir mantıkla karşılamış olmam denizcilerle aramdaki iletişimi, etkileşimi ve bağı hızla kuvvetlendirdi.

Gerek gemide fiilen bulunulan süredeki gözlemler, gerekse denizcilerle gerçekleştirilen görüşmeler ve günlük sohbetlere dair pek çok detaylı not alınmıştır.⁵⁷ Ancak bunların bir kısmına araştırma metne dökülürken etik çekincelerle yer verilmemiştir. Zira Jackson'ın (1987, ss. 63-64) da vurguladığı üzere katılımlı gözlem yapan araştırmacı, sahada araştırılana dair pek çok şeyi gözlemleyebilir ya da tesis edilmiş olan güven duygusu ile gizli kalması araştırılanın yararına olacağı aşikâr olan bilgilere⁵⁸ de erişebilir. Konuyu dışarıdan araştıranlara kıyasla çok daha derinlemesine bilgilere erişimi olan araştırmacı böyle durumlarda, etik sorumluluğu gereği çok daha karmaşık sorumluluklarla karşı karşıya kalabilir. Laine (2000, s. 134) de, saha araştırması sırasında birçok rol ve ilişkinin geliştiğini, etnografin görüşme gerçekleştirdiği kişilere karşı gizlilik ve profesyonellik açısından etik ve ahlaki sorumlulukların bulunduğunu; bu sorumluluğunun temelde katılımcıların beklentilerinin kendi beklentileri ile uyumlu olmasının ve roller ve ilişkiler konusunda herhangi bir yanlış anlamının oluşmamasının sağlanmasıyla yerine getirilebileceğinin altını çizmektedir.

Yürüttüğüm araştırmada bu dengenin kurulmasının, en az araştırılan grupta yakın ve güvene dayalı ilişkiler kurabilmek kadar zor olduğunu sahada deneyimledim. Öte yandan, denizcilerle dostane ilişkiler kurmamda dayanışma ve yardımlaşma odaklı, herhangi bir maddi çıkar gözetmeksizin gerçekleştirdiğim ve bir defaya mahsus olmayan çeşitli eylemlerim⁵⁹ oldukça etkili olmuştur. Bunun dışında, bulunduğum ortamda bazı denizcilerin çeşitli kereler uygunsuz şaka ve sohbetlerine tanık olsam da

⁵⁷ Etik ilkeler gereği görüşme gerçekleştirilen kişiler, temas kurulan şirketler, gemiler ve diğer kurumlar metinde kodlanarak verilmiştir.

⁵⁸ Bazı evli ya da düzenli ilişkileri olan denizcilerin liman kentinde tanıştıkları kadınlarla para karşılığı girdikleri ilişkiler gibi.

⁵⁹ Denizcilerin sim kart almalarını sağlayarak aileleriyle iletişim kurmaları, internet paketleri bittiğinde onlar adına paket satın almam (haftalıklarını aldıkları zaman bana paket ücretini ödediler), sakatlanan bazı denizcileri şirket aracılığıyla hastaneye kontrol için götürmem, dışarı çıktıklarında ucuz alışveriş yapabilmeleri konusunda kendilerine yardımcı olmam gibi durumların yanı sıra, gündelik emek süreçlerine aktif şekilde katılarak iş yüklerini paylaşmam gibi eylemlerim.

benim bu tür eylemlere karşı mesafemi korumam da ortamdaki diğer denizcilerle etkileşimimi zamanla güçlendirmiştir. Yukarıda da belirttiğim üzere 2021 yılında gemiye katılımının daha ilk gününde süvarinin bana karşı kısmen olumsuz ve araştırmama yönelik küçümseyici tavırları da diğer zabıtlar ve tayfalarla daha hızlı ve samimi bir iletişim kurmama yardımcı olmuştur. Burada gemideki en önemli eşik bekçilerinden olan süvariyle tanışma anından kısaca bahsetmek gereklidir.

Saha araştırmamın ilk aşamasında süvari S1 ile gemiye bindikten sonra ilk yarım saatte tanışmıştım; kendisi araştırmama olumsuz yaklaşmış ve personelin büyük kısmıyla birlikte henüz lumbarağzındayken, “bu gemide benim dışımda kimseden hiçbir şey öğrenemezsin; ben de ineyeğim zaten, boşuna gelmişsin”⁶⁰ demiştir. Yine, ikinci günümde yemek sonrası zabitan salonunda çayımı içip insanlarla tanışırken, S1’in çarkçbaşı M1-1’e masadaki telefonumu göstererek “aman dikkat et çarkçbaşım, bak her şeyi kaydeder maazallah!” diyerek kendince şakayla karışık bir girişimi de olmuştur. Öte yandan, benim “lütfen süvari bey, biz izin almadan kayıt yapamayız, neden böyle bir şey söylüyorsunuz?” diyerek o esnada hemen telefonumu açmam ve herhangi bir kayıt almadığımı bizzat bir gün önce tanıştığım, araştırmamla ilgilenen çarkçbaşına göstermeme mukabil, çarkçbaşının gülerek “hocam gerçekten hiç gerek yok, ben size süvari beyden fazla güveniyorum” demesi, benim atlattığım ve gemide bilgi edinme sürecimi köklü şekilde etkileyebilecek ilk risk olmuştur. Daha sonra bu olayın beni diğer denizcilerin gözünde, gemide benden önce şekillenmiş olan otoritenin kötüye kullanımı ve ayrımcılık sonucunda oluşmuş, zaman zaman tarafları değişse de genelde süvariye karşı olumsuz tavrın bir tarafı yapmış olduğunu anlayacaktım.⁶¹ Bu olayın ardından çarkçbaşı yaşananları diğer makine personeliyle de paylaşmıştır ve makine zabıtları gülümseyerek bana “geçmiş olsun, tanışmışsın” demişlerdir.

⁶⁰ İkinci zabıt K2-1, süvari içeri girdikten hemen sonra onun bana ne dediğini sormuş ve İngilizceye çevirmem sonrasında gülerek “never mind him hoca” (boşver onu hoca) demiştir.

⁶¹ Benzer bir deneyim için (Bkz. Baum-Talmor, 2019, s. 102).

Denizcilerle zamanla kurulan dostane ilişkilerin bir boyutu da gerçekleştirdiğim araştırmanın sonucunda içinde denizcilerin kendilerinin de içinde yer alacakları bir kitabın yazılacağını bilmeleridir.⁶² Ancak, bu etkileşimi kurmaktan daha zor olanı sahada bunu uzun süre sürdürebilmek olmuştur. Zira denizcilerin birbirleriyle ya da denizcilerle şirket yetkilileri arasında çeşitli çıkar çatışmaları yaşanırken taraf olmamak, tarafsız kalırken de denizcilerle iyi ilişkileri koruyabilmek oldukça zordur. Ancak gemide de, pek çok saha araştırmasında da normal yaşamda da dostane ilişkilerinizi zedeleyebilecek olan ve bu sebeple kaçınılması gereken yalan söylerken yakalanmak, görüşülen kişinin söylemeye çekineceği ya da yanlış anlayabileceği konulara dikkat etmemek, uygunsuz cinsel yaklaşımlarda bulunmak ya da şakalar yapmak, kişilerin inançlarıyla, etnisiteleriyle ilgili şakalar yapmak (Jackson, 1987, ss. 68-70; Erdoğan ve Uyan-Semerci, 2021, ss. 166-167) gibi davranışlarda bulunmadığımdan kendi pozisyonumu riske atmamıştım. Zira son derece kısıtlı mekanlar olan ticari gemilerde psikolojik olarak dayanıklı olmanın yollarından biri şakalar yapmak olsa da gemi aynı zamanda çok uluslu denizcilerin erkek egemen mekanı olduğundan şakalar, özellikle dil bariyerlerinin yol açabileceği yanlış anlaşılmalara sebebiyle çoğunlukla risklidir (Alderton ve diğerleri, 2005, ss. 101-103).

Bu süreçte denizcilerin kendilerini, karşılaştıkları ve kendilerini zorlayan durumları, iyi ya da kötü anılarını nasıl ifade ettiklerini öğrenmem de (fenomen olarak) gerekmiştir. Denizcilerin belirli olayları ve deneyimlerini nasıl ifade ettikleri, hangi kavramları ya da jargonu kullandıkları (ya da kullanmayı tercih ettikleri) önemlidir; zira

⁶² Salt diğerkâm bir yaklaşımla, hiçbir çıkar gözetmeksizin araştırmacıya yardımcı olunması oldukça nadir rastlanabilecek bir durumdur. Öte yandan tarafıma şirket tarafından herhangi bir ödeme yapılmamasına rağmen denizcilerle birlikte her gün fiilen mesaiye olmam ve K2-1'in ifadeleriyle "yaz tatili yapmak yerine denizciliğin ne olduğunu bizzat görmek için kendi isteğimle gemide bulunmam" denizciler tarafından hem ilginç bulunmuş hem de "cesaretim" açıktan takdir edilmiştir.

dile getirdikleri şey, Heidegger'in deyişiyile kabul edilen ve üzerinde yeniden konuşularak başkasına iletilebilen bir "el-altında-olan"⁶³ dönüşür.

Heidegger, fenomeni "kendisini kendisinde gösteren, ayan olan" anlamında kullanmaktadır. Öte yandan, var olanların kendilerine nasıl ulaşıldığına bağlı olarak (araştırmacının gruba ulaşma şekli, örneğin benim durumumda anahtar kişi aracılığıyla) kendilerini farklı tarzlarda ve hatta kendilerini kendinde olmadıkları gibi gösterme imkanları da vardır. Heidegger bu durumdaki yani kendisini başka şekilde gösteren fenomene zahiri, zevahir demektedir. Bir şey kendi kendini gösterme meyline sahipse (yani bir fenomense) kendini olmadığı gibi gösterebilme "başka bir şey olarak görünme" imkanına da sahiptir. Diğer bir deyişle bir fenomenin kendisini gösterme şekilleri farklılaşabilmektedir. Heidegger bu konuda hastalık metaforunu kullanmakta ve hastalığın vücutta görülen belirtilerinin, hastalığın kendisinin görülmesi anlamına gelmediğini vurgulamaktadır. Ancak burada olan şey şudur: kendisini göstermeyen bir şey, kendisini gösteren bir şeyle kendini beyan etmektedir. Bu durumda ise fenomeni tarif etmiş değil, yalnızca onu farz etmiş oluruz. Araştırmacının bilmesi ve dikkat etmesi gereken şey, fenomenlerin asla görünümle olmadığı, ancak her görünümün bir fenomene muhtaç olduğudur (Heidegger, 2011: 29-31). Makine zabiti M3-3'nun aktardığı üzere "katıldığı gemilerde önce sosyal ortama bakıp, ardından belirli bir karaktere bürünüp ilişkilerini o şekilde kuran (samimi, soğuk, yardımsever, mesafeli vb.) denizcilerin" varlığı da söz konusu olabilir. Dolayısıyla, araştırmacının hedeflemesi gereken şey, *kendisi tarihsel olan Dasein'i içinde bulunduğu çevrede apaçık şekilde*

⁶³ "Dasein kendini dile getirendir; kendini, yani var olanlara yönelen keşfedici varlık olarak dile getirendir ve o, keşfettiği var olanlar hakkında kendini ifade şeklinde dile getirmektedir. İfade, var olanları keşfedilmişliklerinin nasıllığı içinde ihbar eder. Muhabereyi müşahede eden Dasein, bu müşahede sırasında keşfeden varlıkla kendisini, üzerinde konuşulan var olana dahil eder. Dile getirilen ifade, kendi ne hakkındalığı içinde söz konusu var olanın keşfedilmişliğini içerir. O, dile getirilenin içinde muhafaza olur. Dile getirilen, dünya-içinde adeta bir el-altında-olana dönüşür, kabul edilen ve üzerinde yeniden konuşularak başkalarına iletilebilen bir el-altında-olan gibi. Keşfedilmişliğin muhafazası temeli üzerinde, el-altında-olan olarak dile getirilen, kendi üzerinden hareketle var olana bir irtibat sağlar. Dile getirilen de zaten söz konusu var olan hakkındaki bir ifade halini alır" (Heidegger, 2011, s. 236).

ortaya çıkarabilmektir. Dolayısıyla, hangi davranış ya da temsilin mesleki, hangilerinin ise kişisel özelliklerden kaynaklandığının anlaşılabilmesi için araştırmacının ek çaba göstermesi gerekmektedir.

Dolayısıyla saha araştırması ve derinlemesine görüşmeler aracılığıyla yanıtları aranacak sorular çeşitlidir: Uzak yolda denizci olmak ne demektir? Denizcilerin iş bulma süreci nasıl gerçekleşmektedir? Standart-altı bir gemideki emek sürecinin belirleyenleri nelerdir? Denizciler kendilerini, var oldukları mekandaki olan gemideki rollerini ve işlerini nasıl anlamakta ve algılamaktadırlar?⁶⁴ Uzak yol denizcileri meslekleri gereği sürekli hareket halindeki durumunu nasıl anlamlandırmaktadırlar? Denizcilerin bir mekân olarak gemi, gemi yaşamı, gemide çalışma, dinlenme, boş zaman ve bekleyişler üzerine ortaklaşan anlatıları var mıdır? Gemideyken psikolojilerini en çok etkileyen şeyler nelerdir?

Bu sorulara yanıtlar aranırken, birçok görüşmede öne çıkan bulgulardan biri denizcilerin kontratları sırasında gemi dışında geçici olarak vakit geçirebildikleri limanlarda bulunmaya rekreasyon açısından oldukça önem verdikleridir. Limanlar denizcilerin gemi dışında vakit geçirebildikleri ölçüde işten ve gemiden kaynaklanan stresi atabildikleri mekanlardır:

“Gemi dediğin açık hapishane... Denizciler olarak rahatlamamız gereken yerde bazen dışarı çıkamamak, stresle yola devam etmek, kasabın önüne dizilen kediler gibi karaya bakmak zorunda kalabiliyoruz... Hele ki liman teknolojikse büyük ümitlerle gittiğin yerde sekiz saatte geminin yüklenmesi bitebiliyor. Çalıştığım şirket ve dolayısıyla da gemileri büyüdükçe yük boşaltılırken karaya çıkabilmek giderek

⁶⁴ Zira “Dasein bu olanakları ya kendisi bizzat seçmiştir ya da bunların içine dalıvermiştir” (Heidegger, 2011, s. 12).

zorlaşıyor. Hızla yükü boşaltıp hemen gerisin geriye 20 günlük yola koyuluyorsun. Artık dua ediyoruz, bayram olsun, limanda ambargo olsun, liman işçileri grev yapsınlar diye... Ya da bazen geminin vincini bir süreliğine sabote etmeyi bile düşünüyoruz (gülüyor). ‘Konserve kutusunda’ günlerini geçiriyorsun, sürekli geminin içindesin ve agresif bir tutum içindesin sürekli...” [M3-1, 05/06/2021].

“Hele ki limandayken o ülkenin bayramına falan denk gelirsek, kimse çalışmadığı için bazen 10-12 gün şehri gezebildiğimiz oluyor. Gemide çalışmaktan en çok keyif aldığım zamanlar da bunlar zaten” [A2, 11/09/2022].

Yukarıdaki ifadelerde öne çıkan temel unsur, sermaye birikiminin hızını ve sürekliliğini sağlamaya odaklanan neoliberal politikalarla birlikte taşıma faaliyetlerinin hızlandıran teknolojik yatırımların giderek insan etkileşimini sınırlandırmış olmasıdır. Borovnik (2012, s. 61), limanlardaki etkileşimlerin giderek parçalı hale geldiğine, denizciliğin bariz hareketliliğe dayalı oluşuna rağmen sürecin denizcileri cisimleştirdiğine, sınırlandırdığına ve sonuç olarak söz konusu sınırlama ve hareketsiz kalmaların gemi ve kıyı arasındaki etkileşim alanını kıyıda kıyıya kaydıracağına ve hatta çoğunlukla gemiyle sınırlandırdığına işaret etmektedir.

Saha araştırması kapsamında yukarıda belirtilen soruların yanıtlarını arayabilmek için denizcileri kendi mekânlarında, işlerini yaparken, yemek yerken, eğlenirken vd. gündelik uğraşlarının içine gömülüken, onlarla aynı maddi koşulları ve ortak zamanı paylaşırken gözlemlemek gereklidir. Dolayısıyla salt karada görüşülen, seferden yeni dönmüş ya da sefere çıkmak üzere olan denizcilerin geçmiş seferlerine dair anlatılarına bağlı kalarak ya da gemide çalışma ve yaşamının gerçek anlamını, denizcilerle birlikte gemide fiilen çalışarak deneyimlemeden açığa çıkarmak mümkün

değildir. Bu sebeple toplumda en az dört aylık bir süreyi⁶⁵ bir dökme yük gemisinde denizcilerle birlikte geçirmek, araştırılan olguları denizcilerin gözünden yansıtabilmek açısından elzemdir. Bu araştırmanın mekânı dökme yük gemisidir; ancak gemiyi denizcilerden oluşan “bir mikro toplumun” mekânı olarak düşünmek gereklidir.

Araştırma süreci üç aşamalı olarak (karada-gemide-karada) planlanmıştır. İlk olarak gemiye katılım öncesinde AK-K2 aracılığıyla tanışılan farklı yaş, cinsiyet, deneyim ve meslekten denizcilerle yüz yüze, yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada Gemlik’te kısa süreliğine demirde bulunan standart-altı bir gemi olan *M/V Salsa*’ya *Dökmeci 1 Shipping* şirket personelleri (DPA ve enspektörlerle birlikte) ile bir ziyaret gerçekleştirilmiş ve birkaç aydır gemide olan denizcilerle enformel olarak görüşülmüştür. Bu görüşme ve temaslarla, katılımlı gözlem öncesinde saha ile tanışıklığın artırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, bu süreçte tanışılan bir makine üçüncü zabiti (M3-3) ile hem İstanbul’da denizcilik eğitimi veren başlıca kurslar ziyaret edilerek kurs içerikleri ve işleyiş hakkında bilgi alınmış hem de bazı kursiyerlerle yine enformel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Daha sonra sağlık kontrolüne girilip “gemi adamı olur” sağlık belgesi alınarak İstanbul’daki denizcilik kurslarından birine kayıt yaptırılmış ve yaklaşık iki ay süren teorik ve uygulamalı eğitimler tamamlanarak⁶⁶ gemi adamı cüzdanı (kamarot olarak) alınmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasında önceden bağlantı kurulan taşımacılık şirketlerinden biri olan *Dökmeci 2 Shipping*’in personel donatımı açısından müsait bir dökme yük gemisi olan elverişli bayrak taşıyan *M/V Striker*’a 2021 yılında iki ay, 2023 yılında ise (bu kez ilkinden farklı bir elverişli bayrak taşıyan) iki buçuk ay süreyle kamarot ehliyetine sahip bir araştırmacı olarak katılım sağlanmıştır. Araştırmacı olarak güvertede gemici ya da makinede yağcı ehliyetlerinden ziyade kamarot ehliyeti alma

⁶⁵ Ortalama kontrat süresi dört ile altı ay arasında olduğundan ve nitel bulgular tekrar etmeye başlayacağından ötürü.

⁶⁶ Bu süreç 2.2. numaralı başlıkta anlatılmaktadır.

tercihinin gerek pratik gerekse yöntemsel birkaç sebebi vardır. Kamarot pozisyonu standart-altı gemiler açısından hayati bir pozisyon değildir ve bu tür gemilerde genellikle salt aşçı çalıştırılırken kamarot istihdam edilmemektedir. Dolayısıyla, gemide gerçek anlamıyla günü gününe yürütmeyeceğim bir görev olması açısından (aşçılığın ve gemiciliğin aksine) kamarotluğun ideal bir pozisyon olduğu açıktır. Ancak, tayfa listesinde kamarot olarak yer alıyor olmanın asıl avantajı geminin mutfak ve yemek salonlarında⁶⁷ rahatça bulunabilmeye ek olarak geminin diğer kısımlarına da (gerek güverte gerekse makine dairesi) görece rahatça girip çıkmayı sağlayacak olmasıdır. Bir kamarot, köprü üstüne ve makine dairesine çay-kahve servisi yapabilirken, bir yağcının köprü üstüne çıkması ya da bir güvertenin makine dairesine inmesi istisnai durumlar dışında izaha muhtaçtır. Dolayısıyla mesleki ayırım, hiyerarşideki pozisyon ve çalışma mekânının net şekilde belirlenmiş olduğu gemilerde, bu sınırları aşabilen ya da esnetebilen pozisyonlar mutfak personeli olan aşçı ve kamarotlar olduğundan tercihim bu yönde şekillenmiştir. Aşçıların sorumluluklarının, amiri oldukları kamarot(lar)a kıyasla çok daha fazla olması, aşçılığı belgelendirmenin gerekmesi, gün içinde mutfaktan ayrılıp geminin diğer bölgelerine giderek emek sürecine katılma imkanının olmaması ve kişisel olarak aşçılık konusunda deneyim sahibi olmamam kamarot ehliyeti alma tercihimin diğer gerekçelerini oluşturmuştur.

Araştırmamın üçüncü aşamasında ise 2021'deki saha çalışmam ile 2023'te gemiye yeniden katılım arasındaki sürede, yine, karadaki denizcilerle yüz yüze, yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kez gemide yaşama deneyimi olan bir araştırmacı olarak gerçekleştirdiğim görüşmelerde kimi sorulara

⁶⁷ Gemici (güverte ya da makine) yerine kamarotluk yeterliliği için eğitim alma tercihimde ise o ana değin denizcilerle gerçekleştirdiğim görüşmelerden hareketle tüm personelin gün içerisinde birden fazla kez uğradığı ve gemide bilgi akışının merkezi olduğunu (hub) anladığım yemek salonuna erişimi olan bir personel olarak gemiye katılma kararım etkili olmuştur. Baum-Talmor'un da (2019, s. 101) altını çizdiği üzere normal işleyişte oldukça hiyerarşik yerler olan personel ve zabıt salonlarına giriş çıkışlar oldukça kontrollüken, benim katıldığım *M/V Striker* gemisi özellikle tersaneye girdikten sonra görece belirsizleşmiştir. Ancak yine de yemekler ayrı salonlarda yenmeye devam etmiştir. 2023 yılında seferler esnasında ise salonlar arasındaki ayırım literatürle uyumlu olacak şekilde belirginleşmiştir.

verilen yanıtlara kişisel deneyimimden hareketle yaptığım yorumlar aracılığıyla denizcilerden çok daha derinlemesine bilgi edinebilme imkanım olmuştur. Son olarak gerçekleştirilen tüm görüşmelerde ya gemiye katılmak üzere olan ya da gemiden yakın zamanda inmiş olan denizcilerle⁶⁸ görüşmeye özen gösterilmiştir. Bununla, denizcilerin zaman (gemideki çalışma zamanı ile karadaki boş zaman) ve mekân (gemi) algılarına ilişkin kişisel değerlendirmelerinin yanı sıra görüşmeler esnasında gözlemler yaparak, gemide bulunmaya ve karadayken gemideki yaşam anlatısına dair *bağlamsal bilgilere* ulaşmaya çalışılmıştır.⁶⁹ Son olarak, araştırmam boyunca not aldığım ve denizcilerin şirketlerle ya da aracılarda imzaladıkları iş sözleşmelerini niteleyen kontrat kelimesinden, cümlenin akışını ya da metnin anlamını bozabilecek yerler dışında denizcilerin de yaygın olarak kullandığı şekliyle *kontrat* olarak bahsedilmiştir.

⁶⁸ Gemiden ineli bir hafta ile bir ay arasında zaman geçmiş olan ve yine gemiye bir ay içinde katılacak olan güverte ve makine zabitleriyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmesinde karadaki denizcilerin gemide olmayı (izole ve hareketli bir mekânda olmayı) ve gemide geçirdikleri kontrat süresini (zamanı) nasıl algıladıklarına dair kişisel deneyimleri, tanımlamaları ve anlamlandırmaları üzerinden bulgulara ulaşma düşüncesi etkili olmuştur.

⁶⁹ Örneğin dokuz ay çalıştığı gemiden indikten yalnızca üç gün sonra İstanbul'da görüştüğüm bir denizci, görüşme sırasında bir eliyle çay bardağını sürekli tutarken, diğer eliyle de ara ara sandalyesini tutuyordu. Bunun nedenini sorduğumda, biraz güldükten sonra; "görüyorsun hocam, gemiden indik ama hala gemideymiş gibi çay dökülmesin diye bardağı, düşmeyelim diye sandalyeyi tutuyoruz" demişti [K2-2, 10/06/2021].

2. SAHA ARAŞTIRMASI ÖNCESİ HAZIRLIK SÜRECİ

2.1. Sahanın Rasyonalizasyonu ve İlk Temasların Kurulması

Bu araştırmanın odağında uluslararası sularda seyreden (Karadeniz, Akdeniz, Avrupa ve Baltık ülkelerine seferler yapan) standart-altı dökme yük gemilerinde çalışan denizciler olduğundan, öncelikle bu bölgelerde yük taşıyan ve standart-altı gemiler işleten şirketlere ulaşılmıştır. Yine, denizcilerin gemideki yaşamı üzerinden denizciliği ve emek süreçlerini analiz etmeye çalıştığımın “liner taşımacılık yapmayan”⁷⁰ bir dökme yük gemisi bulmak zorundaydım. Yukarıda açıkladığımız standart-altı vurgusuna uyan, armatörlerinin ya da işletenlerinin Türk olduğu yabancı bayraklı ve en az yarı ömrünü tamamlamış gemilerde genellikle güverte ve makine sınıfı tüm kademelerinden denizcilerin toplamda 15-30 kişi civarında bir çalışan grubu bulunmaktadır.

Colas (2021, ss. 257-258), liner taşımacılık yapmayan segmentlerde *Dökmeci Shipping 1* ve *Dökmeci Shipping 2* taşımacılık şirketlerinde olduğu gibi beş ya da daha az gemiye sahip olan çok sayıda küçük sermayenin, aynı uzmanlık alanındaki gemilerinin bir araya gelerek birbirlerine kargo taşımacılığı yaptıkları gelir paylaşımli ‘havuzlarda’ örgütlendiğini belirtmektedir. Yeni inşa edilen daha büyük gemiler, dökme yük gemileri ya da tankerler uzun mesafeli yüksek hacimli rotalarda görevi nispeten daha küçük gemilerden devralırken, daha küçük gemiler genellikle daha düşük hacimli rotalarda taşımacılık yapmaya yönelmektedir. 2023 Mart ayında İstanbul’da demir sahasında yük için beklerken “tahminen ne zaman hareket edeceğimizi” sorduğum K2-4’ün aktardıkları bu tespitlerle uyum içindedir:

⁷⁰ Liner taşımacılık, sürekli ve düzenli olarak ve tarifeye dayalı bir taşımacılığı ifade eder. Bu taşıma türünde zaman önemli bir faktördür. Bu taşımacılık hizmetini veren gemi şirketleri ya da gemi sahipleri, yükleri belirli bir tarifeye göre taşırlar. Yolun uzunluğu ve zaman faktörü, tarifenin belirlenmesindeki esaslardandır (Bkz. Deniz Yolu Taşımacılığı, 2016). Öte yandan gemide kaldığım süre boyunca Romanya limanlarından Türkiye’nin farklı limanlarına üç kez hurda yükü taşınması sonucunda denizciler açısından seferin kaç gün süreceğine ve telefon hatlarının ne zaman çekmeye başlayacağına dair bir öngörülebilirlik oluşmuş olsa da her seferinde gidilecek limanın hareket etmeden birkaç saat önce öğrenilmesi belirsizlik unsurunu korumuştur.

“Pazartesi-Salı günleri iyi gemiler iyi yükleri alırlar. İyi navlun kazancı o gemilere gider. Çarşamba’dan itibaren kalan yükleri diğer gemiler paylaşırlar” [K2-4, 11/03/2021].

Liner çalışmayan ya da tramp taşımacılık⁷¹ yapan yabancı bayraklı bir dökme yük gemisini tercih etmemin ise başlıca iki gerekçesi vardı. Bunlardan ilki, bu tanıma uyan gemilerde farklı ülke ve kültürlerden denizcilerin bulunma olasılığının Türk bayraklı ve yakın yol çalışan gemilere kıyasla daha yüksek olmasıdır. Diğer gerekçe ise liner taşımacılık yapan gemilerin genelde aynı limanlar arasında çalışmaları ve bunun denizciler açısından çeşitli açılardan öngörülebilirlikler⁷² yaratmasıdır. Belirli hatlar yerine tek seferlik taşıma anlaşmaları yaparak çalışan gemilerdeki denizciler bazen önceden indikleri limanlara denk gelirlerken benzer bir öngörülebilirliğe sahip olmakla birlikte, çoğu kez farklı limanlarda gemiden in(ebil)mektedirler. Dolayısıyla saha araştırması esnasında farklı limanlarda denizcilerle birlikte gemiden inebilmek ve denizcilerin gerek farklı gemilerden inenlerle kuracağı iletişimlerini gerekse limanların farklılaşması muhtemel teknolojik kapasitelerinden hareketle emek sürecini ve boş zaman faaliyetlerini gözlemlene (ve katılma) imkânını yakalamak istendiğinden spot çalışan yabancı bayraklı bir dökme yük gemisine katılım tercih edilmiştir. Burada, ticari taşımacılık yapılan birçok gemi türü içerisinde neden dökme yük gemilerinin tercih edildiğini de gerekçelendirmek gereklidir.

Yük gemileri kuru ve sıvı yük gemileri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu çalışmada sıvı yük gemilerinin (ham petrol, şarap, bitkisel yağ vb. yük taşıyan gemiler) tercih edilmeme sebebi kargonun yüklenme ve tahliyesinin her türlü hava

⁷¹ Tramp taşımacılık, yüke sahip olan iki liman arasında yapılan, kargonun tek seferde taşınması esasına dayanan, ancak liner taşımacılığın aksine belirli bir zaman ve tarihi olmayan taşımacılık türüdür.

⁷² Mekân olarak limana dair öngörülebilirliğin yanı sıra iki liman arasındaki seyirin normal şartlar altında ne kadar süreceğine, diğer bir deyişle zamana dair öngörülebilirlik. Cep telefonlarının ne zaman sinyal almaya başlayacağından, *shore-pass* belgelerinin kaç günde verileceğine kadar birçok bekleyiş süreci açısından öngörülebilirliğin olup olmaması önemlidir.

koşulunda yapılabilmesi, bu işlemlerin en çok birkaç saat sürmesi ve hatta bu işlemler için çoğu zaman geminin limana dahi uğramak zorunda olmamasıdır. Liman altyapısının liman kenti ve kent sakinleriyle bağlantısının giderek zayıfladığı günümüzde, denizciler de artık “deniz köpeği”⁷³ olmaktan uzaklaşmaktadırlar (Kołodziej, 2022, s. 129). Dolayısıyla bu tür gemilerde çalışan denizcilerin limanlarda gemiden inebilme imkanları neredeyse yoktur. Ayrıca aynı uluslararası düzenlemelere tabi olmakla birlikte, sıvı yük gemilerinde (tankerler) çalışan denizcilerin gündelik hayatları, özellikle de alkollü içecek tüketimleri uygulamada son derece sıkı ve anlık denetlemelere tabidir; söz konusu denetim mekanizmalarının işleyişi ise belirli bir hiyerarşik düzen ve iş bölümü içerisinde çalışan denizciler arasındaki sınırlı insani ilişkileri daha da sınırlandırabilmektedir. Dökme yük gemileri ise mecbur kalınmadıkça yükün ıslanarak zarar görmemesi için yağmurlu ve karlı havalarda yükleme-tahliye yapmayarak demir alanında ya da limanda havanın dinmesini beklemekte ve yükleme-tahliye işlemleri de sıvı yük taşıyan gemilere kıyasla daha uzun sürmektedir. Dolayısıyla dökme yük gemilerindeki denizcilerin özellikle Bulgaristan, Romanya, Ukrayna gibi eski Doğu Bloğu ülkelerinin limanlarıyla pek çok Kuzey ve Batı Afrika ülkesinin limanında gelişmiş kapitalist ülke limanlarına kıyasla daha uzun süreyle vakit geçirebilme imkânları vardır ve gemi limandayken aciliyeti olmayan pek çok iş de rölantiye alınabilmektedir.⁷⁴ Bu durum, denizcilere gerektiğinde birbirlerinin lumbarağzı vb. nöbetlerini devralarak boş zaman kullanma fırsatı yaratabilmektedir.

⁷³ Old sea dog: dışarıdan bakıldığında eski bir denizci olduğu anlaşılan ‘denizde yaşlanmış’ kişiler için kullanılan bir tanım. Bu tanım, I. Elizabet’in izniyle 1560’tan öldüğü yıl olan 1603’e kadar korsanlık yapan ve özellikle İspanyol ticari gemilerini yağmalayan “Sea Dog” grubuna dayanmaktadır (Bkz. Konstam, 2019: 3. Bölüm).

⁷⁴ Sampson ve Thomas (2003, ss. 167-170) ise farklı uluslardan teşekkül etmiş tayfanın ne ölçüde ulus ötesi gruplar olarak kabul edilebileceğini gemide yüz yüze görüşmeler yapıp, denizcilerle etkileşime girip, gözlemler yapıp, detaylı notlar tutarak anlamaya çalıştıkları araştırmalarında rutin çalışma sürecinin sıkça kesintiye uğradığı, yakın limanlar arasında kısa süreli seferler yapan ve denizcilerin, özellikle zabıtların limanda boş zaman faaliyetleri için kısıtlı zaman ayrılabilirdikleri gemileri bilinçli olarak tercih etmişlerdir.

Örneğin 2023 yılında katılmış olduğum gemiye son yıllarda yatırım yapılmamış olan ve neredeyse 30 yıllık vinçlerle çalışan Romanya limanlarında eski teknolojiye dayalı, küçük kısıkaçlı ve mıknatıs kullanılmayan vinçlerle hurda metal yükü her gün yaklaşık 750 ton olmak üzere 7-10 günlük çalışmayla yükleyebilmiştir ve bu süre denizciler için liman kentinde vakit geçirebilme fırsatı yaratmıştır. Yüklemenin uzun sürmesindeki bir diğer etken de limandaki hurda yükünün bitmesi ve yeni yükün gelmesinin beklenmesidir. Öte yandan aynı yük, Türkiye'deki üç farklı limanda sekiz saat ile 15 saat arası sürelerde boşaltılabilmektedir. Yükleme ile tahliye süreçleri arasında fark olmasının sebepleri salt limanlardaki teçhizat ve makinelerin eski olması değildir. Buna ek olarak yükün sefer esnasında kayarak gemiyi riske sokmaması için sabitlenmesi işleminin zaman alması gibi teknik sebepleri olduğu kadar Romanya limanlarındaki işçilerin Türkiye'deki liman işçilerine kıyasla yavaş çalışmaları, çoğu zaman normal hızda çalışma şartı olarak gemiden birkaç karton sigara talepleri, vinç operatörlerinin çoğu zaman vinci sarhoş olarak kullanmaları gibi denizciler ve gemi açısından risk oluşturan faktörler de etkili olmuştur. Limanda ya da demirde beklemekle geçen her gün sırasıyla mal sahibi ve armatörler açısından birer maliyet faktörüken, denizciler açısından ise rekreasyon fırsatıdır.

Dökme yük gemileri sınıfında demir, alüminyum, hurda metal, kömür, cephanelik, küspe, amonyum türevleri vb. yükleri taşıyan gemiler bulunmaktadır. Bu gemiler sırasıyla kuru dökme yükler taşıyan *bulkerler (tahullar, gübreler, fosfatlar ve cevherler)* veya sıvı yük taşıyan *tankerler (kimyasallar, portakal suyu, rafine petrol ürünleri)*, yükün konteynerler içerisinde taşındığı *konteyner gemileri*, çok çeşitli yüklerin taşındığı *çok amaçlı gemiler* (örneğin konteynerler, genel yük, kuru dökme yük, ahşap, taşıtlar, ağır kalemler, vb.) ve otomobil, kamyon, römork, tren gibi hareketli yüklerin taşınmasını kolaylaştıran *Ro-Ro gemileridir*. Konteyner gemileri, çok amaçlı gemiler ve Ro-Ro gemileri hem genellikle düzenli hatlarda seyretmeleri hem de

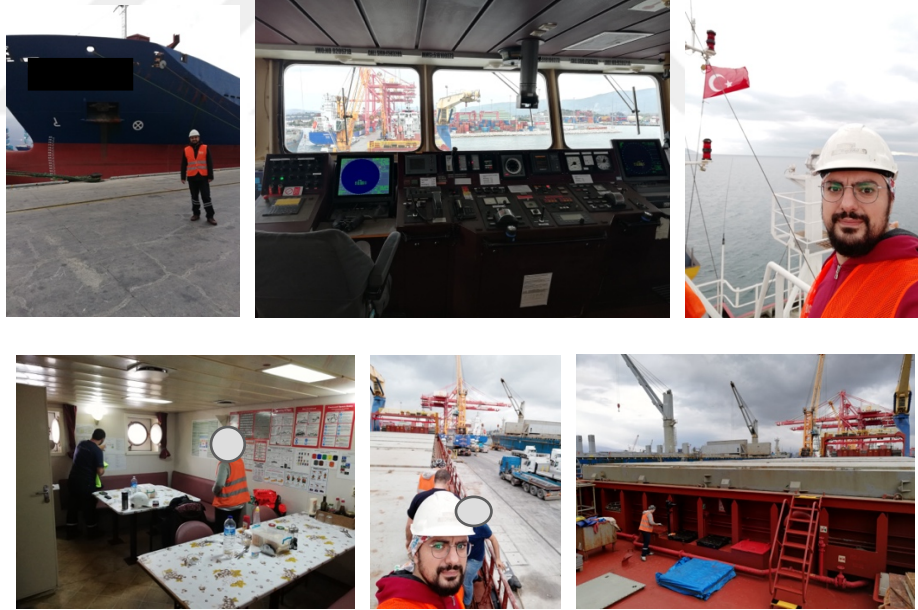
yükleme-tahliye işlemlerinin her türlü hava koşulunda birkaç saat gibi kısa bir zaman aralığında tamamlanmasından ötürü denizcilerin karayla bağlantılarını zayıflatması sebebiyle mekân (gemi, limanlar) ve zamana (çalışma, dinlenme, boş zaman) emek süreci yönüyle odaklanan saha araştırmamız açısından uygun değildir. Zira hem uğranacak limanlar ve varış süresi öngörülebilirdir hem de gerek kısa yükleme-tahliye süresi gerekse denizcilerin birkaç kilometrelik bir alana yayılabilen büyük liman bölgelerinden çıkmak ve yeniden gemiye dönebilmek için çoğu kez liman dışına yürümek zorunda kalmaları⁷⁵ ve sonrasında da taksiye ihtiyaç duymaları sebebiyle istisnai durumlar haricinde gemide kalmaktadırlar. Ro-Ro gemileri ise yukarıda sayılan faktörlere ek olarak denizde diğer gemilere kıyasla daha hızlı seyrettiğinden seferleri oldukça kısa, çoğu zaman günlük olarak tamamlanmaktadır. Araştırmanın yukarıda işaret edilen sebeplerden ötürü genel kargo sınıflandırması altındaki bir dökme yük gemisinde (bulker tipi bir gemide) gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir.

Bu amaçla özellikle *Instagram* ve *Twitter*'da denizcilikle ilgili kurumlar, bizzat denizcilerin oluşturdukları platformlar ve zamanla denizcilerin kendilerine ait ve açık erişimi olan hesaplar takip edilmeye başlanmıştır. Pek çok denizcinin yanı sıra saha araştırmamı gerçekleştireceğim olası gemileri işleten şirketlerle de ilişkimi kuracak olan anahtar kişiyle (AK-K2) tanışmam da bu şekilde olmuştur. 2019 yılı Haziran-Eylül aylarında saha araştırmasının bir ön adımı olarak, yukarıda bahsedilen niteliklere uyan bir gemiye katılmak için farklı şirketlerin gemilerinde ve daha sonra İstanbul'daki ofislerinde toplamda 10 yılı aşkın süredir çalışmakta olan AK-K2 aracılığıyla girişimlerde bulunmaya başlanmış ve dökme yük taşımacılığı yapan birden fazla

⁷⁵ Liman bölgeleri genellikle gümrük de bulundurduğundan taksi vb. ulaşım araçlarının limandan içeriye girmeleri yasaktır. Dolayısıyla limandan ayrılmak isteyen denizciler öncelikle liman girişine kadar yürümekte, shore-pass belgelerini görevliye işletmekte ve ardından şehir merkezine gitmek için taksi çağırmaktadırlar. Dönüşte de liman girişinde inip belgelerini görevliye işlettikten sonra gemiye kadar yürümektedirler. Liman girişi ile gemi arasındaki mesafe için ring hizmeti olmasına rağmen bunun düzenli çalışmaması ya da sürücülerin denizcilerden sigara ya da para talep etmeleri sebebiyle saha araştırmamdaki denizciler birkaç kişilik gruplar halinde yarım saatlik yolu yürümeyi tercih etmişlerdir.

şirketle görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerin bazılarında olumlu ve fakat muğlak geri dönüşler alınmıştır. Söz konusu muğlaklığın deniz taşımacılığı sektörüne özgü olduğu kadar, şirketlerin işlerini profesyonel bir ekiple yürütüp yürütmediklerine göre değiştiğini fark edilmiştir. Bu sebeple, hem araştırmaya dair somut bir adım atmış olmak hem de saha araştırmasına başlamadan önce araştırmanın yürütüleceği gemiye benzer bir gemiyi görebilmek amacıyla AK-K2'nin de katılımıyla Belçika Ghent limanından Gemlik'e gelen elverişli bayrak taşıyan *M/V Salsa* adlı dökme yük gemisinde *Dökmeci 1 Shipping* deniz taşımacılığı şirketi yetkililerince 13 Ekim 2018'de gerçekleştirilen denetime "gözlemci" olarak katılım sağlanmıştır. Böylece, araştırmacı olarak sahaya dair öğrenme sürecinde yeni bir aşamaya geçilmiş ve saha araştırmasının gerçekleştirileceği geminin bir benzerine ilk adım atılmıştır.

Fotoğraf 6-11: Denetim Gününden Kareler, 2018



Gemlik'te demirli gemiye denetim ekibiyle birlikte çıktığında süvari ve güverte ikinci zabitanın beş-altı saat gibi oldukça sınırlı sayılabilecek bir sürede kendi deneyimlerinden oldukça spesifik örnekler vererek neler yaşadıklarını, yaşadıkları olaylar karşısında neler hissettiklerini, "bu işin kahrını ne için çektiklerini", denizin ortasında herkesten uzak olmanın ne demek olduğunu anlatma hususunda son derece

istekli oldukları görülmüştür. Bir nevi pilot görüşme kapsamında değerlendirilebilecek olan bu paylaşımlar, denizcilerle birlikte geminin çalışma ve yaşam mahallerinde yaşayarak geçireceğim saha araştırması için umut verici olmuştur. Zira gerek güvertede gerekse de makina dairesindeki iş organizasyonuna gönüllü olarak katılacağım saha araştırmasında çok daha fazla nitel veri elde edebilme imkânım olduğunu fark etmiştim. Covid-19 gibi salgınlar sebebiyle gemiye zamanında katılamama ya da gemiden kontrat süresi bittiğinde ayrılamama, her limanda gemiden ayrılmak mümkün olmadığından uygun limana gelmeyi bekleme vb. istisnai durumlar bir kenara bırakıldığında ILO sözleşmeleri gereği denizciler en çok 11 aylık kontratlarla gemide kalabilmektedir. Pilot görüşmelerden, standart kontratların dört ile altı ay arasında olmasından ve AK-K2'nin tavsiyesinden hareketle gemide ilk deneyimim olacak olmasından ötürü saha araştırmamın toplamda dört ay sürmesinin ideal olacağı anlaşılmıştır. Zira izole ve spesifik bir mekânda yaşayan ve çalışan bir meslek grubuyla birlikte geçirilecek olan dört aylık süre, gemiye katılmadan önce, gemideyken ve gemiden ayrıldıktan sonra gerçekleştireceğim derinlemesine görüşmelerle ve denizcilerin düzenlediği etkinliklere katılımımla birlikte düşünüldüğünde elde edilecek bulguların doygunluğa ulaşması açısından yeterli olacaktır.

Saha araştırması yürütülürken, sahayla irtibatı sağlayan kişiler olan anahtar kişiler ve ayrıca eşik bekçileriyle irtibatın korunması oldukça önemlidir. Ben de var olan irtibatımı koruyabilmek için İstanbul merkezli şirketlerle, özellikle de personel müdürleriyle bağlantıda kalmaya devam ettim. Buna yakın arkadaşlarımdan birinin de *Dökmeci Shipping 1* şirketine ait bir gemide makine üçüncü zabiti olarak işe başlamasıyla birlikte, o denizdeyken onun adına bazı evrakları almak ya da teslim etmek üzere şirkete birden fazla sefer uğramam da dahildir. Aynı şirketin o dönemde satın aldığı 2000'lerin başlarında inşa edilmiş olan dökme yük gemisi *M/V Capricorn* için gemi üzerinde kurban kestirdiğini ve bunun gemide gerçekleşebilecek kazaları

önleme amaçlı bir kurban kanı akıtma ritüeli olduğu öğrenilmiştir. Yine, bir şirket geleneği olarak 2-3 Mart 2019 tarihlerinde Bolu Abant'ta tüm ofis personelinin aileleriyle birlikte katıldıkları bir kutlama organizasyonuna davet edildim ve Abant'a şirketin personelleri için kiralanan otobüsle gittim.⁷⁶ Burada denizciler ve aileleriyle birlikte geçirdiğim hafta sonu etkinliğinde kendileri de süvarilik ve zabıtlık yapmış olan şirket yöneticileriyle yaptığımız enformel sohbetlerde araştırmamın içeriğine daha detaylı vakıf olabildiler. Bu etkinliğe katılmış olmam, şirketle daha sonraki temaslarım için de kolaylaştırıcı olmuştur.

Hem denizciliğin oldukça ciddi riskleri barındırması hem de erkek egemen ideolojinin halen etkili olduğu sektörlerden biri olması sebebiyle araştırma kapsamında kadın denizciler ile de irtibat kurulmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede 8 Mart 2019'da İstanbul'da gerçekleştirilen *III. Yakamoz Deniz ve Kadın Sempozyumuna* gözlemci olarak katılım sağlanmıştır. Sempozyum, ülkenin çeşitli denizcilik fakültelerinde öğrenim gören kadın öğrencilerle sektörde başarılarıyla öne çıkan Türk ve yabancı ülkelerden kadın denizcileri bir araya getirmeyi ve deneyim aktarımını amaçlamaktadır. Gerçekleştirilen sunumlarda meslek icra edilirken karşılaşılan/aşılacak zorluklar ile başarı hikayeleri öne çıkarken, kahve molalarında ve yemek esnasında ise “sektörde kadın zabıtların istihdamına halen gereken önemin verilmediği”, “görünen ve görünmeyen engellerin halen olduğu”⁷⁷, “geminin erkek egemen ortamında kadın denizcilerin

⁷⁶ Valentine (2013, ss. 155-157), çalışanların gündelik rutinlerinin dışında olan ve görece pahalı mekanlarda ağırlanmalarına dayalı bu tür organizasyonların, şirketin başarısıyla çalışanı bireysel olarak bütünleştirmeyi amaçladığını, gündelik hiyerarşiler içindeki mesafenin bu tip organizasyonlarda esnemeye müsait olduğunu ve dolayısıyla birlik duygusuna dayalı bir işyeri kültürü oluşumuna katkıda bulunacağına işaret etmektedir.

⁷⁷ Özdemir ve Albayrak (2015), denizcilik sektöründe küreselleşme sürecine bağlı olarak hızlı değişimler yaşansa da, kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılığın değişmesinin kadınlardan beklenen toplumsal cinsiyet rolleri gereği kolay olmadığını belirtmektedir. Kadın denizcilerin karşılaştıkları ayrımcılığı ve zorlukları ortadan kaldırmak ve kadınları hak ettikleri pozisyonlara getirmek için “mentorluk” ve “katılımcı liderliğin” bir bileşiminden oluşan bir model önermektedirler. Yakamoz Etkinliği'nin biraz da bu amaca hizmet ettiği söylenebilir. Türkiye denizcilik işgücü piyasasında kadın denizcilerin yerine dair yüz yüze görüşmelere dayalı olan ve gemilerdeki çalışma ve yaşam koşullarının yasal düzenlemelerle iyileştirilmesinin sorunun çözümünde önemli bir adım olacağını ileri süren bir araştırma için (Bkz. Başak, 2015).

tutunma taktikleri” ve “kadın denizci adaylarının staj yapacak gemi bulmalarında erkek denizci adaylarına kıyasla zorluklar yaşadıkları” konuşulmaktaydı. Araştırma çerçevesinde görüşme gerçekleştirilebilecek bazı kadın denizcilerle de ilk temaslar bu sempozyumda kurulmuştur. Sampson ve Turgo da (2018) denizcilik sektöründeki araştırmacılarla sektördeki önemli kişilerin bir araya geldikleri bu tür organizasyonların hem araştırmacının kişisel itibarını arttıran hem de sahaya erişim sürecinde eşik bekçileriyle müzakerelerinde kendi lehlerine harekete geçirebilecekleri bir sermaye olarak kullanılabilen bir işlev göreceğine vurgu yapmaktadır.

5 Nisan 2019’da Tuzla-İstanbul’da gerçekleştirilen *15. Uluslararası Expomaritt Denizcilik Fuar ve Konferansına* gözlemci olarak katılım sağlanmıştır. Fuarda, saha araştırması için çeşitli denizcilik şirketlerinin gemilerine farklı ülkelerden personel tedarik eden *Manning Crew Management* mahlaslı uluslararası aracı şirket temsilcileriyle tanışılmış ve kendilerinin personel tedarik ettiği şirketlerden birine kamarot olarak katılabileceğim belirtilmiştir.

2-3 Kasım 2019 tarihlerinde Muğla Fethiye’de gerçekleştirilen, uluslararası faaliyet gösteren *Lobster Shipping Türkiye Ofisi* (mahlas) çalışanlarının katıldığı yelkenli turuna AK-K2 aracılığıyla katılım sağlanmış ve güverte ve makine zabitlerinin yanı sıra aileleriyle de birlikte vakit geçirme fırsatı yakalanmıştır. Şirket ofislerinde çalışan ve gemilere denetim amacıyla giden zabitlerin bir kısmının denizle olan ilişkilerinin hobi seviyesinde de sürdürüldüğü tespit edilmiştir. Bazı süvari ve makinistler yelkenli tekne kullanımında kendilerini geliştirirken; bazıları ise benim de fırsat buldukça yaptığım tüplü dalış etkinliklerine düzenli olarak katılım sağlamakta, bir kısmı ise her ikisini de yürütmekte ve ailelerini de bu sporlara teşvik etmekteydiler.

Dolayısıyla artık şirketin ofisinde çalışanlar da deniz, denizcilerin hayatlarının bir parçası olmaya devam etmekteydi.⁷⁸

11 Kasım 2019'da İstanbul Kadıköy'de çeşitli üniversitelerden denizcilik okulu mezunları ve hocalarının katıldığı yemek organizasyonuna katılım sağlanmış ve yemek süresince katılımcıların denizcilikteki kişisel deneyimlere ilişkin bazı anekdotlar not alınmıştır. Farklı üniversitelerden mezun olsalar da ya ortak hocalardan ders almış ya da bu kişilerle hayatlarını birleştirmiş olan farklı meslek ve kıdemlerdeki denizcilerin sosyal ortamlarında gerçekleşen bu görüşmeler yarı-yapılandırılmış soru kağıdının saha araştırması öncesinde şekillendirilmesi açısından da faydalı olmuştur. Bazı denizciler araştırmada işe yarayabileceğini düşündüğüm deneyimlerini kayda almama izin verseler de kişilerin ses tonlarının ve anlatırken verdikleri tepkilerin tamamen farklılaştığı görüldüğünden ses kaydından vazgeçilmiş, yazarak not almaya devam edilmiştir. Yemek organizasyonunun akışını bozmamak adına bazı konular, bir sonraki yüz yüze görüşmede sorulmak üzere başlıklar halinde not edilmiş ve denizcilerin iletişim bilgileri alınmıştır. Öte yandan, 2019 yılı sonunda Covid-19 salgınının başlaması ve hayatın olağan akışının aksaması bazı görüşmelerin çevrimiçi yollarla yapılmasını beraberinde getirmiştir.

2019 yılı boyunca katılım sağlanan mesleki etkinlikler ve gerçekleştirilen temaslar, saha araştırması çerçevesinde bir gemiye katılabilmek için iki önemli hususu ortaya çıkartmıştır. Bunlardan ilki, gemiye salt misafir araştırmacı olarak katılmanın mümkün olmadığıdır. Zira özellikle standart-altı gemileri işleten şirketler liman devletlerinin yaptıkları denetimlerden çekinmekteydi ve gemi adamı cüzdanına sahip

⁷⁸ Saha araştırmam sırasında görüştüğüm denizcilerden aşçı A3 de denizcilerin gemi ve denizle bağlarının kolay kolay kopamayacağı düşüncesindedir: “Ben evde fazla kalamıyorum, illaki gemiye çıkmam lazım. Hiç olmazsa açarım, deniz belgeseli izlerim. Karada da olsak hepimizin içinde bir gemi ve deniz vardır. Huzurevinde düzenli ziyaret ettiğim 80-90 yaşlarında denizci tanıdıklarım var. Hala içlerinde deniz sevgisi, gemi sevgisi yaşıyor. Film izliyoruz, gemi kaza yapacak. Bas bas bağıyor; yanlış yapıyorsun yanlış yapıyorsun alabanda yapsana falan... Çünkü doğrusunu biliyor. Ne kadar desek de gemi içimizden çıktı gitti diye; yalan o, çıkmaz yani...” [A3, 28/03/2023].

olmayan birinin gemide olması da büyük olasılıkla sorun olacaktı. Dolayısıyla gemi adamı cüzdanına sahip olan bir araştırmacı olmanın, gemilerinden birine katılmayı talep edeceğim şirketlerle yapacağım görüşmelerde elimi kuvvetlendireceği açıktı. Öne çıkan ikinci husus ise *Gemi Adamı Donatımında Asgari Emniyet Belgesi (Minimum Safety Manning Certification)* olarak bilinen ve gemide bulunması gereken personel sayısı ile personelin sahip olması gereken ehliyet derecelerini gösteren belgenin çizdiği sınırlılıktı. Bu belgeye göre kamara sayısı, güvenlik ekipmanları vb. donatılmış olan gemiler içinden bir kişilik fazladan yeri olan bir gemi bulmam şarttı ve maalesef o güne değin en sıkı temasta olduğum *Dökmeci 1 Shipping*'in gemileri bu yönden müsait değillerdi. Bu durum beni yeni şirket arayışlarına itse de öncelikle her hâlükârda edinmem gereken resmî belgelere odaklanmayı tercih ettim ve bu amaçla, Covid-19 salgın önlemlerinin gevşetilmesiyle birlikte İstanbul'da yeniden faaliyetlerine başlayan bir denizcilik kursuna kaydoldum.

2.2. Sahaya Giriş Koşullarının Sağlanması: Gemi Adamlığı Kurs Süreci

Gemi adamı yetiştirme kursları STCW kapsamında standardize edilmiş olan kurslardır. Kursların standardize edilmesindeki amaçlardan biri özellikle 1970'lerde Filipinler'de sıkça rastlanan sahte denizci evraklarıyla gemilerde çalışmaya başlayanların sayısındaki artıştır. STCW kapsamında düzenlenmiş olan kurs standartları düzenlemenin ilk yıllarında küresel ölçekte bir örnek uygulamaları getirememiştir. Zira söz konusu yıllarda bazı devletler denizcilik eğitiminde STCW'nin getirdiğinin üzerinde eğitim standartlarına sahipken bazı devletler ise düzenlemenin öngördüğünün altında standartlara sahiptir. 1997'de yürürlüğe giren değişikliklerle birlikte denizcilik eğitimi standartlaştırılmıştır. Bununla nihai olarak amaçlanan ise her denizcinin her gemide çalışabilecek nitelikte olacak şekilde eğitilmesi ve bunun da deniz taşımacılığı sektörünün küreselleşmesini güçlendirmesidir (Couper ve diğerleri, 1999, ss. 22-23; Mukherjee ve Farthing, 2013, ss. 191-194). Dolayısıyla burada söz konusu kurs

sürecinin işleyişine değinmemiz, işgücü piyasasının nasıl şekillendiğini anlamamız için elzemdir.

Gemide katılımlı gözleme dayalı bir saha araştırması yürüteceğim için Eylül-Ekim 2020’de bir buçuk ay süreyle devam eden, önce teorik ardından da uygulamalı STCW ve diğer mesleki eğitimlerin alınacağı kurs öncesinde “gemi adamı olur sağlık belgesi” için sağlık kuruluna girmem şarttı. Kursa yakın bir hastaneye gerekli tetkikler için başvurduğum ve gerek benim gibi ilk kez belge alacak olan denizci adaylarının gerekse halihazırdaki sağlık belgesini yenilemek için orada olan denizcilerin muayene sürelerinin oldukça kısa, görme ve işitme haricindeki muayenelerin ise oldukça yüzeysel olduğunu fark ettim. Örneğin ortopedi gibi denizciler açısından son derece kritik öneme sahip bir serviste kontrole gittiğimde doktorun kendisini dahi görmedim. Onun yerine klinikteki sekreter beni muayene odasına almadan, koridorda bekleyen diğer kişilerin içinde “önceden ameliyat olup olmadığımı”, “eğilip kalkarken bir ağrım olup olmadığını”, “geçmişte herhangi bir kemiğimin kırılıp kırılmadığımı” sordu ve benim beyanımı esas aldı. Sırada bekleyen diğer adaylarda da aynı süreç işledi ve nihayetinde hepimizin evraklarını içerideki doktora vererek hızlıca onaylattı. Görme ve işitme muayeneleri dışındaki her bir muayene 30 saniye ile bir dakika arasında sürmüştü. İzole, hareketli, gürültülü, titreşimli ve bedene fazlasıyla yük bindiren bir mekân olan gemide çalışan ya da çalışacak olan denizciler açısından son derece önemli olan ve son yıllarda bazı acı olaylarla (Bkz. DHA, 2019) kısa süreliğine de olsa gündeme gelen psikiyatri servisi kontrolünde ise salt kan ve idrar test sonuçlarına bakılmıştı. Psikiyatri doktoru sonuçlarıma baktıktan sonra bana bakarak “iyi misin?” diye sordu. “Evet” yanıtını vermemle birlikte psikolojik sağlığımın da yerinde olduğuna dair onayı oradaki herkes gibi ben de almıştım. Son derece riskli bir çalışma ortamı olan ticari gemilerde aylarca bulunacak olan denizci ve denizci adaylarının oldukça yüzeysel bir sağlık taramasından geçirilmesi çok şaşırtıcıydı.

Sağlık durumuma ilişkin raporları liman başkanlığına teslim ettikten sonra kursa başlamam için gereken “gemi adamları sağlık yoklama belgesini” aldım ve ardından 1,5 ay sürecek olan kursa kaydoldum. Gemi adamı yetiştirme kursları gerek benim gibi ilk kez denizcilik eğitimi alacak olan kişilerin gerekse de gemi hizmetinde belirli süreleri tamamladıktan sonra mesleki yükselme sınavlarına girebilmek için her yaştan zabitlerin kaydoldukları kurslardır. Kurslarda STCW düzenlemesine uygun şekilde önce denizciliğe ve mesleğe dair teorik eğitimler verilmektedir. Ülkenin birçok bölgesinden gelen ve farklı eğitim düzeylerindeki denizci adaylarının aldığı bu eğitimleri, genellikle deniz kuvvetlerinden emekli ve özel sektör deneyimleri de olan askerler vermektedir. Hem katıldığım kursta hem de yine İstanbul’da olan ve daha önce denizcilerle görüşmeler için bulunduğum başka bir kurstaki eğitimciler de emekli asker⁷⁹ olan denizcilerdi. Eğitimin genellikle emekli askerler tarafından verilmesinin sektördeki tüm kurslarda geçerli olduğunu da diğer kursiyer zabitlerden öğrenmiştim.

Hareketli, izole, gürültülü, titreşimli, hiyerarşik ve erkek egemen bir mekân olarak tanımlayabileceğimiz gemiye dair hiçbir ön bilgi ve deneyimi olmayan kişilerin bu mesleğin yine yüzeysel şekilde verildiğini rahatlıkla söyleyebileceğim temel eğitimleri alarak iş arayabilmesinin oldukça kolay olduğu düşünülebilir.⁸⁰ Ancak söz konusu sağlık belgeleri ve kurs sertifikaları iş bulabilmek için gerek koşuldur; yeter koşul değildir.

⁷⁹ 2021’de *M/V Striker*’a katıldıktan birkaç gün sonra gemiden ayrılan süvari de emekli askerdi.

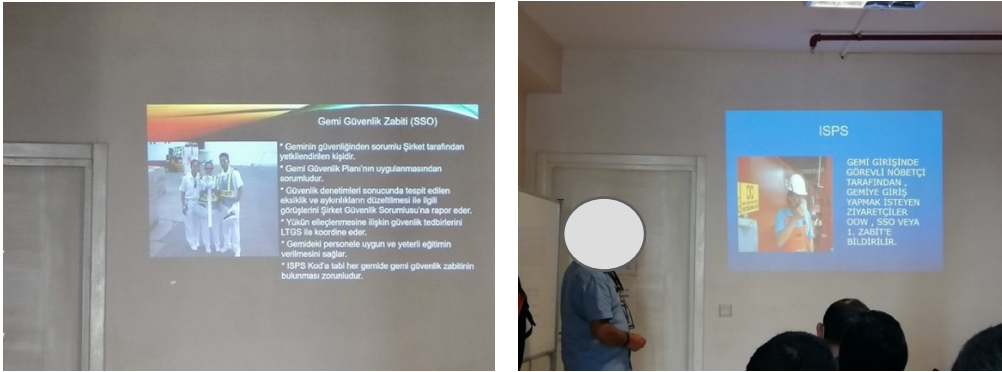
⁸⁰ Denizcilik şirketlerinde işe girebilmek için hem deneyim hem de referansın işletilmekte olduğunu, pek çok şirketin tecrübesiz elemanlara şans verip onları yetiştirmektense diğer şirketlerin yetiştirdiği denizcileri istihdam etmeye çalıştığını fark etmem uzun sürmedi. Bu durum Türkiye işgücü piyasasının bir parçası olan bu alanda da temel eğilimi göstermesi yönünden şaşırtıcı değildi. Kurstaki denizci adaylarının pek çoğuyla 2023’te de irtibatım olduğundan, kursa büyük umutlarla gelen pek çok denizci adayının kurs bittikten iki yıl sonra bile herhangi bir gemiye çıkamadıklarını öğrendim.

Fotoğraf 12: Kurstan Hastanenin (solda) ve Tersanenin (orta ve sağda) Panoramik Görünümü



Kurs süresince gemici, yağcı ve yardımcı personele (aşçı ve kamarot) verilen ortak teorik ve uygulamalı eğitimler şunlardır: Denizde kişisel can kurtarma teknikleri eğitimi, personel güvenliği ve sosyal sorumluluk eğitimi, temel ilkyardım eğitimi, yangın önleme ve yangınla mücadele eğitimi, belirlenmiş güvenlik görevleri eğitimi, güvenlik tanıtım eğitimi, güvenlik farkındalık eğitimi, hızlı can kurtarma botu eğitimi ve son olarak petrol ve kimyasal madde tankerlerinde yük işlemleri için temel eğitim.

Fotoğraf 13-14: Gemi Güvenlik Tanıtım Eğitiminden Kareler



Teorik eğitimlerin gerçekleştirildiği kursta düzenli olarak her saat yoklama alınmakta ve haftada bir liman başkanlığınca habersiz denetimler yapılmaktadır. Ancak yine de eğitim sürecinin ön lisans düzeyinde dahi formellikten uzak olduğunu belirtmek gerekir. Dersler en çok 30 dakika sürmüştü ve ardından 30 dakikaya kadar uzayan aralar verilmiştir. Derslerde ise eğitmenler denizci adaylarıyla formel konular dışında özel sektör deneyimlerini paylaşmışlar ve denizci adaylarına gemide ast-üst ilişkilerinin

doğası⁸¹, takım olmanın gerekliliği⁸², otorite ve hiyerarşinin mekânı olarak gemi⁸³, denizciliğin denizciler üzerindeki etkileri⁸⁴, denizcilikte işçi-işveren ilişkisinin doğası⁸⁵ ve genel olarak Türk armatörlerin gemilerinde geçerli olan denizcilik örf ve adetlerine dair bilgiler⁸⁶ vermişlerdir. Sınıfta az sayıda kadın kursiyerin de bulunduğu⁸⁷ birkaç farklı zamanda “*şimdi biz küfretmeyi tasvip etmesek de gemiye çıkan kadın ya da erkek herkesin buna alışması gerek; yoksa dışlanırsınız*” şeklinde telkinler verildiği görülmüştür.⁸⁸ Sınıfta kadın kursiyerlerin olmadığı zamanlarda ise öğretmenlerin mesleki argo ve küfür kullanımından kaçınmadıkları dikkat çekmiştir.

⁸¹ Bunları “işini düzgün yap”, “verilen emirleri eksiksiz şekilde yerine getir”, “üstlerinle gereksiz tartışmalara girmeme”, “gemiden ayrılırken sana bir sonraki işinde referans olabilecek üstlerinin telefonlarını al” şeklinde özetlemek mümkündür.

⁸² Takım olmak, tehlikeli bir mekân olan gemide herkesin birbirinin can güvenliğinden sorumlu olması ile ilişkilendirilmiştir. Bu sebeple gemilerde küslüklerin ve kavgaların uzun süreli devam edemeyeceğine dair söylenegelen “başta küser, kıçta barışırsız” sözü de buna vurgu yapmaktadır. Öte yandan, *M/V Striker*’ın 2021’de oldukça sorunlu geçen üç aylık seferi, farklı kademelerdeki denizciler arasında geçen ve zaman zaman sinir harbine döndüğü anlaşılan rutin günlük tartışmalarla tamamlamıştır. Dolayısıyla kursların asıl işlevinin denizci adaylarına, dozajı değişse de kaçınılmaz olan bu tür durumlarla başa çıkabilmeleri için bir öngörülebilirlik sağlamak olduğu kanaatindeyim.

⁸³ Kursun farklı günlerinde sıkça tekrarlanan ve rızanın üretimi kapsamında değerlendirebileceğimiz “kaptanın her zaman haklı olduğuna” dair fıkralar vd. anlatılar bu kapsamdadır.

⁸⁴ “Makinistler jeneratör sesine ve ışığına alışıklardır. Uyurken gemide ses kesildiğinde de en önce makinistler uyanırlar; zira bu sessizlik açık denizde genellikle büyük bir problemin göstergesidir. Eve döndüklerinde de sessiz ortamda uyumaya alışmaları zaman alır” gibi tespitler kursiyerlerle sıkça paylaşılmıştır. Gerçekten de 2023’te makine dairesine açılan yangına dayanıklı kapının hemen karşısındaki kamaramda uyurken geminin bir anda sessizleşmesi üzerine hemen uyanıp makine dairesine koştum ve blackout yaşadığımızı öğrendim.

⁸⁵ “Büyük şirketlerde çalışmaya bakın”, “standart-altı gemilerden uzak durun”, “kontratınızı tamamlamadan gemiden ayrılmayın”, “kontratınız bitse de şirket için maliyetli olacak yurtdışı limanlarında inmek için ısrar etmeyin, mümkünse çalışmaya devam edip gemiden Türkiye’de inmeye çalışın” gibi tavsiyeler bu kapsamda değerlendirilebilir. “Kontratı tamamlamaya” ve şirketler için “maliyet kalemi” olmamaya yönelik bu vurgular, üstü kapalı olarak güvencesiz istihdama işaret etmekte ve kursiyerlere “şirketlerle uyumlu olun ki istihdam edilebilirliğinizi arttırın” mesajı vermektedir. Dolayısıyla sektördeki emek sömürsünün ideolojik temelleri önce kurslarda atılmaktadır.

⁸⁶ Geminin “memleket” metaforuyla ele alınması, tıpkı madencilerin yaptıkları gibi sefere çıkmadan önce denizcilerin aileleriyle helalleşmeleri, köprü üstüne girerken kapının çalınmasının ardından süvariden müsaade istenmesi ve olur verilirse içeri girilmesi, armatörü Türk olan (ve dolayısıyla çoğu zaman süvarisi de Türk olan) gemilerde dünyanın neresinde olursa olsun Çarşamba günü öğle yemeğinde nohut ve pilav pazar günü öğle yemeğinde kuru fasulye, pilav ve cacık olması, yine armatörü Türk olan gemilerin birçoğunda zabıt salonunda Atatürk posterinin asılı olması gibi bilgiler buna örnek verilebilir.

⁸⁷ Eğitimden eğitime sayıları değişmekle birlikte başından itibaren aynı kursa kayıtlı 20 erkek denizci adayına karşın en çok üç kadın denizci adayına rastlanmıştır.

⁸⁸ Teorik eğitimler sırasında farklı grupların toplu olarak aldıkları bir eğitim sırasında sınıfa biraz geç giren bir kadın kursiyerin sınıfa girer girmez ortamdaki ağır erkek parfümünden rahatsız olarak “bu ne ya! Leş gibi dandik erkek parfümü kokuyor!” demesi üzerine eğitmenin, “kızım bu yine iyi, gemide her yer t.şak kokar” demesi söz konusu kadın kursiyer de dahil olmak üzere tüm sınıfı güldürmüştür.

Yangın söndürme, denizde hayatta kalma ve hızlı can kurtarma botu kullanımına ilişkin pratik eğitimler ise İstanbul Maltepe sahilinde gerçekleştirilmiştir. Gerek teorik kurs sırasında gerekse de Maltepe'deki uygulamalı eğitimler sırasında gruplar halinde vakit geçiren denizci adayları arasındaki ilişkiler güçlenmiştir. Çeşitli enformel konuşmalarda birçok adayın kursa internette rastladıkları “iş bulma garantili ilanlarla” temas kurdukları aracılar, diğer bir deyişle simsarlar aracılığıyla kaydoldukları, normal kurs ücreti 1500 TL civarındayken, iş bulma garantisi karşılığında simsarlara 5000 TL ile 9000 TL arasında ödeme yaptıkları öğrenilmiştir.⁸⁹ Kursu simsarlar aracılığıyla kaydolan kişilerle kursun tamamlanmasının ardından görüştüğümde, birçok simsarın kurs başlayana kadar ki bir aylık süre için kiraladıkları anlaşılabilir ofislerini boşalttıkları, telefon hatlarını kapattıkları ve kursiyerlerin ifadesiyle *sırta kadem bastıklarını* öğrenmiştim. Bu durumu AK-K2 ve yüz yüze görüştüğüm diğer zabitlerle konuştuğumda, “bu pratiklere sektörde sıkça rastlandığı ve bunun denizciliğe ve sektöre dair hiçbir bilgisi olmayan insanlara umut satarak dolandırmaktan başka bir şey olmadığı” ifade edilmiştir.

Fotoğraf 15-19: İstanbul'daki Uygulamalı Eğitim Sahasından ve Marmara Denizi'nde Seyreden Kapalı Filika İçinden Görüntüler



⁸⁹ Kurs fiyatları 2021 yılına aittir.

Kursiyerlerin büyük bir çoğunluğunun kurs ile ilgili tüm bağlantılarının İstanbul'un çeşitli ilçelerinde bulunan aracı şirketler/simsarlar tarafından kurulduğu, kurs bittikten sonra kursiyerlerin çok büyük kısmının simsarlara ulaşamamaları sebebiyle sektörden herhangi bir bağlantıları olmaksızın ortada kaldıkları⁹⁰, nadir de olsa ilk işlerine simsarlar aracılığıyla yerleşenlerin ise 2021 yılı Temmuz ayı itibarıyla 7000TL gibi denizcilik piyasası açısından oldukça düşük ücretlerle standart-altı gemilerde çalışmaya başladıkları ve yine ilk ücretlerinin %20 ile %50'sinin komisyon olarak ödendiği öğrenilmiştir. Dolayısıyla, denizcilik mesleğinin özellikle tayfa pozisyonlarına ilk girişin oldukça zor ve son derece güvencesiz koşullarda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Dökmeci 1 Shipping personel müdürüyle gerçekleştirdiğim bir görüşmede şirketlerin genelde ilk kez gemiye katılacak olan kişilere olumlu yaklaşmalarının nedeni şu ifadelerle açıklanmıştır:

“Bu herkesin yapabileceği bir iş değil. Diyelim ki deneyimsiz birini işe aldık. “Gemi tutabilir”, fırtınada ya da bir tehlike anında “beni gemiden indirin” diye tutturabilir. Bunlar hep şirket için masraf kalemidir. Zira onun yerine gemiye acilen birini yerleştirmemiz gerekir; hele ki gemi yurtdışındaysa bu daha da masraflı olur. Dolayısıyla biz mümkün olduğunca bu ilk deneyimin riskine girmek istemeyiz” [PM, 10/09/2021].

Öte yandan piyasadaki çoğu şirketin benzer bir strateji izlemesi, gerek buradaki özel eğitim kurumlarından gerekli belgeleri edinerek denizci (tayfa) olmak isteyenler gerekse de eğitimlerinin bir parçası olarak zorunlu stajlarını tamamlamadan mezun olamayan denizcilik fakültesi öğrencileri önünde aşılması güç bir engel oluşturmaktadır.

⁹⁰ Sahte iş bulma ajanslarına dair benzer örnekler için (Bkz. Couper, Walsh, Stanberry ve Boerne, 1999, s. 58). ITF'in sahte iş ilanlarının karakteristik özelliklerine ilişkin bilgilendirmesi için (Bkz. ITF Global, 2022, s. 30).

Halihazırda denizcilik sektöründe çalışan tanıdıkları olan tayfa ve özellikle de zabıt adayları, bu türden bağlantıları olmayan adaylar karşısında avantajlı olabilmektedir. Ailesinde ya da yakın çevresinde denizci olmayanların sektöre girişlerinin zorlaştığını gösteren bu durum, Takimoto vd.'nin (2013), denizcilik eğitimi veren kurumlardaki eğitmenlerin kişisel mesleki kariyerleri ile oluşturdukları sosyal networklerinin genişliğinin ve kurumdaki toplam öğrenci sayısının azlığının zabıtların istihdam olasılığını arttıracak yönündeki analizleriyle birlikte düşünüldüğünde deniz taşımacılığı sektöründe *sosyal sermaye* sahipliğinin önemini göstermektedir.

Farklı yaş, eğitim ve iş deneyimlerine sahip olan kursiyerlerin ortaklaştıkları husus “aynı sürede karada kazanamayacakları miktardaki parayı gemide kazanmaktır”. Kurs süresince aynı mekânı paylaşarak dahil olduğum gruptaki neredeyse herkesin konuşmalarında tanık olduğum şey, kursiyerlerin denizcilik mesleğine olan ilgilerinin öncelikle paraya odaklı olduğudur. Gruptaki kursiyerlerin mesleki çeşitliliği de buna işaret etmektedir: iş deneyimi olmayan lise mezunu kamarot adayı E. (Kadın, 22 yaş), dış cephe mantolama ustası F. (Erkek, 43 yaş), mesleğe 10 yıl ara verdikten sonra eşiyle birlikte işlettiği lokantasını kapatıp gemi adamı cüzdanını yenilemek ve yeniden gemilerde çalışmak üzere kursa yazılmış olan usta gemici Y. (Erkek, 49 yaş), bir demir-çelik fabrikasından emekli İ. ve Z. (Erkek, 50 ve 51 yaş), halihazırda Tuzla tersanesinde kaynakçı olarak çalışmakta olan M. (Erkek, 31 yaş), termik santrallerde kaynakçı olarak çalışmış C. (Erkek, 27 yaş), İİBF mezunu E. (Erkek, 28 yaş), lise-terk A. (Erkek, 18 yaş) kendi pastanesini işletirken iflas eden aşçı G. (Erkek, 36 yaş), otellerde temizlik görevlisi olarak çalışmış kamarot adayı J. (Kadın, 29 yaş) ve terziliği bırakıp yağcılık kursuna gelen C. (Erkek, 30 yaş). Bu gruptaki kursiyerlerden yalnızca usta gemici olan Y.'nin denizcilik tecrübesi mevcuttur. Karada oldukça farklı meslekleri icra etmiş olan bu insanların aynı denizcilik kursunda olmaları bir bakıma işsizlerin çözümü denizlerde

aramaları⁹¹, diğerk bir ifadeyle “*karada tutunamayanların denizcilikte çıkış aramaları*”⁹² olarak değerklendirilebilir. *M/V Striker*’ın 2023’teki tayfalarından BS-2, G11, G12, G14, G16 ve G17 de karadaki borçlarını kapatabilmek için çareyi gemiye çıkmakta bulanlar arasındadır.

Maltepe’deki uygulamalı eğitimler sırasında kursiyerler yetkililer tarafından farklı gruplara ayrılmışlardır. Uygulamalı eğitim alanında, tıpkı kurs binasındaki teorik eğitimler sırasında olduğu üzere *enformel gruplar* oluşmuş ve bu grupların bekleme sürecinde gerçekleştirdikleri konuşmalar yine “kurstan sonra nasıl hızlıca iş bulunacağı konusu” etrafında şekillenmiştir. Kursiyerlerin çoğu simsarlar aracılığıyla kursa katılmıştır ve işgücü piyasasıyla simsarlar dışında herhangi bir bağlantıları yoktur. Bunun usta gemici Y. dışındaki istisnası kurstayken tanıştığım, termik santrallerde kaynakçı olarak çalışmış olan ve kursa da halihazırda bir tankerde makinist olarak çalışan bir tanıdığımın önerisi üzerine kaydolduğunu belirten C.’dir. Zamanla C. ile diğerk kursiyerler arasındaki ilişki “tanıdığımın tanıdığına” dönüşmüştür ve kursiyerlerin bir kısmı C. ile daha yakın ilişkiler kurmaya özen göstermeye başlamışlardır. Kursun bitimine yakın zamanda birkaç kursiyerin C.’ye “bize de iş bul, sana komisyon veririz” dediklerine de şahit oldum. Bu tanıklıklarım hem ülkedeki yaygın işsizliğin yarattığı çaresizliğin hem de denizcilik sektöründe iş bulma pratiklerinin ve güvencesizliğin bir kesitini göstermesi açısından önemlidir.

Saha araştırmamda da *aradıkları çıkışı denizcilikte bulanlara* rastladım. 24 Temmuz 2021 günü mesai sonrasında tayfa salonunda sohbet ettiğimiz yağcı G5, gemi adamlığından önce bahçıvanlık, reklam panosu üretimi, plajlarda garsonluk (dört sene)

⁹¹ Benzer bir eğilimin, dünya deniz ticaretinin %20’sini taşıyan büyük bir filoya sahip Yunanistan için de geçerli olduğuna dair (Bkz. Tsalichi ve Theotokas, 2020).

⁹² “Karada (denersin) batarsın ve sonra denize çıkarsın. Deniz sayesinde artıya geçer, ‘su üstüne’ çıkarsın. Başka alternatifin yok çünkü!” [C/O-3, 03/03/2023]. Yine saha araştırmam kapsamında görüştüğüm birçok zabitten “mesleğin neden yapılamaması gerektiğine” dair duyduğum pek çok şey arasında, “Pazarda limon sat, onurunla yaşa. Hiç değilse akşam evine gidersin” ifadeleri de vardı.

yaptığını aktarmıştı. Ancak, denizciliği bir meslekten ziyade geçici bir çözüm, bir çıkış arayışı olarak görmekteydi ki, niteliğe dair bu fark gemideki gündelik hayatı da etkileyebilecek bir farktır:

“Hint Okyanusu’nda 14 dakika içinde yedi kez black-out yaşadık. Geminin kondisyonu zaten kötüyken, süvarinin de geçimsizliği bizde hep stres yarattı. Stresten uyuyamadığım çok gün oldu. Bu gemide saçlarım beyazladı (saçlarını gösteriyor ve o esnada masadakilerden bazıları küfrediyor, bazıları gülüyor). Sanırım uzun süre gemiye çıkmam” (topluca gülüşmeler) [G5, 24/07/2021 akşamı].

Denizcilikte çıkış arayan bir diğer kişi de gemiye benden sonra katılan Urfa’lı elektrik stajyeri ES’dir. Askerliğini denizci olarak yaptığını öğrendiğim ES, askerlik sonrasında bir şirkette elektrikçi olarak çalışmaya başlamış ve bir yandan da gemi adamı ehliyeti aldığını belirtmiştir. Yıllar sonra kendi çalıştığı şirket aracılığıyla *M/V Striker*’ın sahibi olan şirkete hizmet sağlamış ve bu sırada tanıştığı K-EB aracılığıyla *M/V Striker*’a ilk seferini yapmak üzere katılmıştır. 2021 yılında C/O-2’nin gemiye katılan ve denizcilik örf adetlerini bilmeyen elektrik stajyeri ES için “adam suyu bardakta görmüş; gemiye gelmiş, denizci olacak...” vurgusunun sebebi elektrik stajyerinin de mesleği icabı ya da yatkınlığı olduğundan değil, karadaki hayatında bir çıkış ararken kendisini denizde bulanlardan olmasıdır.

Yukarıda da değindiğimiz üzere denizcilik kursunun zabıtlere yönelik de eğitim modülleri vardır. Anahtar kişim aracılığıyla tanıştığım, gemi hizmetinde toplamda 24 ay, 36 gibi sürelerin tamamlanmasının ardından yine birkaç aylık eğitimler alıp, ardından mesleki sınavlara girerek meslekte yükselmek isteyen ikinci ve üçüncü makinist, birinci, ikinci ve üçüncü güverte zabiti olan denizciler de bu kurslara kaydolmaktadırlar. Öte yandan, zabıtlerin dersleri boş geçmekteydi ve yalnızca imza

kontrollerinde sorun çıkmaması amacıyla tüm günü kursun terasında geçirmekteydiler.⁹³ Ben de ders aralarında ve bazen öğle yemeklerinde zabitlerle birlikte vakit geçirmiş ve mesleğe ilişkin yaptıkları sohbetlerde dertlerini ifade ediş şekillerine ilk elden tanık olmuştum. Örneğin, madencilik gibi tehlikeli 45 işkolunda geçerli olan yıpranma payı uygulamasından 2008 yılında denizciliğin çıkarılması⁹⁴, meslekte süvariliğe yükselme için gerekli hizmet sürelerine ek olarak YDS sınavından en az 65 alınması şartı⁹⁵ gibi konuların yanı sıra farklı zabitlerden gerek enformel sohbetlerde gerekse formel görüşmelerde karşılaştığım bazı örüntüler dikkat çekicidir:

“Karada ‘fight or flight’ durumu vardır. Ya kaçırsın ya da mücadele edersin. Denizde ise kaçış yoktur, only fight vardır!”.

“Denizcilik bir avuç bal için bir çuval keçi boynuzu yemeye benzer”.

“Bazen gemide bir yağcı, bir gemici dışında senin ana dilini bilen kimse olmaz, gel gör ki gemicilerle de her şeyi konuşamazsın. Öylece yalnız başına bitirirsin kontratını...”

Sampson da (2021, s. 97), uluslararası yük taşımacılığı yapan gemilerin çekingen insanlara göre işyerleri olmadığını, gemi yaşamının bazı zorluklarının tüm denizciler için aynı düzeyde zor olmayabileceğini, özellikle de gemide bir ülkeden tek kişi olmanın, azınlık, kadın ya da stajyer olmanın çok daha zor olacağını

⁹³ 2023 yılında yeniden temas kurduğum ve meslekte yükselme için kursta olan makine üçüncü zabiti M3-1’den zabitlerin kurslarında derslerin yine boş geçtiğini öğrendim.

⁹⁴ “Sadece biz yıpransak iyi, eşimiz, ailemiz... Herkes yıpranıyor!” [14/09/2020, Tuzla, C/O, Erkek, 31 yaş]; “Kontrat bize başka geçer, karadakilere (ailelerimize) başka”, [14/04/2023, A4]. Tükenmişliğin iş-aile çatışmasına neden olduğundan hareketle denizcilerin tükenmişlik düzeylerini azaltmak için, kontrat sürelerinin kısaltılması, kendilerini sosyal yönden geliştirmeye dönük fırsatların ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işgücü devrini azaltacak şekilde iş güvencesi tanınması, kesintisiz internet erişiminin sağlanması, dinlenme sürelerinin artırılması, uzun çalışma saatlerinden kaçınılması ve evrak işlerinden kaynaklanan stres yükünün azaltılması gibi çözümler öneren bir araştırma için (Bkz. Turan, Bozkurt, Çelebi ve Ekinci, 2022).

⁹⁵ Süvarilik için 65, zabitlik için 60 puan. Türkiye’de doçentlik başvuruları için istenen asgari dil puanının 55 olduğu düşünüldüğünde, 65 puanın gemideki gündelik hayatlarında denizcilik İngilizcesi odaklı bir dil konuşan pek çok zabıt açısından ulaşılması zor bir baraj olduğu açıktır.

vurgulamaktadır. Gemi adamlarının gemideki yaşama dayanabilmeleri için zihinsel dayanıklılığa, güçlü başa çıkma mekanizmalarına ve hem fiziksel hem de duygusal nitelikteki yoksunluğa dayanabilecek bir kapasiteye ihtiyaçları vardır.

Akut stres karşısında verilen “savaş ya da kaç” tepkisi üzerinden yapılan benzetmeler, mekânın kısıtlayıcı doğasının insana mücadele etmekten başka yol bırakmamasını ve geminin stresli doğasını özetlemektedir. Tayfa adaylarında olduğu gibi zabıtlar da, karadaki işlere kıyasla daha fazla para kazanabilmek⁹⁶ amacıyla katıldıkları gemiyi *sürekli olarak mücadele etmek zorunda oldukları bir mekân* ve gemide geçirdikleri zamanı da *kendilerini sürekli olarak yıpratın, nadiren de olsa ancak yalnızca gemide deneyimleyebilecekleri orkinos yakalamak⁹⁷, kıçta mangal partisi vermek vb. anlarda nefes alabildikleri bir süreç* olarak değerlendirmektedirler.

Fotoğraf 20-21: *Dökmeci 1 Shipping*'e ait Gemide Çalışan Makine Zabiti ve Akdeniz'de Yakaladıkları Orkinos & M/V Striker'da Mangal Partisi, 2023



Kursta en çok dikkat çeken şeylerden biri de tayfa adaylarıyla meslekte yükselme sınavları için kursta olan zabıtlar arasında kurulmuş olan psikolojik ve fiziksel

⁹⁶ Tıpkı işsizliğin ve enformel çalışmanın yaygın olduğu Türkiye’de olduğu gibi Filipinler’de de karadaki işgücü piyasasında fazla kariyer alternatifleri olmadığı için denizciliğe yönelen kişi çoktur. Filipinler’e ek olarak Birleşik Krallık, Ekvator ve Tayvan gibi ülkelerden gelen denizciler ücretlerin karadaki işlere kıyasla yüksekliği nedeniyle gemide çalışmayı seçmektedirler. Dolayısıyla özellikle tayfalar açısından denizcilik, amaçlarına ulaşana kadar yeterince para biriktirmeyi amaçlayan geçici bir durum olarak görülebilir (Gourlia, 2022, s. 55).

⁹⁷ Saha araştırmamın ilk safhasında mesai sonrasında gemici salonunda otururken, gemi Maldivler’deyken tuttıkları balıkların fotoğraflarını göstermişlerdi. Bunun fırsat bulunduğu gerçeğe ulaşılan bir faaliyet olduğu anlaşılıyor.

mesafe olmuştur. Ders aralarında kursun terasının iki uç tarafındaki masalara dağılmış iki grup olan zabitlerle tayfa adayları arasında iletişim yok denecek düzeydeydi. Araştırmam gereği hem benim de aralarında bulunduğum tayfa adaylarıyla hem de ara sıra AK-K2'nin de aynı kursta kayıtlı olmasından hareketle zabitlerle aynı masada oturabilen yegâne kişiydim. Tayfa adaylarıyla zabitler arasında gemide kurulacak olan hiyerarşinin henüz kurstayken psikolojik ve fiziksel mesafe ile kendisini göstermesi gerçekten ilginçtir. Ben de bunu kurstaki 50 yaş civarındaki bir güverte birinci zabit ile tanışırken deneyimledim. Zabitin “hangi kursu alıyorsun?” sorusuna “kamarotluk” yanıtını verip daha kendimi tanıtmama ve orada bulunma amacımı açıklamama fırsat kalmadan aldığım tepki “hiç mi vasfin yok da kamarot olacaksın?”, “bu yaşına gelmişsin, insan kendine biraz yatırım yapar!” olmuştu. Buna mukabil kendimi zabite tanıttım ve masada benimle önceden tanışmış olan fakat bu sohbete hiç müdahale etmeden izleyen diğer zabitler gülüşmeye başladılar. Birinci zabit bana “kusuruma bakmayın” dedi ve daha sonra kendisiyle de görüşme yapmak üzere sözleştik.

Sonuç olarak, gemiye katılmak için alınması gereken eğitimlerin ardından yapılan sınavı geçtim⁹⁸ ve kamarot olduğumu belgeleyen, beş yıl geçerli gemi adamı cüzdanı ile iki yıl geçerli sağlık yoklaması belgelerini edinmiş oldum. Anahtar kişinin aracılığıyla dökme yük taşımacılığı yapan İstanbul merkezli *Dökmeci 2 Shipping* ile ön görüşme yaptım ve araştırmamın içeriği hakkında şirket yetkililerini bilgilendirdim. Şirket yetkilileri, “araştırmama olumlu yaklaştıklarını, katılabileceğim bir gemileri olduğunu ve hatta araştırma sonuçlarını merak ettiklerini” belirttiler. Nihayet, şirketin gemileri içinden personel sayısı açısından sorun yaşanmayacak olan (yeterli kamara ve donatımın mevcut olduğu) 1990'larda inşa edilen *M/V Striker*'a araştırmacı olarak birkaç ay süreyle katılmam konusunda anlaşma sağlandı.

⁹⁸ Sınav ortamı görece rahattı. Adaylar birbirlerinden takıldıkları sorularda yardım isteyebiliyordu. Sonuç olarak kurslara düzenli olarak katılıp o gün sınava giren her aday başarılı oldu.

Gemiye katılmıma kadar geçen sürede de bir yandan yüz yüze yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşmelere devam ederken, diğer yandan gerek eğitim aldđđm denizcilik kursunda tanıřtıđđm denizci adaylarıyla gerekse halihazırda denizcilik mesleğini icra edenlerden oluşmaya başlayan sosyal evremle daha fazla vakit geirmış oldum ve mesleği nasıl algıladıklarına dair kendi aralarındaki konuşmalardan hareketle notlar almaya devam ettim.



3. STANDART-ALTI BİR DÖKME YÜK GEMİSİNDE GERÇEKLEŞTİRİLEN SAHA ARAŞTIRMASI SÜRECİ⁹⁹

Dökmeci 2 Shipping şirketiyle 2021 yılı Mayıs ayı başında yeniden görüştüm ve 10 Haziran 2021-10 Eylül 2021 tarihleri arasında *M/V Striker* adlı dökme yük gemisine katılmam konusunda anlaştık. Şirketin gemileri liner çalışmadığından, Avrupa ve özellikle Afrika ülkelerindeki limanlara yük taşıma olasılığımızın yüksek olduğunu personel müdüründen öğrenmiştim. Bu sebeple özellikle Afrika ve Güney Amerika ülkelerindeki limanlara uğrayan gemilerde çalışan personelin yaptırması gereken sarı humma aşısını oldum. Kamarot yeterliliğine sahip olduğum için gemiye katılımda şart olan portör raporunu aldım ve ayrıca limanlarda sorun yaşamamak amacıyla ikinci doz BionTech aşımı oldum. Gemide kullanacağım çelik burunlu iş ayakkabısı, baret, iş eldiveni gibi eşyalar ile kamarot kıyafetimi aldım ve çantamı hazırladım.

Ancak geminin 2021 Haziran ayında Hindistan'da olması ve Hint limanlarından gemiye katılmamın ya da personel tahliyesinin devam eden Covid-19 salgını sebebiyle mümkün olmadığının tarafıma bildirilmesi üzerine gemiye katılmamın Türkiye'de gerçekleşeceğini anlamış oldum. Bununla birlikte, geminin Hint Okyanusu'ndaki fırtınanın geçmesini beklemek yerine S1'in İstanbul'a zamanında varmak için önceden belirlenen rotayı koruyup fırtınaya girmesi hem bazı personellerin yaralanmasına sebep olmuş hem de gemide yol açtığı hasarlara ek olarak ciddi yakıt sarfiyatı sebebiyle gemi yeniden Hindistan'a dönmek ve yakıt ikmali yapmak zorunda kalmıştır.¹⁰⁰ S1'in süvari olarak gemideki karar alma sürecindeki tartışmasız yetkili konumu, emrindeki diğer zabıtlar ve tayfalar gibi belirli süreli kontratla çalışmasının şirket karşısında güvencesiz olan konumu ve daha önce okyanusa açılmamış bir süvari olmasının beraberinde getirdiği tecrübesizlik sebebiyle aldığı yanlış karar şirketin yakıt ve kumanya açısından

⁹⁹ Bu araştırma gerçekleştirilmeden önce Ankara Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'na başvurulmuş ve gerekli onay alınmıştır.

¹⁰⁰ Oldukça zorlu geçmiş olan bu yolculuğun hikayesi, gemideki farklı kişilerden dinlenmiştir.

zarar etmesine sebep olmuştur. Ayrıca, fırtınaya girmek, 2021’de 20 yaşının üzerinde olan geminin daha da yıpranmasına sebep olmuştur. Bu durum, geminin Türkiye’ye varmasını Temmuz ayı ortasına kadar geciktirirken, tersanede kalması gereken süreyi de uzatmıştır. Araştırmacı olarak bu gecikmeden ben de etkilendiğim gibi, zaman kısıtlarım sebebiyle gemide fiilen geçirmeyi planladığım üç aylık süre de iki aya düşmüş oldu. Öte yandan bu beklenmedik gelişme, bana araştırdığım konunun mütemmim cüz-ü olan bekleyişler hususunda da deneyim katmıştır.

M/V Striker ve denizciler Hint Okyanusu’ndan itibaren gerek geminin kondisyonu gerekse hiyerarşi ve otorite ilişkilerinden kaynaklanan denizciler arası gerginlikler sebebiyle zorlu bir süreci deneyimlerken, ben İstanbul’da gemiye katılmayı beklemekte ve o sırada denizcilerin ve yakınlarının sıkça kullandıkları bir uygulama olan *Marine Traffic/Vessel Finder* üzerinden geminin yaklaşık konumunu günde birkaç kez kontrol etmekteydim. Bir sabah yine geminin konumunu kontrol ederken geminin yeniden Hindistan’a yöneldiğini fark ettim ve oldukça şaşırđım. Gün içerisinde şirket yetkilileriyle görüştüğümde ise bana “geminin yakıt almak için Hindistan’a dönmek zorunda kaldığı” bildirildi. Daha sonraki görüşmelerimde ise gemiye 15-16 Temmuz günlerinde katılabileceğim bilgisi paylaşılmıştı. Geminin Hint Okyanusu’nda fırtınaya girmesi, yakıtını tüketmesi ve yeniden Mumbai’ye dönmesi, Süveyş Kanalı ve Çanakkale Boğazı’ndan geçiş sürecinde demirde günlerce beklemesi, denizciliğin önemli bir bileşenin *bekleyişler ve belirsizlikler* olduğunu bana da deneyimletmiştir.

Gemiye katılma ve gemiden ayrılmanın ciddi bir bekleyiş sürecini gerektirebileceği, denizcilerle gerçekleştirdiğim görüşmelerden hareketle öngörülebilir bir durum olsa da bunu bizzat deneyimlemek farklı bir durumdu. Gemiye katıldığım ilk gün yemek sırasında güverte birinci zabiti C/O-1 bu gecikmeden espiyle bahsetmişti:

“Haziran 15’te Türkiye’de olacaktık. Günü tutturduk da ayı tutturamadık hocam” (gölüşmeler) [C/O-1, 19/07/2021].

“Belirsizlik içindeki bekleyişin” dökme yük taşımacılığı için son derece olağan olduğunu, pek çok denizcinin benzer durumlarla sıkça karşılaştığını ve hatta bunun iyi bir ifadesi olarak *M/V Striker*'da görüşülen güverte birinci zabiti C/O-2'nin deyiimiyle “denizci için şu zaman, şu gün yoktur, hep E.T.A.¹⁰¹ vardır” ifadesinin saha araştırmam açısından planlanmadığım bir katkı yaptığımı ifade etmem yanlış olmaz. Söz konusu bekleyiş sürecinin ve gemiye katılım tarihine ilişkin belirsizliğin karadaki yaşamın öngörülebilirliğini (kişisel planları) etkilemesi hususunda denizcilerin “valiz hazır şekilde öylece beklemek” olarak ifade ettikleri durumu bizzat deneyimlemiş oldum. Araştırma kapsamında görüştüğüm denizcilerden makine üçüncü zabiti M3-2, bu durumu karadaki yaşamıyla ilişkilendirerek şöyle açıklamaktadır:

“Çoğu zaman gerek koşullardan gerekse de kendinden kaynaklı sebeplerden ötürü gemiden inmek için gün sayarsın... Ama indikten 20 gün sonra da ‘bir sonraki sefere ne zaman çıkarım acaba?’ diye düşünmeye başlarsın... Ne zaman çıkacağın da belli olmadığı için parayı elinde tutabilmen lazımdır ama aylarca birçok şeyden mahrum yaşayınca o da zordur; iki arada bir derede yaşarsın yani... Diyelim ki kontratı imzaladın ve 20 gün sonra gemiye çıkacaksın. En kötü ihtimalle 30 güne çıkarsın o gemiye. Onu bilince karada yaşamak da keyifli oluyor. Bu sırf elindeki imkanları kullanmakla alakalı değildir; ona göre planını yaparsın çünkü...” [M3-2, 12/08/2021].

Benzer bir bekleyiş sürecini gemiye 2023 yılında yeniden katıldığım da deneyimlemiştim. Romanya ve Bulgaristan civarındaki çeşitli demir sahalarında ve ardından İstanbul Boğazı girişinde geçiş sırası almak için bekleyen ve nihayet Marmara

¹⁰¹ Estimated time of arrival: Tahmini varış süresi. “Aylar öncesinden gün almışız, salon ayarlamışız. İki gün kalmış evlenmeme, müstakbel eşim beni bekliyor ama ben hala gemideyim. Kendi nikahıma ucu ucuna yetişebildim” [C/O-2, 14/09/2021].

Denizinde bir demir çelik tesisine hurda metal yükü tahliyesi için gelen *M/V Striker'a* 15 günlük bir bekleyişin ardından katılmışım. 2021'de ve 2023'te gemiye katıldığım ilk haftaların benzerlikleri ve farklılıkları mevcut olmakla birlikte, en büyük farkın geminin maddi koşullarındaki gözle görülür iyileşmeye dair olduğu açıktı.

3.1. Gemiye Katılış ve İlk Hafta: Gemi ve Denizcilerin İçinde Bulunduğu Maddi Koşullar

19 Temmuz 2021'de saat 13:00'de İstanbul'daki bir gümrük merkezi önünde beni limanda bekleyen gemiye götürmek için işlemlerimi tamamlayacak olan acenteyi bir saati aşkın bir süre beledikten sonra AK-K2 ile telefonla görüşüp bunun normal olup olmadığını anlamaya çalıştım. Aldığım yanıtla, gemiadamlığı kurs sürecinden itibaren tanık olduğum gemideki pozisyona dayalı hiyerarşinin acente tarafından da dikkate alındığını anlamışım:

“Sen gemici olduğun için acente senin işini yavaş yapıyor.

Kaptan, çarkçıbaşı ya da herhangi bir zabıt olsaydın daha ilgili

davranırdı ve seni daha az bekletirdi” [AK-K2, 19/07/2021].

Acente geldiğinde kendisine acentelik ücreti ve resmi işlemler için nakit olarak 75 Euro ödedim. Normal şartlarda şirketin karşıladığı bu ücreti¹⁰², kendi masraflarımı karşılayacağımı önceden belirttiğimden ve şirketten gemiye katılımım haricinde bir talebim olmadığından ben ödemiştim. Acente beni arabasıyla gümrük sahasına sokmuş; girişte çantam kontrol edilmiş ve birkaç dakika sonra *M/V Striker'a* ulaşmıştık. Acente ayrıldıktan sonra önce sırt çantamla borda iskelesinden çıktım. Lumbarağzındaki denizcilerle selamlaşp kendimi tanıttım ve bilgilerim kayıt defterine işlendi. Sırt çantamı girişte bıraktıktan sonra valizimi almak için yeniden limana indiğimde

¹⁰² 2023 yılında gemiye katılımım Kocaeli ili sınırlarındaki bir limandan gerçekleşmiştir ve bu sefer acente tarafından herhangi bir ücret ödemesi talep edilmemiştir.

lumbarağzı nöbetindeki Gürcü gemici G1 yardım etmek için benimle geldi ve valizimi birlikte çıkardık.

O sırada Gürcü vardiya zabiti K2-1 ile tanıştık ve kendisi gündelik işleri rahatça yürütebilecek düzeyde Türkçe bilse de gemide İngilizce konuşabileceği biri olduğu için mutlu olduğunu belirtmişti. Tam bu esnada süvari S1 lumbarağzına gelmiş ve kendisini “Merhaba, Naci kaptan” diyerek selamladığımda tok bir sesle “süvari bey diyeceksin” diyerek beni düzeltmiştir. Kısa süre sonra süvarinin daha önce benim de gemilerine katılmak için görüşmeler yaptığım *Dökmeci 1 Shipping*’in gemilerinde de çalıştığını ve o şirketin armatörlerinden birinin sınıf arkadaşı olduğunu öğrenmişim.¹⁰³

Fotoğraf 22: Miyar Güverte, İlk Seyir Sabahı Özçekim, 2021



Gemiye ilk kez katıldıklarında jargona hâkim olmayan, kime nasıl hitap edeceğini karıştırabilen denizci adaylarının bu tür direkt düzeltmelerle sıkça karşılaştıklarını böylece ben de deneyimlemişim. “Ağabey merhaba, ben bu gemiye

¹⁰³ Bu ilk bakışta ilginç gelse de saha araştırmam sırasında dökme yük taşımacılığı piyasasında yer alan zabitelerin sıklıkla belirli şirketler arasında gidip geldiklerini öğrenmişim. Örneğin *Dökmeci 2 Shipping*’e ait *M/V Striker* gemisine Maldivler’den katılan ilk çarkçıbaşının yeterliliğinin aslında yağcı olduğunu (geminin ikinci ve üçüncü çarkçıları da benzer bir yol izlemiştir), ancak Orta Amerika ülkelerinden birinden çeşitli prosedürleri işleterek çarkçıbaşı ehliyeti aldığını, gemideki acil sorunlara çözüm bulamaması ve M3-2’ye “ben gemiye sana güvenerek geldim” demesi üzerine şirket tarafından ilk limanda gemiden indirilip yerine Azeri çarkçıbaşı M1-1’in getirildiği bilgisi benimle paylaşılmıştı. Saha araştırmam devam ederken *M/V Striker*’den indirilen çarkçıbaşının *Dökmeci 1 Shipping* şirketinin gemilerinden birine katıldığını, gemi bir Avrupa limanındayken makine dairesinde çıkan yangın neticesinde tüm personelin gemiden indirildiğini, geminin de bir römorkörle Türkiye’ye kadar çekilerek getirildiğini öğrenmiştik. Burada Panama, Puerto Rico, Bahamalar vb. elverişli bayraklar kapsamındaki ülkelerdeki denizcilik kurumları aracılığıyla elde edilebildiğini öğrendiğim “yeterlilik” belgeleri ile gemilere zabıt olarak katılmanın Türkiye de dahil olmak üzere gelişmekte olan ülkelerde sık rastlanan bir yol olduğunu belirtmemiz gerekir. Hatta Endonezya’da bu tür faaliyetler bizzat denizcilerin kendi ülkelerindeki kurumlar aracılığıyla da gerçekleştirilmektedir. Bu konuda (Bkz. Dewi, Seno ve Humantaristi, 2020).

yeni katıldım. Zabit salonuna gitmemi söylediler. Ne taraftadır?” diye soran M3-2’e, “Ağabey değil, reis diyeceksin” ve yine ilk gün “Ağabey yok, çarkçıbaşım diyeceksin” şeklinde uyarıldığını gülererek anlatırken “daha ilk dakikada biz nereye düştük böyle” [M3-2, 12/08/2021] şeklinde düşüncelere daldığını söylemiştir.

M/V Striker’ın 2021 yılındaki 15 kişilik mürettebatın sekizi K2-1, bazı yağcılar ve usta gemiciler olmak üzere Gürcü denizcilerden, altısı süvari S1, makine ve güverte zabitleri ile aşçı A1 de dahil olmak üzere Türk denizcilerden ve biri de Azeri çarkçıbaşı M1-1’den oluşmaktaydı. Mürettebatın çok uluslu olması ticari deniz taşımacılığı açısından son derece olağan bir durumdur. Öte yandan Gürcistan, Azerbaycan ve Türkiye¹⁰⁴ denizci arzı sağlama açısından önde olan ülkeler arasında değildir. Bu durum, bizim araştırmamızda elde ettiğimiz bulgulardan hareketle iş arama sürecindeki yerleşik simsar ağlarının varlığı ve Gürcistan ve Azerbaycan’dan Türkiye’ye vizesiz geçişin olmasıyla açıklanabilir. Sampson (2014: 96) ise bu durumu gemide USD cinsinden kazanılan ücretlerin köken ülkelerin para birimleri karşısında her hâlükârda değerli olmasıyla ve denizcilerin köken ülkelerindeki işgücü piyasasında benzer ücretleri kazanabilecekleri işleri bulmalarının imkânsız olmasıyla açıklamaktadır. Gemide gerçekleştirdiğim birçok görüşme Sampson’ın bu tespitini destekler niteliktedir:

“Borçlarım var ve iş yok. Gürcistan’da hem ücretler çok düşük hem de çalışabileceğim büyük bir denizcilik şirketi yok. Türkçe konuşabilmem de avantaj tabi benim için...” [G12, 25/04/2023].

“Azerbaycan’da devlet şirketinde çalışırsan gemilerin genel koşulları iyidir ama orada da burada aldığım paradan daha azını alıyordum” [G10, 20/04/2023].

¹⁰⁴ Saha araştırmamın ikinci safhasında gemide Türk, Gürcü, Azeri denizcilerin yanı sıra iki Suriyeli makine zabiti de çalışmaktaydı.

Her pozisyondan toplam iki milyona yaklaşan küresel denizci arzında öne çıkan ilk beş ülke ise sırasıyla, Filipinler, Rusya Federasyonu, Endonezya, Çin ve Hindistan'dır ve bu ülkeler 2021 yılı itibarıyla denizci arzının %44'ünü oluşturmaktadırlar (UNCTAD, 2021a, s. XX). Zabitler dışındaki pozisyonlar açısından bakıldığında ise öne çıkan ülkeler çoğunlukla aynıdır: Filipinler, Çin, Rusya Federasyonu, Ukrayna ve Hindistan. İlk bakışta salt bir veri olarak görülebilecek bu durum, yolcu gemilerinden (cruise) hareketle incelenecek olursa ortaya başka bir gerçeklik çıkmaktadır. Zira yolcu gemilerinde en az 99 ülkeden denizci istihdam edilmesine rağmen işgücünün üçte ikisinin yalnızca 10 ülkeden oluşması, her dört zabitten üçünün ABD ya da Batı Avrupa ülkelerinden olması ve yine her dört tayfadan üçünün ise Asya ya da Latin Amerika ülkelerinden olması etnisite temelinde *bölünmüş bir işgücü piyasasının*¹⁰⁵ varlığına işaret etmektedir (Bkz. McKay, 2022).

Bölünmüş bir işgücü piyasasında kendi denizcilerinin avantajlı konum elde edebilmeleri için devletler de çeşitli stratejiler izlemektedir. Örneğin Çin, 1990'lı yıllardan itibaren uluslararası denizci işgücü piyasasına her yıl daha fazla denizci yetiştirme konusunda agresif bir politika izlemekte, denizcilik eğitime ve altyapıya ciddi yatırımlar yapmakta, ulusal ve uluslararası ölçekte faaliyet yürütecek ajanslarını teşkilatlandırmakta, "iyi eğitilmiş, ucuz ve güvenilir denizciler yetiştirdikleri" söylemiyle Avrupa ülkelerinde Çinli denizcilerin istihdamı için lobi faaliyetleri yürütmektedir (Sakhuja, 2011, ss. 142-145). Hindistan ise denizci yetiştirme konusunda 20.yy'ın başlarından bu yana kurumlarını oluşturmuş bir ülke olarak öne çıkmaktadır. Günümüzde ise birçok yabancı taşımacılık şirketi Hindistan'ın denizci yetiştirme

¹⁰⁵ Belirli işlerin ya da işsizliğin toplumun belli kesimlerinde yoğunlaşmasına, benzer işleri yapan kişilere cinsiyet, yaş, ırk vb. özellikleri temelinde farklı ücret ödenmesine ya da işe alma ve işten çıkarma gibi durumlarda ayrımcılık yapılmasına işaret eden bu kavram, işgücü piyasasının heterojen ve bölünmüş bir yapısının olduğunu açıklamaktadır. İşgücü piyasasındaki ayrımcılığın temelinde işveren davranışları olabileceği gibi işçiler de olabilmektedir (Bkz. Borjas, 2015, Bölüm 9; Ayrıca Bkz. Harrison ve Sum, 2016; Taubman ve Wachter, 1986).

süreçlerine katkı sunmakta, Hindistan yönetimi de Hintli denizcilerin küresel denizci işgücü piyasasından daha büyük pay alabilmeleri için Çin yönetimine benzer şekilde agresif tanıtım politikaları izlemekte ve küresel arz eksikliği olan zabitlerin yetiştirilmesine özel bir önem vermektedir (Sakhuja, 2011, ss. 161-163).

Sampson ise (2014: 94), deniz işgücü piyasasında bu beş ülkeden denizcilerin ağırlıkta olduklarını kabul ederken, özellikle Çin ve Hindistan gibi ülkelerdeki denizci adaylarının sektör hakkında çok az şey bildiklerine daha gemiye çıkmadan önce sömürü ilişkisine girdiklerine dikkat çekmektedir. Denizci adaylarının Hindistan'da simsarlarla girdikleri borç sarmalından, Filipinler'de gemide çalışma sözü karşılığında aracı şirketin karadaki ofislerinde iki yıla kadar varan sürelerle ücretsiz çalışanlara ve Çin'de gemide çalışabilmek için aracı kuruluşa gemideyken herhangi bir sorun çıkarmayacağına (örneğin ITF'e şikayette bulunmayacağına) binaen depozito ödeyenlere kadar birçok örnek, küresel denizci arzının neredeyse yarısını oluşturan söz konusu ülkelerdeki denizci adayları açısından gemide çalışmanın zorlukları bir yana gemide çalışabilmek için fırsat elde etmenin dahi zorluklarını göstermektedir. Dolayısıyla küresel deniz işgücü piyasası farklı ülkelerin kendine has sektörel istihdam örüntülerini izlediği çok katmanlı, bölünmüş bir piyasa olup, denizci arzı sağlayan ülkelerin işgücü piyasalarının durumuna da bağlı olan bir piyasadır.

Aynı gemideki denizcilerin farklı ülke ve kültürlerden gelmelerinin simsarlar aracılığıyla ücret farklılaştırmasına gidebilen şirketler için olduğu kadar denizciler açısından da sonuçları mevcuttur:

“Seçme şansım olsa hep Gürcülerle sefere çıkmayı isterdim. Son altı yılda ne zaman Türk gemilerinde Türk personelle birlikte çalıştıysam her seferinde Türklerin birbirinin kuyusunu kazdığını gördüm. Bir kere ajan çoktur; ayda 300-500 USD fazladan para için birbirlerini şirkete gammazlarlar... Bu gemide

de var ama sen bilemezsin kim olduğunu... Türk'tür, örneğin yağcıdır ama bir bakarsın şirkete, armatörlere ve hatta personel müdürüne haber ucurur. Gürcülerde ise böyle bir şey yoktur. Gürcülere yemek yaptığın sürece sana yardımcı olurlar. Bir sıkıntın olduğu zaman Gürcüler gelir sana el atar ama bizimkilerde bunları göremezsin, güvenemezsin bir kere... [A2, 11/09/2021].

“Eğer biraz gözlemlediysen bu gemideki ajanın kim olduğunu sen de tahmin ediyorsundur” [A3, 01/03/2023].

“Bu gemide de ajan var. Her şeyi süvariye ötüyor...” [A4, 26/04/2023].

“Seçme şansım olsaydı, her zaman farklı ülkelerden denizcilerle çalışmak isterdim. (Gemide) Herkes Türk ise bir süre sonra personel arasında dedikodular başlar. Bölünmeler, gruplaşmalar olur. Ama farklı diller konuşuluyorsa, dedikodu olsa bile birbirlerini yüzde yüz anlayamazlar. Daha uyumlu bir gemi olur ve gemide uyum hayati önemdedir” [C/O-2, 14/09/2021].

“Tayfanın çok uluslu olmasını kesinlikle tercih ederim. Herkes Türk, Azeri, Gürcü ya da aynı milletten olursa gemide dedikodu çok olur. Huzur kalmaz” [S2, 28/04/2023].

Gemide denizciler arasındaki hitabet ulusal ya da etnik aidiyete göre değil, kendi aralarındaki samimiyete ve o an içinde buldukları durumun ciddiyetine göre değişmektedir. Özellikle vardiya sırasında “üçüncüm” (zabit), “second” (officer), “efendi kaptan”, “chief” gibi unvan bazlı kısaltmalarla iletişim kurulurken (bunun yaygın bir durum olduğuna ilişkin Bkz. Alderton ve diğerleri, 2005, s. 98), serbest

zamanlarda ise isim ile unvanın birlikte kullanıldığı (M3-2 çarkçım, K2-1 kaptan) ya da kişiler arası samimiyete göre hitabetin şekillendiği (bro, bico¹⁰⁶) görülmüştür.

Saha araştırmasının iki safhasında da gemideki ilk günler tanışmalar ve hızlı oryantasyonlar ile geçmiştir. İki safhada da *M/V Striker*'daki çalışma dili İngilizce ve Türkçeydi ve Gürcü personelin çoğu daha önce Türk şirketlerinde çalışmış kişilerden olduğundan Türkçeyi de anlamakta ve bir ölçüde konuşabilmekteydiler. İki Gürcü denizci olan güverte ikinci zabiti K2-1 ile aynı şirketin diğer gemilerinde toplam beş kontrat tamamlamış olan güverte reisi BS-1 ise Türkçeyi akıcı şekilde konuşabilmekteydiler. Ayrıca K2-1 İngilizceyi de akıcı şekilde konuşabilmekteydi. Denizcilerin etnik kompozisyonu araştırmanın iki safhasında da benzerdir. 2023'teki denizcilerin süvari S2, güverte ikinci zabiti K2-5, iki gemici ve iki yağcı olmak üzere altısı Azeri, güverte ikinci zabiti K2-4, iki çarkçıbaşı¹⁰⁷, bir makine üçüncü zabiti M3-4, bir gemici ve iki aşçı olmak üzere yedisi Türk, güverte reisi BS-2, iki gemici ve bir yağcı olmak üzere dördü Gürcü ve iki makine zabiti de Suriye asıllı Türk vatandaşıydı.

Denizcilerle gerçekleştirdiğim görüşmelerden *Dökmeci 2 Shipping*'nin personel alım stratejisinde simsarların önemli bir işlev gördüğü ortaya çıkmıştır. Gemilerinin yaşlı olması itibarıyla benzer filolara sahip *Dökmeci 1 Shipping* ve İstanbul merkezli diğer Türk sahipli şirketlerin çoğunda olduğu gibi *Dökmeci 2 Shipping* de Gürcü ve Azeri personel temininde İstanbul'da ikamet eden Gürcü ve Azeri simsarları aracı olarak kullanmaktadır. Türk (ve vatandaşlık almış olan Suriyeli) personel temininde ise simsarların yanı sıra kendilerine başvuran adaylar arasından referansa göre seçim yaptıkları bir strateji izlenmektedir.¹⁰⁸ Şirketin standart-altı gemiler işletmesi ve Türk zabitlerin standart-altı gemi koşullarını (kamaraların durumundan, ücretlerin geç

¹⁰⁶ Gürcücede “delikanlı/erkek çocuğu” anlamına gelen bu kelime, gemide özellikle diğer denizcilerden yaşça büyük olan C/O-2 tarafından Gürcü personele yönelik kullanılıyordu.

¹⁰⁷ Çarkçıbaşı ve aşçı sayılarının ikişer tane olmasının nedeni personel değişimidir. Bu kişiler gemide aynı anda çalışmamışlardır.

¹⁰⁸ Simsarlar ve şirketler arasındaki ilişki başlık 3.2.4.'de ele alınmaktadır.

yatmasına) kabul etmedeki isteksizliklerinin yanı sıra Azeri, Gürcü ya da Suriyeli zabıtlara teklif edilen ücret düzeylerini mecbur kalmadıkça kabul etmemeleri standart altı gemiler işleten şirketlerin çevre ülkelerden ucuz işgücü tercihini beraberinde getirmektedir. Çevre ülkelerden gelen denizciler ise benzer tonajdaki gemilerde daha çok ücret ödendiğini bilseler de uzun süre beklemek zorunda kalmayacakları ve her hâlükârda birim zamanda köken ülkesinden daha fazla para kazanabileceklerini bilmeleri sebebiyle bu tür gemilere katılmaktadırlar ve bu iki olgu birbirini tamamlamaktadır.

M/V Striker'ın 2021 Nisan'ında Maldivler'deyken Singapurlu bir şirketten satın alındığını gemiye katılmadan önce öğrenmişim. Geminin el değiştirmesini ise K2-1 bana şöyle aktarmıştır:

“Sri Lanka'ya tüm personel aynı uçakla topluca geldik. İki gün otelde kaldık ve ardından 30 Nisan akşam karanlığında gemiye katıldık. Geminin devir teslim işlemleri bir saat gibi çok kısa bir sürede gerçekleşti ve bu süre denizciler arasında geminin duruma ilişkin detaylı bir bilgi aktarımı için yeterli değildi. Daha sonra gemide kronik sorunlar olduğu için bizden öncekilerin apar topar kaçtıklarını anladık. Gemide neyin nerede olduğunu ne biz (güverteçiler) biliyorduk, ne de makineçiler biliyordu. Seferde ve özellikle Hint Okyanusu'ndaki fırtınayla birlikte yaşadığımız blackoutlarla¹⁰⁹ birlikte geminin kondisyonunun ne kadar kötü olduğunu hepimiz deneyimlemiş olduk” [K2-1, 20/07/22].

¹⁰⁹ Gemide elektrik kesintisi sebebiyle acil durum jeneratörü devreye girene kadar hiçbir şeyin çalışmadığı durumlar.

Normal şartlar altında bu tür devir teslimlerde beklenen, halihazırda gemide çalışmakta olan her bir kademedeki zabitin ve ayrıca reis(ler)in gemiyi devralan zabıtlere ve reis(ler)e devir teslimde yeterince zaman ayırmaları ve onları gemi hakkında detaylı şekilde bilgilendirmeleridir. Hatta, geminin ilk seferinde güverteden ve makineden birer zabitin gemiyi devralanlarla birlikte geminin yeni komuta altındaki ilk seferine katılmaları şeklindeki uygulamaya da sıkça rastlanmaktadır. Ancak, bu tür bir uygulamanın olmaması gemiyi devralan denizcileri Hint Okyanusu'nda başta iş sağlığı ve güvenliği konusunda olmak üzere büyük risklerle karşı karşıya bırakmıştır. Geminin genel kondisyonuna dair denizcilerin anlatılarıyla benim gemiye ilk çıktığımda gördüğüm ise manzara örtüşüyordu.

Fotoğraf 23-26: Gemide İlk Gün: Güverte ve Gemi Kıç Bölgesi, 2021



2021'de *M/V Striker*'a katıldığımda ilk dikkat çeken şey, geminin gerek güvertesinde gerekse de makine dairesindeki problemler ve bazı ekipmanların kullanılamayacak durumda olmasıdır. Zabıtlar ve tayfalar için ayrı olsa da ortak tuvalet ve banyoların durumu da iç açıcı değildir ve hijyen standartlarından oldukça uzaktır. Gemi MLC 2006 Sözleşmesi öncesinde inşa edildiğinden ve o dönemde kamaralarda kişisel banyo ve tuvalet zorunluluğu olmadığından yalnızca süvari, çarkçıbaşı, güverte birinci zabiti ve makine ikinci zabitinin kamaralarında banyo ve tuvalet mevcuttur; diğer zabıtların ve tayfanın kamaralarında ise yalnızca birer adet lavabo vardır. 2021'de benim yerleştirildiğim kamara güverte ikinci zabitinin kamarası olmuştur. Zira, K2-1 kendi pozisyonu için belirlenmiş olan kamaradaki buzdolabı çalışmadığı için oraya yerleşmeyip başka bir kamaraya geçmiştir. Benden önce de bu kamarada Hint

Okyanusu geçilirken korsan tehlikesine karşı gemiye aldıkları silahlı korumalardan birinin kaldığını öğrendiğimden saha öncesi gerçekleştirdiğim görüşmelerden elde ettiğim bilgilerden hareketle ilk işim kamaramı yanımda getirdiğim iki kutu dezenfektan ile temizlemek olmuştur:

Fotoğraf 27-30: Kamarada İlk Gün, 2021 & Fotoğraf 31: Kamarada İlk Gün, 2023



“Alabandaları bile silerim. İnsanın terinden bile bulaşan hastalıklar var. Senden önce kimin, ne koşullarda orada kaldığını bilmezsin. Gemiden ayrılırken temizlemiş bile olsa, başkasının yaptığı temizliğe de güvenemezsin. Kendini koruman gerek!” [M3-3, 10/07/2022].

Aşçı A2 de kamara temizliği konusunda benzer şekilde düşünmektedir:

“İlk işim kamaramı temizlemek olur. Mutlaka kendime ait bir banyo ve tuvaletim olmalı. Yani neden ben 10 kişiyle aynı banyoyu tuvaleti kullanayım? Ya da adam beni niye havluyla görsün ki banyodan çıkarken? Önceki gemilerde (kamaralarda) vardı da bu gemide çarkçıbaşı ve süvarinin kamarası haricinde tuvalet ve banyolar ortak biliyorsun. Yatakların durumu da ortada zaten... Doğru düzgün dinlenemiyoruz bile! Hep yorgunuz...” [A2, 11/09/2021].

Sampson vd.’nin (2012, ss. 73-75) farklı gemi tiplerinde çalışan denizcilere odaklandıkları araştırmaları, aylarca gemide kalan ve kontratları süresince limanlarda

oldukça kısa süreler geçirebilen denizciler açısından kamaraların donatımı üzerindeki kontrollerinin (ısıнын, ışığın ayarlanabilmesi vb.) yanı sıra genişliğinin doğrudan doğruya denizcilerin performanslarını, sağlık ve refahlarını etkilediğini teslim etmektedir. Dolayısıyla *M/V Striker*'a katıldığım ilk günden itibaren tanık olduğum birçok anlaşmazlığın temelinde halihazırda stresli, gürültülü ve titreşimli bir mekân olan gemide başta kamaralar olmak üzere maddi koşulların standartlardan uzaklığının yaşam kalitesini düşürmesi olduğu anlaşılmaktadır.

K2-1 ile geminin Maldivler'den Türkiye'ye seyri hakkında konuşmamızdan bir gün sonra S1 ile köprü üstünde seyir esnasındaki enformel sohbetimizde gemiye ilişkin şunları aktarmıştır:

“Bugüne kadar çalıştığım en kötü gemiydi; böyle olduğunu bilsem kesinlikle gelmezdim. ... Meslek zaten yıpratıcı, bir de gemi yıpratıcıysa zorluk katmerleniyor. Babam öldü gidemedim, çok sevdiğim kuzenim öldü gidemedim. Böyle lanet bir meslek bu!” [S1, 21/07/2021].

Deniz kuvvetlerinden emekli olduğunu öğrendiğim S1, “emekli maaşının kredi ödemelerine gittiğini, kızının Londra'da yüksek lisans yaptığını, oralarda yaşamın pahalı olduğunu ve dolayısıyla bu gemiden iner inmez en kısa sürede yeni gemisine katılacağını” aktarmıştır.

Gemideki ilk haftamda seferde yaşanan olumsuzlukların yanı sıra süvarinin genel kumanyadan kendi özel tüketimi için ayırdığı “koltuk kumanyasına”¹¹⁰ dair farklı kişilerin anlatıları ile karşı karşıya kalmıştım. Bu yoğun bilgi aktarımının altında, denizcilerin beni büyük ihtimalle şirkete bilgi aktaracak bir konumda görmelerinden kaynaklanan bir kolektif algı olduğunu anlamıştım. Süvari S1, acente aracılığıyla şirkete

¹¹⁰ Additional provision: Denizcilerin kendi paralarıyla aldıkları kişisel kumanyaları. Ancak S1 örneğinde şirketin aldığı kumanyanın hiyerarşiden kaynaklı pozisyon aracılığıyla özel tüketim için kullanımı söz konusudur.

aldırıldığı ve gemiye gelenlere ikram amaçlı bulundurulmuş dört kutu çikolata ve gemi kumanyasındaki birkaç kutu Nutella'yı doğrudan kendi kamarasına koydurmuştur. Ancak tüm kumanyayı kumanyalığa taşıyan denizciler de üç aylık sefer boyunca hiç çikolata görmeyip yalnızca bir tane Nutella tükettikleri için S1'in davranışının *denizcilik örf adetlerine* uymadığını düşünerek önce kendi aralarındaki sohbetlerde süvarinin otoritesini sorgulamaya başlamışlardır. Farklı denizciler tarafından farklı zamanlarda bazen kızarak çoğu zaman da ayıplanarak anlatılan bu durumun, denizcilerle S1 arasında oluşması beklenen *lider ve takipçileri* duygusunu son derece olumsuz etkilediği anlaşılmıştır. Yine bu durum, hiçbir şeyin uzun süre gizli kalmayacağı kadar küçük bir yaşam mekânı olan gemide yaşayan denizciler arasında da espri konusu olmuştur. Bir seferinde S1'in kamarasının önünden geçen M3-2, kamaranın kapısının açık olduğunu, ayakta gördüğü S1'e selam verdiğini ve süvarinin de o an elindeki çikolata kutusundan kendisine ikram ettiğini aktarmıştır. Bu durumu sefer esnasında diğer denizcilerle de paylaşmış olan M3-2, gemide başka hiç kimse o çikolatalardan yiyemediği için diğer denizciler arasında "hadi yine iyisin, en azından seni seviyor" vb. ifadelerle sefer boyunca alay konusu olduğunu gülerek anlatmıştır.

S1'in en azından etik olmadığını ifade edebileceğimiz davranışının da ötesinde, ticari gemilerde yaşam üzerine yürütülen birçok araştırmada, gemilerde kumanya kalitesinin ve genel olarak yemeklerin denizcilerin moral açısından en çok önem verdiği şeylerin başında geldiği kabul edilmektedir. Zira denizciler, neyi nerede yiyeceklerini seçebilecek konumda olan karadaki bireylerle karşılaştırıldıklarında izole bir mekânda, günlük kalori ihtiyaçlarını ya da sağlıklı bir diyetin gerekliliklerini yerine getirmelerinden bağımsız şekilde kendilerine sunulanlarla sınırlı ve tercih lüksünden uzak şekilde aylar geçirmektedirler (Alderton ve diğerleri, 2005; Marcus Oldenburg, Harth ve Jensen, 2013; Zyriax ve diğerleri, 2018). Standart-altı gemilerde çalışan

makine üçüncü zabiti M3-1 ve hem standart-altı hem de endüstri standartlarında gemilerde çalışma tecrübesi olan deneyimli aşçı A4 de bu görüşü paylaşmaktadır:

“Gemide bizi yegâne mutlu eden şey yemeklerdir. Yemekler de kötü çıkarsa iyice çekilmez bir kontrat olur. Bak mesela, inşaat işçisi için kola neyse, gemideki denizci için de Nutella odur” [M3-1, 10/02/2022].

“Gemide en lüks şey ve tek sosyal faaliyet yemektir. Aşçılık asıl gemilerde ön plana çıkar. Karada tercih seçeceğin vardır. Beğenmezsen başka yere gider, orada yersin ama gemide bu şansın yoktur. O yüzden aşçı geminin belkemiğidir. Kıymeti bilinir mi bilinmez mi orası değişir tabi...” [A4, 26/04/2023].

2021’de gemiye katıldığım henüz ilk saatlerde yediğim yemekten sonra mutfağa su içmeye gittiğimde aşçı A1 elimdeki bardağı alarak bana bir kupa zimmetlemiş ve benimle sohbete başlamıştır. Mutfaktaki ilk 15 dakikada kafamı önce mutfak pervazına ardından da davlumbaza çarpmamın ardından gemiye uyum sağlayana kadar sadece güvertede ya da makine dairesinde değil, yaşam mahallinde de baretimi çıkarmamam gerektiğini kabul etmişim. Aşçıyla kısa bir sohbetin ardından çayımı alıp, köprü üstüne çıktım ve içeri girmeden önce kapıyı çalıp hafifçe aralayarak, gemide adet olduğu üzere “müsaade var mı süvari bey?” diyerek izin isteyerek içeri girdim. İçeri girdiğimde S1’in “ha, ben öyle uygun gördüm K-EB desem var ya K-EB bana yağlamadan sokar” şeklinde ifade ettiği ve seferdeki bir sorunun şirket yetkilisi K-EB ile çözümlenmesi sürecini anlattığı bir ana tanık oldum. Bu tanıklık, hem S1 ile şirket yönetimi arasındaki hiyerarşik ilişkide süvarinin güvencesiz konumunu hem de daha sonraki süreçte de sıkça tanık olacağım cezalandırma ve benzeri fiillerde cinsiyetçi ifadelerin kullanımını içeren konuşmaların ilk örneğini oluşturmuştur.

Gemideki ilk günümde saat 20:00 sularında ana makinenin çalıştırılması üzerine kamaramdan çıkarak köprü üstüne gittiğimde limandan ayrılacağımızı öğrenmiştim. Ancak, kısa süre sonra ise makine dairesinde arıza çıkmış; yaklaşık 45 dakikalık süre içinde köprü üstü ile makine dairesi arasında 15-20 kez duruma ilişkin iç haberleşme amaçlı telefon görüşmesi gerçekleşmiştir. Sorun devam ederken ben de köprü üstünden ayrılarak makine dairesine indim. Beni gören M3-2'nin “çok iyi zamanda geldin hocam, welcome to *Striker*! Bu aksaklıkları yazmazsın di mi? Rezil olmayalım sonra” demesi üzerine trajikomik olaya beraber güldük. Birkaç dakika sonra M3-2 bana, “hocam senin denizcilik tecrüben yok ama önünde fırtına olduğunu bilsen buna bilerek girer misin?” diye sormuş ve “Hayır, beklerim” yanıtlım üzerine “işte S1 bizi göz göre göre büyük bir fırtınanın içine soktu, hesapta İstanbul'a erken varmak için. ... Ama hem zaman hem de yakıt kaybettik, üstüne üstlük yaralanan insanlar oldu”¹¹¹ diyerek deneyimsiz bir “denizci adayı” olan benimle, geminin en deneyimli olması beklenen S1 arasında karşılaştırma yapmıştır. İlerleyen günlerde denizcilerin birbirlerinin yeterliliğini gemiden ayrıldıktan sonra güvendikleri kişilere yeni gelenleri sormak da dahil olmak üzere birçok yolla kıyasladıklarını ve resmi hiyerarşiyi destekleyen ya da esneten otorite ilişkilerinin böyle şekillendiğini anlayacaktım.

“En önemli şey fırtınadır. Arıza olur, tamir edersin. Parça bozulur, değiştirirsin ya da onarırın. Ama fırtınaya hiçbir şey yapamazsın. İnsan canını riske atmaya lüzum yok” [M1-2, 16/02/2023].

Bu kıyaslamaların altında yatan temel neden ise uyruğundan bağımsız olmak üzere birçok denizcinin Panama, Barbados vb. elverişli bayrak ülkelerinden çeşitli yollarla edindikleri yeterlilik belgeleriyle gemiye katılmalarıydı. Örneğin Maldivler'de

¹¹¹ Bu zaman kaybı 10 Haziran'da gemiye katılmaya hazır ol dedikleri gemiye 19 Temmuz'da katılmama beraberinde getirmişti.

gemiye katıldıktan sonra ilk limanda indirilen çarkçıbaşının ve gemiyi getiren makine ikinci zabitanın asıl yeterliliklerinin yağcı (oiler) olduğunu; ancak elverişli bayrak olarak değerlendirilen bazı ülkelerden çarkçıbaşı ve ikinci zabit yeterliliğini gösterir evrakları edindiklerini öğrenmiştim. İşinin ehli olan M3-2 de gemide bu tür bir evrakla çalışmaktaydı. 2023 yılındaki seferlerde de çarkçıbaşı ve iki Suriyeli makine zabitanın evrakları elverişli bayrak kapsamındaki ülkelerden çıkartılmıştı.¹¹² Azeri süvari ve diğer güverte zabitleri ile gemiye sonradan katılan Türk üçüncü makinistin evrakları ise kendi yurttaşı oldukları ülkelerden edinilmişti.

Standart-altı gemilerde sıkça rastlanan bu örneklerde iki boyut öne çıkmaktadır. Öncelikle şirketler ilgili düzenlemeler gereği bir gemide her kademedeki en az sayıdaki personeli istihdam etmeden gemiyi limandan hareket ettirememektedirler. Ancak, farklı ülkelerden edinilmiş evraklarla, diğer bir deyişle belirli bir yeterliliğe formel olarak sahip olup olmadıklarından emin olamadıkları denizcilerle, denizcilerin üstlenecekleri yeterliliklerdeki işlerin niteliği arasında bir kopukluk olabileceğini de öngörmektedirler. Dolayısıyla personel müdürleri, *M/V Striker*'ın Maldivler'den alım sürecinde olduğu gibi çok acil şekilde personel yerleştirmesi yapmaları gerekmeyen durumlarda, denizcileri önceki şirket deneyimleri üzerinden soruşturmakta ve gemiyi riske atmayacaklarından emin olmak istemektedirler. Bu kanaate vardıklarında ise piyasa ortalamasından daha ucuza çalıştırabilecekleri bu denizcileri istihdam etmeyi *maliyet etkin* seçenek olarak tercih etmektedirler.

Enformel yollarla edinilmiş evraklar ile gemide çalışmaya başlayacak olan denizcilerin, söz konusu evrakların garanti ettiği yeterliliklere belirli bir eğitim ve deneyim süreci sonucunda sahip olan rakiplerinden daha düşük ücretle çalışmaya itiraz etmeleri de beklenmemektedir. Zira, gemiye yağcı olarak katılması gerekirken makine

¹¹² Suriyeli ve Türk vatandaşlığı almış olan zabitlerle enformel sohbetlerimizde savaş sırasında bütün resmi evraklarının yıkıntıları altında kaldığı için bu yola başvurmayı mecbur kaldıklarını aktarmışlardır.

ikinci zabiti, makine üçüncü zabiti olarak ya da usta gemici olarak katılması gerekirken güverte ikinci zabiti ve hatta süvari olarak katılan bir denizcinin işgal edeceği pozisyonda alacağı ücret ile gerçekteki yetkinliği karşılığında alacağı ücret arasında kendi lehine ciddi bir fark mevcut olacaktır. Öte yandan özellikle zabitlik pozisyonlarının yeterliliği söz konusu olduğunda bu tür girişimler kişilerin hem kendileri hem de maiyetlerinde bulunan denizciler açısından başta iş kazası risklerinin artması olmak üzere çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir.

Gemideki ilk haftamda tersanede ayrılacak olan seferde yaralanmış denizcilerle de görüşme fırsatı yakaladım. Farklı denizcilerden dinlediğim ve gemide herkesin tepkisini çektiğini anladığım olayda S1'in Hint Okyanusu'ndaki fırtınada gemi seyir halindeyken yükün ıslanmasını önlemek için su sızdıran ambar kapaklarının üzerini branda ile örtmeleri için iki gemiciye emir verdiğini, gemiciler güvertedeysen sert bir dalganın vurması sonucunda gemici G2'nin başını ambar kapağına çarptığını, çarpma sonucunda dudağının burnundan aşağıya kadar yarıldığını ve gemide revirden sorumlu olan K2-1 tarafından dikildiğini, G2'nin çenesinin de kırıldığını ve olayın sıcaklığıyla bunu sonradan fark ettiklerini öğrenmiştim. Gemici G2 de bu olayı takip eden günlerde yalnızca çorba içebildiğini söylemiştir [22/07/2021, G2 ve K2-1 ile görüşmeden].

“Kaptanlar çok sıkıştırmazsa, iş kurallarına uyulursa, stres olmaz, kaza olmaz ve mutlu oluruz. Özellikle limanlarda yük alırken ya da tahliye ederken bize sürekli “hadi, hadi, hadi” şeklinde baskı yapıp hızlanmamızı istiyorlar. Bu da kazalara yol açıyor” [24/07/2021, G2, BS-1, K2-1 ile görüşmeden].

M/V Striker tersaneye girmeden önce Türkiye'ye getirdiği 156 adet çelik ruloyu farklı limanlarda tahliye etmiş ve dokuz farklı mal sahibine teslim edilmiştir. Yükün tahliyesi ve sahibine teslimi öncesinde rulolar tek tek kontrol edilmiş; ambar kapaklarının lastikleri aşınmış olduğundan, çelik ruloların bir kısmının Hint

Okyanusu'ndaki fırtına sırasında ıslanarak paslanmaya başlamış olduğu anlaşılmıştır. S1'in iki usta gemiciyi fırtınalı havada ambar kapaklarını örtmesi için güverteye gönderip G2'nin kaza geçirmesiyle sonuçlanan emrinin, yükün ıslanmasını engellemeye çalışmak olduğu açık olmakla birlikte, diğer denizcilerin S1'e olan tepkilerinin temelinde bu işlemin fırtınanın ortasında değil, gemi henüz limandayken yapılıp usta gemicilerin riske atılmaması gerektiği düşüncesi olduğu açıktır. Burada gemi aksamının standart-altı niteliklerinin, S1'i anlık tedbirler almaya ittiği, bunun da başta iş güvenliği açısından tehlikeleri beraberinde getirdiği anlaşılmaktadır. Tahliye operasyonu yük sahipleri, şirket ve sigorta şirketi arasındaki tartışmalardan ötürü uzasa da tamamlanmıştır.

Gemide sefer esnasında yaralananlardan biri de geminin güverte birinci zabiti C/O-1'dir. C/O-1, gemi teslim alındıktan birkaç gün sonra ambara inerken dengesini kaybederek düşmüş ve o esnada üç kaburgası kırılmıştır. Türkiye'ye gelene kadar üç ay sürecek olan seferde de kaburgaları kırık şekilde çalışmış olan C/O-1, ilk gün tanıştığımızda “yemek seçebiliyor muyuz?” şeklindeki soruma diğer zabitler güldüklerinde “aman hocam beni güldürmeyin, hala ağrım var” diyerek kaburgalarını tutmaktaydı.

Seyir sırasında S1'in sorumluluğunda gerçekleştiğini öğrendiğim can güvenliğini tehdit eden durumların yaşanmasının, geminin lideri konumundaki süvariyle diğer zabitler ve tayfalar arasında kurulması gereken güven ilişkisini sarstığı anlaşılmaktadır. Zira uluslararası ve karşılaştırılabilir yeterliliklerin söz konusu olduğu bir meslek olan denizcilikte, SOLAS (Denizde Can Güvenliği Uluslararası Sözleşmesi) gibi birtakım düzenlemelere eksiksiz riayet edilmesi denizcilerin karşılaştıkları riskleri azaltmakta ve gemileri daha güvenli mekanlar haline getirmekteyken, uygulamada, özellikle de standart-altı gemilerde seyir güvenliğini de düzenleyen SOLAS kurallarına uyulmaması sonucunda *M/V Striker*'da olduğu gibi yaralanmalar ve hatta can kayıpları

yaşanabilmektedir. K2-1, seyir güvenliğinin hiçe sayılarak yükün ıslanmamasına dair önlemleri hareket etmeden önce değil de seyir esnasında almak isteyen S1 ile ilk ciddi tartışmalarının bu sebeple yaşandığını belirtmiştir:

“Denizcilikteki tüm kurallar kanla yazılmıştır. Sen süvari olarak SOLAS’ı umursamazsan, ben de yükü umursamam”¹¹³ [K2-1, 06/08/2021].

M/V Striker’ın tüm manevralarında gemideki herkesin stres seviyesinin yükselmesi dikkat çekmekteydi. S1 ve C/O-1 kalkışlarda stresliydi; zira belirtilen saatte geminin hareket ettirilememesi başta liman yönetimiyle sorunlar yaratacaktı. Çarkçıbaşı ve makine zabıtları ise ana makinenin verili sorunlarından ötürü kalkış saatinden üç saat öncesinde makine dairesine inerek makineyi hazırlamak zorundaydılar. Gemi makinelerinin kondisyonuyla ilgili stres faktörlerine ek olarak bazı denizcilerin yeterli deneyime sahip olmaması da kalkış ve demirlemelerde ek stres faktörü olmaktadır. Örneğin demir alma manevrası sırasında geminin kıçında bulunan K2-1 usta gemicilerden G1’in riskli olan halat alma işine gerekli özeni göstermemesi üzerine Rusça (suka biliyat) küfrederek halatı ondan almış ve kendisi devam etmiştir. Halat operasyonunun ardından yanında bekleyen G1’e neden kızdığını söyleyip, işin doğrusunun nasıl yapılması gerektiğini öğretmiştir. Dolayısıyla gemi, öğrenmenin ve sürekli pekiştirmenin yüksek riskler karşısında hayatta kalma açısından son derece önemli olduğu bir çalışma mekânı olarak da öne çıkmaktadır. Zira hataların bedeli ağır yaralanmalar ve hatta ölüm olabilmektedir.

¹¹³ Gemiye katıldığım ilk hafta, bu durumun denizcilerin morallerini ve motivasyonlarını zedelediğine dair ifadelerine ek olarak benim de bu yönde gözlemlerim oldu. Denizcilerin refahını doğrudan etkileyen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yetersizliği ile denizcilerin motivasyon ve performans düşüklükleri arasında pozitif ilişki kuran bir araştırma için (Ricardianto ve diğerleri, 2021). Güvenlik kültürünün, taşımacılık şirketlerinin kurumsal düzenlemeleri ile denizcilerin buna bireysel katılımlarının bir korelasyonu mümkün olduğuna ve işleyen bir güvenlik ortamı oluşturmak için şirket yönetiminin net prosedürleri yoksa bunun, gemiye yansımalarının güvenlik iyileştirmelerinin eksikliği olacağına dair (Bkz. Dragomir ve Utureanu, 2020).

Denizcilerin performanslarını olumsuz etkileyen en büyük sorunlar arasında literatürde sıkça vurgulanan uykusuzluk, yorgunluk (Suhrab ve Sayed, 2022), stres, düşük kalitedeki kumanyayla beslenme (Baum-Talmor, 2020), sayıca ve/veya pozisyonunun gerektirdiği nitelik açısından yetersiz personel¹¹⁴ ile çalışma gelmektedir. *M/V Striker*'daki sorunları literatüre uygun şekilde tanımlayan K2-1, hemen ardından vakur bir şekilde “uykusuzluk ve yorgunluk denizcinin arkadaşlarıdır” diyerek, bu koşullara dayanabilmenin bir tür güç ve erkeklik göstergesi olduğunu ima etmiştir.

M/V Striker, 28 denizciyle işletildiği eski şirketinden satın alındıktan sonra elektrik zabiti, güverte üçüncü zabiti ve makine dördüncü zabiti gibi kadroların olmamasından, gemici ve yağcı sayısının da azaltılarak toplam 15 kişiyle Türkiye'ye getirilmiş olmasından geminin minimum sayıda personel ile çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Rajapakse vd. (2022, ss. 241-243), yetersiz personel çalıştırılmasının kişilerin eş zamanlı yapmaları gereken iş sayısını arttırarak toplam iş yükünü arttırdığına, denizcilerin aynı anda birkaç işe yetişmek zorunda kalabildiğine, bunun “yapılan iş” ile “yapıldığı düşünülen iş” arasında farklar yarattığına, yorgunluğun ve dolayısıyla kaza risklerinin arttığına, yine güverte birinci zabiti pozisyonunun iş yükünün arttığına, bunlara ek olarak iletişim problemlerinin varlığının gemideki çalışma barışını ve dostane ilişkileri bozduğuna işaret etmektedir ve *M/V Striker*'ın Maldivler'den başlayıp Yalova tersaneler bölgesinde sonlanan seferi bu tanıma bire bir uymaktadır.

Yetersiz sayıda personel ile işletilen gemilerde, denizcilerin kısa süren seferler sebebiyle sık kalkış ve yanaşma manevraları yapmaları, arızalarla ilgilenmeleri vb. fazla

¹¹⁴ Hem nicelik (gemiyi devralırken gemiden 28 personelin ayrılıp gemiyi Türkiye'ye 15 personelin getirmesi) hem de nitelik açısından yetersizlik (özellikle başka ülkelerden para karşılığı satın alınmış olan ehliyetlere sahip personel) kastedilmektedir. Ancak gemideki emek sürecine fiilen katıldığım andan itibaren bazı denizcilerin söz konusu ehliyetlerin gereklerini yerine getirmekte mahir olduklarını ve bu yola aynı sürede daha fazla para kazanma amacıyla yönediklerini de görmüştüm. Öte yandan gemide kalmaya ve emek sürecine dahil olmaya devam ettikçe bana da güverte ikinci zabiti ehliyeti almam konusunda telkinler verilmiştir.

mesailerini ile birlikte ücretlendirme için “gerçekte ne kadar çalıştıklarının” kaydının ayrı, denetimlerde kontrol edilen “ne kadar çalıştıklarına ilişkin” kayıtların ayrı tutulması gibi uygunsuzlukların yanı sıra yakıt alımı ve/veya geminin kusurlarına dair uygunsuzlukların kayıtlarda görünmemesi durumuyla sıkça karşılaşılmaktadır. Gemideki işleyişe ilişkin elektronik ortamda tutulan kayıtların hem şirketler için sorun yaratmaması hem de zabıtların iş yükünü arttıracak şekilde “ekstra evrak işi çıkarmaması” için manuel olarak düzeltilmesi durumunun; *güvencesiz istihdam koşullarında çalışan denizcilerin bayrak devleti ve özellikle de liman devleti denetimlerinde kendi koşullarının düzeltilmemesi pahasına “önce şirket” mantığıyla hareket ettiklerini ortaya koyan araştırmalar mevcuttur* (Bkz. Baumler, Bhatia ve Kitada, 2021, ss. 7-8). Gemideki rutin sohbetler sırasında denizcilerin, şirketlere maliyet yaratabilecek durumlara ilişkin kayıtları ortadan kaldırmaya dönük eylemlerinin özellikle dökme yük taşımacılığında yaygın ve sıradan olduğuna dair gözlemlerim de olmuştur.

Gemideki ilk haftam denizciliğin kuralları, içinde bulunduğumuz geminin eksiklikleri ve aslında neyin nasıl olması gerektiğine dair sohbetlerin yanı sıra kimin gerçek denizci olduğu vb. konulardaki konuşmalarla geçmiştir. Gemideki ikinci günümün gecesinde köprü üstünde K2-1’in vardiyasına eşlik ederken bana “bir gemi adamıyla (seaman) bir denizci (seafarer) arasındaki farkı bilip bilmediğimi” sormuştur. Bilmediğimi söylediğimde verdiği yanıt ise şudur:

“Gemi adamı, yapacağı işten fazlasını bilen, onun da ötesinde bir yaşam tarzı olan t.şaklı biridir. Denizci ise yalnızca işini yapan biri...” [20/07/2021].

Bu tanımlamayı iki şekilde anlamlandırmak mümkündür. İlki, bu ve benzeri güce, metanete, kendi kendine yeterliğe, kontrol sahibi olmaya, özetle geleneksel erkeklığe dayalı tanımların (Barker, 2004c, s. 115) farklı bağlamlarda da görülebilmekte

olduğudur. Örneğin Markkula (2021, s. 173), çeşitli Avrupa ülkelerinden zabıtların kendilerini “artık ölmekte olan ve otantik, gözü pek, erkeksi, işçi sınıfı bir meslek grubunun” üyeleri olarak görürken, küresel işgücü piyasasının üçte birini oluşturan ve birlikte çalıştıkları Filipinli denizcilere ilişkin anlatılarında ise “çocuk gibi sürekli gözetime ihtiyaç duyan”, “kendi kendine yetersiz”, “feminen”, “fiziksel olarak zayıf”, “yeteneksiz”, “bu işi salt para için yapan”, “bir gemi adamı ne ise onun tam tersi olan” gibi vurguların öne çıktığını belirtmektedir. Bu ifadeleri çoğu zaman yüzlerine karşı işiten Filipinli denizciler ise bu gibi aşağılayıcı muamelelere karşı “zor şartlarda çalışıp ailelerine bakan güçlü ve fedakâr adamlar”¹¹⁵ söylemini geliştirerek başa çıkmaya çalışmaktadırlar. 2020 yılında Portekiz’den çıktıktan sonra Biskay Körfezi’nde batan bir dökme yük gemisinden kurtulan aşçı A2’nin kendilerini kurtaran Filipinli denizcilerle ilgili ifadeleri Markkula’nın bulgularını destekler niteliktedir:

“Bizi saatler sonra Filipinlilerin çalıştığı bir konteyner gemisi kurtardı. Bize hemen çay, kahve getirdiler. Yemek verdiler. Hepimiz çok duygulanmıştık. ‘Hep beraber bir fotoğraf çekilelim’ dediler ve hepimizle teker teker fotoğraf çekildiler. Sonra hepimiz personel salonunda bir toplu fotoğraf da çekildik. Bizim süvari ‘neden?’ diye sordu. Aldığımız yanıt hepimizi duygulandırmıştı: ‘evimize döndüğümüzde ailemize, çocuklarımıza, ileride de torunlarımıza ‘biz bir gün Türkleri Atlantik okyanusundan kurtardık. Biz yaptık bunu!’ deyip ‘gururlanacağız’ dediler ve ben de ağlamaya başladım” [A2, 11/09/2021].

¹¹⁵ Filipinli denizcilere yönelik uysal, itaatkar, çalışkan vb. stereotiplere dair söylemi ele alan bir çalışma için Bkz. (Terry, 2014).

Dolayısıyla tıpkı Barker'ın (2004d, s. 177) belirttiği “nazik bir insan/kadın-erkek/siyah-beyaz olmanın ne demek olduğu?” sorularına verilecek yanıtlarda olduğu gibi, “denizci olmanın ne demek olduğu?” sorusuna verilecek yanıtlar da temsillerle yüklüdür. Örneğin, siyah olma kimliği, varlığın asli bir durumunu yansıtmaktan ziyade, temsil edilmesi ve öğrenilmesi gereken bir kimliktir. Hall, bir “temsil politikasının” anlamlandırmanın keyfilğini kaydetmesi ve farklılıklarla yaşama isteği yaratması gerektiğini savunur; dolayısıyla temsil politikası, bir yandan siyah-beyaz ikilisinin kavramlarını yapı-sökümüne uğrattırken, diğer yandan ‘siyahlığın’ temsilinde içkin olan güç ilişkilerini araştırır.

İkincisi ise Johansen'in (2022, s. 370) teknolojinin gelişmesi sonucunda “modern denizciliğin”, denizcileri az ya da çok, küçük küçük ve tekrara dayalı fiziksel ya da prosedürel işler yapan birer otomatik cihaza çevirdiği vurgusuyla anlaşılabilir.¹¹⁶ Johansen'e göre modern gemilerin karmaşıklığı, zabıtlere ortaya çıkan zorluklar üzerine düşünme, sıralama ve yansıtma yeteneklerini zorladığı kanıtlanmış olan büyük miktarda bilgi sağlamakla birlikte, bir bakıma geleneksel denizcileri denizcilik şirketlerine bağlı ve şirketlerce yönetilen teknolojik operatörlere dönüştürmüştür. Hatta bazı araştırmacılar, bunu Endüstri Devrimi'yle ilişkilendirerek denizcilikte de yeni bir devrimin bir parçası olarak değerlendirmekte ve “Endüstri 5.0, Ulaştırma 5.0, Denizci 5.0” gibi kavramlarla teorileştirmeye çalışmaktadırlar (Bkz. Shahbakhsh, Emad ve Cahoon, 2022).

“İyi bir denizci” olmanın denizciler tarafından tanımlanan anlamsal içeriğinin kapsamlı olduğuna işaret eden ve bu kavramın denizciler arası yaş farkları, çalışılan gemi tipleri, gemideki pozisyonlar (güverte-makine zabıtları, tayfalar), kolektif

¹¹⁶ Denizcilik mesleğinin icra edilişindeki maddi koşulların değişmesiyle birlikte mesleği icra edenlerin geçirdiği niteliksel dönüşümün hız kazanmaya başlaması Endüstri Devrimi'yle birlikte gerçekleşmiştir. Endüstri Devrimi'nin ardından ticari gemilerde buhar gücünün kullanılmaya başlamasıyla birlikte, “zanaatkarlık yönleri ağır basan denizcilikten”, bir tür “endüstri işçiliğine dönüşmüş denizcilik” olgusunu İspanya üzerinden tartışan bir çalışma için (García-Domingo, 2022).

etkileşimler ve çalışma ortamı gibi bir dizi durumla ilişkilendirilebildiğini belirten Aalberg ve Bye (2020, ss. 4553-4557), kavramın kullanımındaki belirsizliğin, günümüzdeki ISM Kodu (Uluslararası Güvenli Yönetim Kodu) gibi düzenlemeler ile yönetim sistemlerine uygunluk açısından düşünüldüğünde ise bir problematiğe dönüştüğünün altını çizmektedir. Aalberg ve Bye “iyi bir denizci” olmanın, denizcilerin eğitim sürecinde güvenliği önceleyen bir kimliğin oluşturulmasında kullanılabileceğine işaret etmektedir.

2021’de gemide geçen ilk haftamdaki en önemli konulardan biri de geminin yükünü tahliye ettikten sonraki akıbetinin ne olacağıydı. Tersaneye kısa süreli tamir için gireceği söylenen, ancak kısa sürede bitecek bir tamirden fazlasına ihtiyacı olan *M/V Striker*’ın akıbetine dair aynı gün içerisinde Novorossyk’ten yük alıp Trieste’ye götürmekten, geminin Hindistan merkezli bir şirkete satılmasına ve nihayet tersaneye 10-15 günlüğüne bakım amaçlı girmesine kadar değişen üç farklı senaryo işitilmiştir. Daha sonra bu üç olasılığın da gerçekliğinin olduğunu, ancak seferin iptal edildiğini, gemiye üç ay önce Maldivler’den satın alınan fiyatın iki katı olan teklifin düşük bulunarak reddedildiğini ve kısa süreliğine tersaneye gireceğimizi öğrenmiştik. Bu, aynı zamanda gemide bilgi akışının gerçekten de çok hızlı olduğunun bir göstergesiydi. Tüm olasılıklar masadayken geminin Novorossisk limanına yük aldığı bilgisini aşçı A1 ile paylaştığımda Trabzon şivesiyle; “ne Novo’su ya hu! Dalga mı geçiyorlar? Biz buraya dualarla geldik hoca, dualarla... Gidelim de PSC¹¹⁷ kontrolünde içimizden geçsinler. Hay a. koyayım!” diyerek elini mutfak tezgâhına vurmuş ve o hırsla ekmek doğramaya

¹¹⁷ Port state control (PSC): “Liman devleti kontrolü”, geminin ve ekipmanının durumunun uluslararası düzenlemelere uygun olduğunu ve geminin bu kurallara uygun olarak işletildiğini denetlemek için yapılan ulusal limanlardaki yabancı gemilerin denetlenmesidir. Emniyet, güvenlik ve çevre açısından standart-altı deniz taşımacılığı ile mücadelede önemli bir role sahip olan PSC denetiminde hedef, standart-altı çalışan gemileri belirleyerek, deniz taşımacılığının uluslararası kurallara uygun olarak çalışmasını sağlamaktır (Türk Loydu, 2022). İşyerinin hareketli olmasından ötürü benzersiz olan denizcilik sektöründe PSC denetimleri de dahil olmak üzere kamu yararını gözeten uluslararası düzenlemelerin ülkelere göre farklılaşan uygulamalarına dikkat çeken ve doğa gereği küresel olan sektörde liman devleti kontrolleriyle sınırlandırılmayacak küresel düzeyde çözümlerin geliştirilmesini tartışan bir araştırma için (Bkz. Sampson ve Bloor, 2007, ss. 563-565).

başlamıştı. Gemide yayılan Novorossisk seferi haberinden hoşnut olmayan tek kişi açıcı değildi; personelin neredeyse tamamı bu konudan hoşnutsuzdu ve eğer sefere çıkılacaksa seferden önce gemiden topluca inilmesi konuşuluyordu. Zira geminin kondisyonu gerçekten de iç açıcı değildi ve gemi standart-altı tanımının birçok niteliğini fazlasıyla taşıyordu. Dolayısıyla tersaneye girileceği bilgisi tüm denizcilerde görelî bir rahatlama ve tersane çalışması karşılığında yapılacak ekstra ödemeler konusunda bir beklenti yaratmıştı.

Fotoğraf 32: M/V Striker, 2021



3.2. Çalışılan, Tamir Edilen, Dönüşen ve Yol Alan bir Mekân Olarak Gemi

2021 Temmuz'unda katıldığım geminin satılmayacağını, sefere çıkmayacağını ve Yalova tersaneler bölgesinde tamire gireceğinin kesinleşmesiyle birlikte, S1, C/O-1, M1-1 ve M2-1 birkaç gün içinde gemiden ayrıldılar. Onlardan kısa süre sonra ise biri seferde yaralanmış olan iki Gürcü gemici de (G1 ve G2) gemiden ayrılmıştır. Ancak, şirketle uzun yıllardır çalışan, tamirat işlerinin başında durmak, gemiyi sefere hazırlamak ve nihayet sefere çıkmak üzere yeni güverte birinci zabiti (C/O-2) gemiye katılmıştır. Ayrılan Gürcü usta gemicilerin yerine de hızla iki yeni

Gürcü usta gemici daha sonra İstanbul'da ikamet eden bir Gürcü kadın simsar tarafından gemiye gönderilmiştir.

S1'in 23 Temmuz günü gemiden ayrılışında yalnız olması, gemiye katılmadan önce gerçekleştirdiğim görüşmelerin sağlamasını yapar niteliktedir: gemide ne yaşar ve yaşatırsanız, ona göre ayrılırsınız. S1 gemiden ayrılırken ne ben gemiye katılırken yardım etmek için borda iskelesinden inip valizimi taşıyan usta gemici ve arkadaşları ne de herhangi bir zabıt güvertede değildi. İki valiz ve bir büyük sırt çantasını ancak iki seferde gemiden indirebilen S1 gemiden uzaklaşırken denizciler yavaş yavaş yaşam mahallinden güverteye çıkmışlardır. Hiç kimse S1'i yolcu etmek için herhangi bir çaba göstermezken, aynı gün gemiden ayrılan makine ikinci zabiti M2-1 ve ondan birkaç gün sonra gemiden ayrılan Azeri çarkçıbaşı M1-1 ben dahil herkesle vedalaşarak gemiden ayrılmışlardır. 2023'te gerçekleştirdiğim saha araştırmamın ikinci safhasında da benzer örüntülere tanıklık ettiğimi belirtmem gerekir. Gemiden aynı anda indirilen süvari, iki güverte zabiti ve reisten yalnızca güverte ikinci zabitinin (K2-3) herkesle vedalaştığını, süvarinin gemiden ayrıldığını diğer zabıtlere dahi bildirmediğini, daha sonra gemiye katılan ve gemide bir ay kalacak olan K2-4'ün de ben dahil herkesle vedalaşarak gemiden ayrıldığını ve valizlerinin gemiciler tarafından limana indirildiğini görmüştüm.

2021'de S1'in gemiden ayrılması ve tersanede çalışmanın başlamasıyla birlikte gemide bazı kurallar esnemeye başlamıştır. Gemiye kaynak vb. işler yapmak için dışarıdan gelen ustaların, boyama işleri için gelen ekiplerin, geminin balast tanklarını temizlemek için gelenlerin (çamurcular) vb. emek yoğun işleri yerine getirenlerin zaman zaman yaşam mahalline erişimlerinin olması ve nihayet vardiya sisteminin daimî olarak 8:00-17:00'ye dönmesi, gemideki hiyerarşik yapıyı da esnetmeye başlamıştır. Güverte, makine dairesi ve hatta yaşam mahallinde eş zamanlı ilerletilmeye çalışılan ancak ne planlama ne de sonuç açısından etkin olmayıp, emek yoğun karakteri öne çıkan tamirat süreci, barındırdığı birçok tehlikeyle birlikte ağır aksak başlamıştır.

Ben de yöntem başlığında da işaret edildiği üzere salt gözlemci rolüyle sınırlanmamak ve işleyişin bir parçası olmak için fiili olarak denizcilerle birlikte çalışmaya başlamıştım; zira işleyişin doğasını ve maliyet minimizasyonu açısından rasyonel görünen, fakat alınan sonuçlar açısından irrasyonelliği öne çıkan söz konusu işleyişin çelişkilerini, o çelişkilerin çevrelediği denizcilerle birlikte deneyimlemem gerekmektedir.

Neuman (2020a, s. 680), araştırmacıların iki tür odaksızlaşma yaşayabileceğinden bahsetmektedir. Bunlardan ilki, kapsamlı bir durum, insan ve ortam yelpazesine tanık olmak üzere geniş bir ağ oluşturmak ve neyin dahil edilip edilmeyeceğine karar vermeden önce ortamın bütününe dair bir hissiyat edinmektir. İkinci odaksızlaşma ise benim de bu araştırma süresince benimsediğim “araştırmacının kendisini salt dar araştırmacı rolüyle sınırlamaması ve hatta bu rolün ötesine geçmesidir”. Şüphesiz gemide bulunma amacım bilimsel araştırmamı gerçekleştirmektir; ancak bunu yaparken sahada mümkün olduğunca fazla şey yaşamak için “konfor alanımın” dışına çıkmam da gereklidir. Bu sebeple, sabah kahvaltısından akşam yemeğine değin devam eden tamir sürecinde bazen makine dairesinde bazen de güvertede yapmamın uygun görüldüğü işlere yardım ederek emek sürecine fiilen katılmaya başladım. Benzer bir tutumu araştırmamın 2023'teki safhasında da sürdürdüm.

Hammersley ve Atkinson (2007, ss. 66-67), ister araştırılan kişilerden gizli yürütülen araştırmalarda isterse de araştırmacının kimliğinin grup tarafından bilindiği araştırmalarda saha araştırmacısının bulunduğu mekâna uygun giyinmesinin gerekliliğinin önemine dikkat çekmektedir. Zira, ortama uygun giyinmek güven tesis etmeyi kolaylaştıracaktır. Bu amaçla araştırmamın iki safhasında da gemiye katıldıktan sonraki ilk sabahtan gemiden ayrılana dek iş tulumlarımı giyerek dolaşım. Önce mutfakta aşçıya yardım ederek, yemek hazırlarken onunla sohbet ederek, ekmekleri

keserek, salonlarda masaları temizleyerek ve servis açarak işe başladım. Birkaç gün sonra ise güvertede ve makine dairesindeki çalışmalara fiilen katılmaya başladım. Güverte ve makine dairesindeki ekipmanları ve makineleri tanımaya çalışmam, bu süreçte bana alet ve makinelerin nasıl kullanılacağını öğreten zabıtlar ve reislerle birlikte vakit geçirmem, eşya/parça/kumanya taşıma, özellikle 2021’de makine parçalarının sökülmesi ve hurdaların gemiden atılması vb. işlerde usta gemicilere katılmam gemiyi tanımamı ve gemi koşullarına adaptasyonumu kolaylaştırırken, enformel gruplarla hızlı kaynaşmamı da beraberinde getirmiştir.

Fotoğraf 33-34: Balast Tanklarında Biriken Çamurun Büyük Poşetlerle Tahliyesi & Ana Makine Saplamalarının Sökümü, 2021



Personel listesindeki görevim gemi adamı cüzdanımdan hareketle kamarot olmasına rağmen birkaç gün sonra kamarot önlüğümü çıkartıp, iş tulumumu giyerek geminin mutfağının ve salonlarının dışındaki çalışma alanlarında (güverte ve makine dairesinde) daha çok vakit geçirmeye başlamıştım. Zira Neuman’ın da (2020a, s. 687)

altını çizdiği üzere neredeyse her rol, bir saha alanının belli bölgelerine erişimi kısıtlayacaktır. Örneğin, bir barda barmen rolü üstlenmek, mekânın diğer kısımlarında müşterilerin birbirlerine karşı nasıl davrandıkları hakkında edinilecek bilgileri sınırlandıracaktır. Benim durumumda ise salt kamarot ve aşçının bulunabileceği ortam olan mutfak ve salonlarda bulunmak, serbest zaman faaliyetlerini gözlemlemek, enformel grupları tespit etmek ve bilgi akışını görmek açısından mükemmel fırsatlar yaratmakla birlikte, personelin büyük kısmının içinde olduğu çalışma faaliyeti geminin güverte ve makine dairesinde gerçekleşmekte olduğundan kısa süre sonra bir tercih yapmam gerekecekti. Dolayısıyla, gemiye katılmak için başta tercih ettiğim kamarot pozisyonunu tersane süreciyle birlikte sahanın değişen gerçekliği karşısında gözden geçirerek, mutfak ve salonlar dışındaki alanlarda mutfağa kıyasla daha fazla kişiyle irtibat halinde olmayı tercih etmişim.

2021'de süvari S1 ve çarkçıbaşı M1-1'in tersanede ayrılmaları iki eşik bekçisinin azalması anlamına gelmişti ve gerek birinci zabıt C/O-2 gerekse ikinci zabıt K2-1 ile kurduğum güven ilişkisi sayesinde gemide istediğim yere girip çıkabilmekteydim. 2023'te de gerek süvari S2 ve çarkçıbaşı M1-2 ve M1-3 gerekse gemideki diğer eşik bekçilerim olan vardiya zabıtları ve güverte reisi emek sürecine gönüllü katıldığım için gemide serbestçe dolaşabilmem açısından gerekli kolaylığı sağlamışlardır. Yine de yemek zamanı yaklaştığında mutfağa biraz erken giderek aşçı ile kamarota yardım ettim ve çoğu zaman personel yemek için salona geldiğinde servis için mutfakta hazır bulundum. İş tulumunu çıkarıp, temiz kıyafetler giymek bazen yorucu olsa da buna mümkün olduğunca dikkat etmeye çalıştım.

Fotoğraf 35: Gemi Mutfağında Döner Kesimi, 2023



Yine Neuman (2020a, s. 687), sahada bir rol seçilirken (ya da başkalarının size bir rol atfetmesine izin verirken) dikkatli olunması, bütün rollerin iyi ve kötü yanları olduğunun bilinmesi, bir rol üstlenmekle, araştırmaya destek olabilecek ya da onu sınırlandırabilecek dostluklar ve düşmanlıklar tesis edilebileceğinin farkında olunması gerektiğine işaret etmektedir. Gerek saha araştırmamın ilk safhasında (tersanede) gerekse saha araştırmamın ikinci safhasında (seferde) iken bana verilen çeşitli işleri yapmaya ve bazı görevleri üstlenmeye gayret gösterdim. Gündelik hayatın akışına ve işlerin yoğunluğuna göre mutfak-güverte-makine dairesi arasında deyim yerindeyse “mekik dokuyarak makbul bir çaylak olma” (Bkz. Neuman, 2020a, s. 702) konusunda mesafe kat ettim. Bir yandan geminin farklı yerlerinde bulunabildiğimden gemi hiyerarşisini gözlemleme şansını elde ederken, diğer yandan gemi hiyerarşi içindeki esnek pozisyonum ve gemide bulunmam karşılığında herhangi bir ücret almıyor oluşum hem tersanede hem de sefer esnasında farklı tepkileri beraberinde getirmiştir.

Örneğin birkaç gün üst üste güvertedeki işlere yardım ettiğimde yemek salonunda beni gören M3-2 “hocam sen de iyice güverteci oldun, bizi unuttun” diyerek bana takılırken, birkaç gün üst üste makine dairesindeki işlere yardım ettiğimde ise K2-1 “ya hocam ne yapıyorsun kirin pasın içinde, gel burada açık havada yapacak işlerimiz var” diyor ve benden başta şablon hazırlama olmak üzere çeşitli işlerde yardım istiyordu. Özellikle tersanede işlerin yoğunluğuna göre belirli bir denge gözeterek, seferde ise daha çok doğrudan ve anlık talepler üzerine emek sürecine fiilen katılmam

sahadaki tüm bireyleri işleri başında ya da salonlarda gözlemlene fırsatı vermiştir. Tersanede ambarların temizlenmesi, birikmiş olan çamurların gemiden torbalara doldurularak çıkarılması, ana makinenin sökümü, gerektiğinde şirket aracılığıyla makine parçalarının tamir için Yalova'daki atölyeye götürülmesi vb. işler yaparken, seferdeyken raspa-boya işlerinin yapılması, IMO işaretlerinin yenilenmesi, şablon hazırlanması ve boyanması, yangın tüplerinin kontrolü, telsizlerin eşleştirilmesi, kumanyanın taşınması ve yerleştirilmesi gibi işler yaptığımdan, denizcilerin deyimleriyle “beden işinden kaçmayıp, kirin pasın içine girmekten çekinmediğimden” verili araştırmacı rolümü mümkün olduğunca geri plana çekmeye çalıştım.

2021'de benimle ilk kez tersanede karşılaşan şirketin makine inspektörü benden ve araştırmamdan habersizdi. Makine dairesinde ana makinenin sökümüne ilişkin verdiği direktifleri diğer gemicilerle birlikte yerine getirirken, bana oldukça ağır bir malzemeyi vererek güverteye çıkarmamı istemesi üzerine bu talebini yerine getirdim. Güverteden yeniden makine dairesine döndüğümde, kendisine benim araştırma için gemide bulunduğumdan bahsedildiğini “hocam kusura bakmayın” demesi üzerine anladım ve “sorun yok inspektör bey; ben tam da bunun için buradayım” diyerek yağcılarla birlikte çalışmaya devam ettik. Gemide “fazladan ve bedava bir çift el” olarak verilen işlerden kaçmamam ve denizcilerin iş yükünü az da olsa hafifletmiş olmam, denizcilerin benimle olan paylaşımlarını hızlandırdığı gibi başta K-EB olmak üzere tüm şirket yetkililerinin de giderek samimi davranmalarını beraberinde getirmiştir.

Saha araştırmamın ikinci safhasına ise 2021'deki deneyimim sayesinde daha olumlu bir ortamda başladığımı söylemem mümkündür. Gerek şirket yöneticilerinin tutumları gerekse henüz ikinci günümde gemi demir sahasındayken gelen inspektörlerle samimi şekilde selamlaşmamız, süvari S2 ve diğer zabıtların araştırmama bakışlarını da olumlu etkilemiştir. Bunda yukarıda bahsettiğim eşik bekçileriyle ve genel olarak sahada etkili olabilecek kişilerle temasını sürdürmemin de etkisi vardır.

3.2.1. Standart-altı İşleyişin Doğası, İşin Yıpratıcılığı ve Riskler

Gerek seferde gerekse tersanede olsun, ticari yük gemilerinde çalışmak çeşitli riskler barındırır ve insanı her koşulda yıpratır. Bu yıpratıcılığın; psikolojik iyi oluş hali, kişiler arası ilişkilerin sağlıklı olup olmaması, birlikte çalışılan denizcilerin yetenek, deneyim ve bilgi birikimleri gibi salt geminin maddi kondisyonuyla sınırlı olmayan boyutları mevcuttur. Bunlara geminin maddi koşullarına ilişkin olumsuz faktörler eklendiğinde denizciliğin denizciler üzerindeki yıpratıcılığının boyutları daha net olarak anlaşılabilir. Bu gemiler *M/V Striker* gibi standart-altı olduklarında ise hem denizciler üzerindeki yıpratıcılık seviyesi artar hem de denizcilerin karşılaşılabilecekleri riskler büyür. Dolayısıyla standart-altı gemiler, denizcilerin sürekli çalışmayı arzu etmekten ziyade belirli hizmet sürelerini doldurmak ve/veya deneyim kazanarak ücretler, ekipmanlar, iş kıyafetleri açısından daha elverişli ve iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı daha sıkı önlemler alan şirketlerin daha büyük, daha yeni gemilerinde çalışabilmek için aşılması gereken birer basamak olarak görülürler. Seferde birlikte çalıştığımız Azeri güverte ikinci zabiti K2-5 kendi deneyimini şöyle açıklamaktadır:

“Ben bundan çok daha küçük bir gemide çalışmışım ve bu büyüklükteki bir gemide hiç tecrübem yoktu. Evet [bu gemide] koşullar iyi değil ama sonuçta hiçbir gemide sürekli çalışmıyoruz. Birkaç ay kalıp sonra ayrılıyoruz. Daha büyük [dökme yük] gemilerde, tanker ya da konteynerlerde çalışabilmem için önce özgeçmişime bu gemiyi yazmam lazım...” [K2-5, 26/04/2023].

Bir denizci, gemiye ilk katıldığında kendisine acil durumlar da dahil olmak üzere tüm görevlerinin birer cümleyle yazılı olduğu bir rol kartı (role card) verilir. Bu kartta, denizcinin adı ve statüsü, yangın, gemi terk vb. durumlarda ilgili denizcinin nerede olması gerektiği, hangi amire bağlı olduğu ve nihayet hangi görevleri üstleneceği

yazar. Zaman zaman gerçekleştirilen talimlerle de denizcilerin tehlike anlarında rol kartlarındaki görevleri layıkıyla yerine getirip getirmediği denetlenir. Saha araştırmamın ilk safhasında bana rol kartı verilmemiştir; yalnızca K2-1 tarafından kısa bir oryantasyon verilmiştir. Personel listesinde kamarot olarak yer aldığımdan, gemideki ikinci günümde liman devleti kontrollerinde aşçı ve kamarotlara sorulabilecek sorulardan olduğunu öğrendiğim “acil durum jeneratörünün yerini” ve nasıl çalıştırılacağını ise aşçı A1 göstermiştir. Gemiye 2023 yılındaki katılışında ise rol kartı verilirken, zabıtlar tarafından herhangi bir oryantasyon verilmemiştir. Bunda, aynı gemiye daha önce katılmış olmamın etkili olduğunu düşünsem de gemiye yeni katılan personele rol kartı görevleri, geminin terk edilmesini gerektirebilecek acil durumlar, can kurtarma teçhizatının yerleri, kaçış yolları gibi bilgilerin verileceği bir oryantasyonun yapılma zorunluluğu düşünüldüğünde, bunun geminin standart-altı işleyişiyle ilgili olduğu da pekâlâ düşünülebilir. Yine de personel listesinde kamarot olarak yer aldığımdan aşçı A3, acil durum jeneratörünün nasıl çalıştırılacağı, yangın vb. durumlarda ilkyardım ekibi olarak görevlerimizin ne olduğu ve gerekli teçhizatın nerede olduğu üzerine bana bilgi vermiştir.

Gemideki ilk günler, gemiye alışma sürecinde olan ve emek sürecine fiilen katılan bir araştırmacının “iş kazası” ve “ramak kala”¹¹⁸ olaylarına en çok maruz kalabileceği günlerdir. 2021 yılında *M/V Striker*'a katıldığım ilk hafta yaşam mahalline alışırken kafamı birçok yere vurmuştum ve ancak ilk haftanın sonunda kapılardan kafamı eğerek geçmeye alışabilmişim.

Tersanede işe nereden başlayacağımızı ve elimizde tamirat için uygun ekipman olup olmadığını anlamaya çalışırken, sürecin tahmin edilenden daha uzun süreceğini

¹¹⁸ Near miss: Ramak kalma ya da ucuz kurtulma. Aynı şirketin başka gemilerinde üst üste beş kontrat çalışmış olan güverte reisi BS-1'in, şirketin bir başka gemisinde açık denizdeyken ambar kapağına takılarak düşüp dizini sakatladığını öğrendim. Gemi tersaneye girdiğinde ve tamir süreci uzadığında gerek o sırada gerçekleşen gerekse de nükseden rahatsızlıkları sebebiyle G3 ve BS-1 ile birkaç kez hastaneye gittik.

öğrenmiş olan güverte reisi BS-1 makine dairesine indiğinde yağcı G3, BS-1'e el hareketi ile ana makinayı gösterip gülererek "s.ke s.ke" diyor. Dolayısıyla herkes tersane işinin yoruculuğunun ve karşı karşıya oldukları yüksek riskin farkındadır ve bu durum ben gemiden ayrılana dek çoğu kez cinsiyetçi şakalarla ifade edilmiştir. Yağcıların sökümlerinde kullanacakları büyük İngiliz anahtarı vb. aletleri birbirlerine uzatırken "al, bu sana girsin" diye şakalaşmaları, iş yükünün ağırlığına atfen kullanılan "işin seksi çok!" ve "makinede (makine dairesinde) grup seks var" vb. cinsiyetçi ifadelerin giderek emek sürecine içkinleştiği tamirat sürecinde sıkça karşılaşılan "kadın kaptan tamam da kadın çarkçıbaşı mı olurmuş?" ifadeleri işin zorluğuna ve buradan hareketle "erkek işi" algısının yerleşikliğine dair ilk elden tanıklıklarım arasında yer almıştır. Fiili çalışma sürecindeki tanıklıklarımın açığa çıkardığı bir diğer unsur ise insan-teknoloji ilişkisinin algılanma tarzıdır. Zira makine zabıtları ve yağcılar *M/V Striker*'da yaptıkları işin kas gücü gerektirdiğinin farkındadırlar ve bu sebeple kadın denizcilerin özellikle de makine dairesinde çalışamayacakları düşüncesindedirler. Görüştüğüm denizcilerin birçoğu, her ne kadar farklı tiplerde gemilerde çalışmış olsalar da yeni ve otomasyona dayalı teknoloji-yoğun gemilerin *M/V Striker* ve MLC 2006 düzenlemesi öncesinde inşa edilen benzerlerinde olduğu kadar yoğun bakım-onarım gerektirmediğini, işin ağır ve fiziki güç gerektiren kısımlarının ise makinelere yaptırıldığı, gemi inşa teknolojisinde ve seferde işin yapılma tarzındaki standartlar yükseldikçe fiziksel gücün bir engel teşkil etmekten çıktığı gerçeğini göz ardı etmekteydiler.

2021'de makine dairesinde ikinci zabıt M3-2 ve iki yağcı (G3, G9) ana makinenin sökümlerine başladıktan sonra ben de önce yağcılar yoruldukça onların sökümlerini devralmaya, ardından da sökümler parçaları geri takılırken karışmamaları için işaretleme/markalama yapılması gibi düşük riskli işlerde yardım etmeye başladım. Markalama, ana makineden çıkarılan onlarca parçanın yedi farklı silindir yatağının hangisinden çıktığının karışmaması ve yeniden aynı silindirlere takılması açısından

önemli bir iştir; normalde yağcılardan birisinin yapacağı bu işi üstlendiğimden makinenin sökümüyle ilgilenecek olan kişi sayısı artmış ve iş yükü azalmıştır. Markalama işleminde ana makineden çıkarılan parçalar yine makineye yakın bir alana götürülerek numaralanır. *M/V Striker*'da makine dairesinde yere serilen çarşaf benzeri bir bezin üzerini bantlarla farklı alanlara ayırarak, her biri silindirden çıkan parçayı ayrı bir alana koymak ilk aşamadır. İkinci aşama ise parçaların üzerine bant yapıştırılması ve o banda ilgili parça kaçınıcı silindirden çıkarıldı ise o rakamın markör kalemlle yazılmasıdır. Daha küçük parçalar ise yine numaralandırılmış olan kovalara koyulmaktadır.

Fotoğraf 36-38: Makine Dairesinde Markalama İşlemi, 2021



Markalama işlemi sırasında bir anda makine dairesinde yukarıdan kafama düşebilecek şeylere ya da tıpkı mutfakta deneyimlediğim üzere kafamı bir yere çarpma riskine karşı baretimi takmadığımı fark etmemle birlikte baretimi almak için birkaç metre ötedeki makine kontrol odasına doğru yürümeye başlamıştım. O esnada gemilerde ramak kala olarak sınıflandırılan bir olay yaşadım. Kontrol odasına giderken yanından geçtiğim makine dairesine inen merdiven basamağının üzerine bırakılmış olan birkaç kilogram ağırlığında bir balyoz merdivenden inen yağcının ayağının çarpması sonucunda yarım metre önüme büyük bir gürültüyle düşmüştü. Metalin metale çarpması sonucu halihazırda gürültülü olan makine dairesinde büyük ve tok bir ses çıkmış ve hem ben hem de anında gürültüye doğru dönen makine dairesi personeli kısa süreli bir şok

yaşamıştık. Birkaç saniye sonra M3-2, “hocam ikinci doğum günün kutlu olsun, artık yeniden doğmuş say kendini” diyerek gülmüştü. Bu durum, gemide çalışmanın doğasına dair birkaç şeyi birlikte anlamamı beraberinde getirmişti. Bunlardan ilki, standart-altı gemilerdeki risklerin fazlalığıydı. Zira, eğitim videolarında da gördüğüm üzere normal şartlar altında o balyozun merdivende olmaması gerekiyordu. İkincisi ise makine dairesinde bulunmayı tercih eden biri olarak benim de baretimi asla çıkartmamam gerektiği idi. Hatta baretim takılı olsa dahi o ağırlıktaki bir balyozun kafama düşmesi yine de yaralanmama sebep olacaktı. Nihayet üçüncüsü, ciddi yaralanma riskiyle yaşamaya alışkın olan denizciler açısından bu tip durumların *ucuz atlatıldığının* anlaşılmasıyla birlikte hızla esprisinin yapılması ve normalleştirilmesi idi.¹¹⁹ Özetle, makine dairesi gibi çok gürültülü, sıcak ve riskli bir çalışma alanındaki denizciler açısından *durumsal farkındalık* algısının çok önemli olduğunu bizzat deneyimlemiştim.

2021 Ağustos’unda ana makinenin silindir vd. parçaları gemiden tahliye edilmeye başlandı. Sökülüp, caraskal¹²⁰ ile yukarıya çekip, ardından yine başka caraskala yükleyerek güverteye kadar iterek taşıdığımız parçalar, daha sonra liman vinci yardımıyla limanda bekleyen kamyonla yükleniyordu. Silindirlerin yanı sıra diğer bazı parçaların da bakım amacıyla gemiden çıkarılması geminin sefere çıkabilmesinin tahminimizden uzun süreceğinin bir göstergesiydi.

¹¹⁹ Şakalaşmalar ve geçmiş deneyimlerin paylaşılmasında iyi anıların ve ciddi fırtınalardan çıkmış olmak gibi atlatılan tehlikelerin öne çıktığı görülmüştür. Denizciler geçmişteki seferlerinden söz ederken görülen güzel yerleri, yenen lezzetli yemekleri, sevişilen kadınları, yeni deneyimleri paylaşırlarken, zorluklar ya da gemilerdeki kötü deneyimler özellikle konusu açılmadıkça duyulmamaktadır.

¹²⁰ Bir yükün kaldırıldığı yolu uzatıp, yükün daha az kuvvetle kaldırılmasını sağlayan ekipman.

Fotoğraf 39-40: Caraskal ile Ana Makine Parçalarının Çekilmesi, 2021



Makine dairesindeki ana makine dışında jeneratörler, evaporatör¹²¹ gibi birçok makine bulunur. Söz konusu makinelerin de düzenli bakımlarının yapılması gerekir ve *evaporatör* temizliği gibi işlerde çeşitli kimyasal maddeler kullanılır. Evaporatör temizlenirken önce ilaçlı bir karışım evaporatörün kanallarına tazyikle sıkılarak işe başlanmaktadır. Ardından uzun bir metal çubuk olan *çisel* aracılığıyla evaporatörün tüm kanalları temizlenir. Ben de M3-2'nin bana gösterdiği şekilde evaporatör temizliği yaparken kimyasal madde içeren bu işlemler sırasında basit bir maske kullandığımdan ilaçlı karışımdan zehirlenme olasılığına karşı aralıklarla aşçı A1'in hazırladığı ayrandan içtim.

Fotoğraf 41: Makine Dairesinde Evaporatör Temizliği, 2021



Makine dairesinde herkesin bir yerlere koşuşturduğu söküm ve tamir işleri devam ederken bir yandan da boyama işlemine başlanmıştır. Daha sonra yine söküm ve

¹²¹ Deniz suyundan tatlı su elde etmek için kullanılan makine (Fresh Water Generator).

bakım işleri yapılacağından ve doğal olarak yeniden boyanması gerekecek olan yerler olacağından birbirini takip etmesi gereken işlerin bir arada yapılmasının mantıksızlığı ve ortamın karmaşa çıkmaya müsait doğasını görüp bunun sebebini anlama çalışırken boyama işine neden diğer işler devam ederken başladığını sorduğum C/O-2, bunun standart-altı işleyişin bir özelliği olduğunu gösteren şu yorumu yapmıştır:

“K-EB, şirket sahipleri (armatörler) gemiye geliyorlar diye ‘iş yapıldığını görsünler’ istemiş. Ne yapıldığından ziyade, neyin görüleceği önemli. Tam kara düzen...” [30/08/2021].

Makine enspektörünün de gemiye düzenli gelmeye başlamasıyla birlikte makine dairesinde hem karmaşa hem de işin hızı artmıştır. M3-2, sağ koluyla kırbaçlama hareketi yaparak “enspektör kırbacını çıkardı valla” diyerek “köle gibi çalışıyoruz” imasında bulunduğu orada bulunan herkes gülmeye başlamıştır. Zira herkes, tersanedeyken seferdeki işlerden daha ağır işler yapıldığının da farkındadır ve yapılan esprilerin kontrat bitene kadar bu koşullara dayanmada rahatlatıcı bir işleve sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Makine dairesi, çalışılırken çoğunlukla stresli, yorucu ve güvertedeki çalışmaya kıyasla temiz havaya erişim açısından da dezavantajlıdır. Denizciler arasındaki espriler gerçekten de bu zorluklarla başa çıkma stratejilerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Çay molaları ve yemek molalarında sigara içilen zamanlar ise denizcilerin beni, benim de denizcileri daha yakından tanımam için fırsatlar yaratmıştır. Denizci olmadan önce birçok farklı işte çalışmış olan meslek yüksek okulu mezunu 25 yaşında üçüncü çarkçı M3-2, geminin standart-altı olmasının bir yansıması olarak bir makinistin ihtiyaç duyacağı iş tulumu, eşofman, iş ayakkabısı vb. eşyaların şirket tarafından temin edilememesinden¹²² yakınmaktadır:

¹²² Gemiye 2023 yılında yeniden katıldığında iş ayakkabılarının, iş tulumlarının ve eldivenlerin şirket tarafından sağlandığını gördüm. Ancak bu kez de iş tulumlarının yazlık olması ve denizcilerin kış

“Kendi giysilerimizle çalışıyoruz. Önceki şirketimiz bize 10’ar tane tişört verirdi. Bu tişörtün (üzerindeki tişörtünü göstererek) günde kaç kez kuruyup yeniden ısladığımı gerçekten bilmiyorum (makine dairesinin sıcak ortamında terin üzerinde kurumasını kastediyor)” [M3-2, 27/07/2021].

Birkaç gün sonra M3-2, yarı açık bir *manhole*¹²³ kapağı üzerine basıp düşmüş ve tutunmaya çalışırken de kolu sıyrılıp, ayak bileği şişmiştir. İki yağcı koluna girerek M3-2’yi zabit salonuna getirmiş ve M3-2 gemiden hastaneye götürülmüştür. Ertesi gün yeniden gemiye geldiğinde ayağı ağrımaya devam ettiğinden görece dar ve ancak tek ayaktan destek alıp diğer ayak boşta kalacak şekilde durulabilen silindir bakımı işini M3-2’nin gözetiminde yağcılarla birlikte üstlendim. Silindir bakımı yaparken yine birtakım özel kimyasal çözeltiler ve elektrikli araçlar yardımıyla bana tarif edildiği şekilde metal aksamı temizledim. Kimyasal çözeltilere karşı uygun koruyucu maske yeteri kadar bulunmadığından, kimyasal maddelere fazla maruz kalmamak için bu işlemi diğer yağcılarla dönüşümlü olarak yapmıştık ve aralıklarla aşçının hazırladığı ayranlarımızı içmiştik. Ancak birkaç gün sonra ana makinenin alt kısmında dizel kullanarak temizlik yapan yağcı G3’ün, yukarıdan da kimyasal çözelti kullanılarak temizlik yapıldığı için bir süre sonra zehirlendiğini fark ettiğimizde kendisini hızla güverteye temiz hava almaya çıkardık.

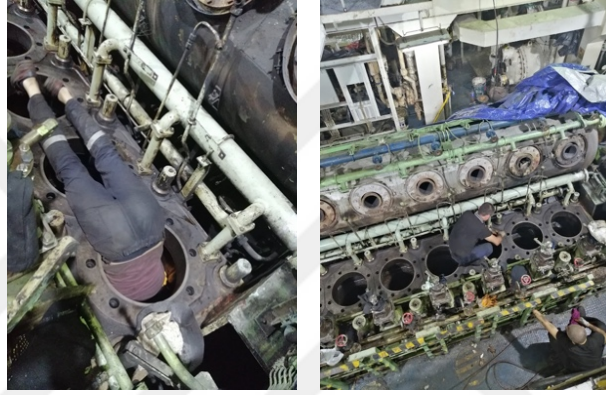
boyunca Karadeniz’de seferde olmaları söz konusuydu. Birçok denizcinin enformel sohbetlerindeki ana konulardan biri olan bu durum, geminin kondisyonundaki toparlanmaya rağmen standart-altı işleyiş mantığının sürekliliğine işaret ettiği kadar, bazı gerekliliklerin de maliyet minimizasyonu ve *kâğıt üzerinde sorunsuz* olmayı sağlayacak ölçüde yerine getirildiğini göstermekteydi. Bazı malzemelerden ise sınırlı sayıda olduğundan giysiler denizcilerin üzerinde yıpransa dahi değiştirebilme şansları olmuyordu. Gemiden ayrılırken iki Azeri usta gemicinin talebi üzerine birine iş montumu, diğerine ise iş ayakkabılarımı verdim.

¹²³ Menhol: Gemide bir bölmeden başka bir bölmeye geçebilmek için bölme perdeleri üzerine açılmış deliklerdir.

Fotoğraf 42-43: Ana Makinenin İçi, Liner Temizliği & Makine Dairesinde Yağcılarla Birlikte, 2021



Fotoğraf 44-45: Silindir Yuvasına Düşürdüğü Aleti Almaya Çalışan Yağcı & Ana Makine Bakımı Yapan Yağcılar, 2021



Gemide çalışmaktan ve tamirat sürecinin yıpratıcılığından kaynaklanan bu tür olaylara saha araştırmamın iki safhasında da rastlamıştım ve bunlara salt M3-2 gibi zabitler değil, G3 gibi tayfalar da maruz kalmıştı. Geminin riskli çalışma ortamıyla pek çok denizcinin deneyimli olmadığı tersanede çalışmayla ilgili risklerin bir arada oluşu kısa bir süre sonra gemici G1'in el bileği üzerine demir parçası düşüp bileğinin ezilmesinde olduğu gibi birçok denizciyi kaza ve ramak kala vakalarıyla karşı karşıya bırakmış ve G1 ile G2 örneğinde olduğu üzere gemiden ayrılmaları hızlandırmıştır. Gemi denizin üzerinde olsa da tersane işi denizcilerin ortaklaşan ifadelerinden hareketle seyir halindeki gemiye kıyasla çok daha ağır, yıpratıcı, emek yoğun ve aynı zamanda çok daha riskli¹²⁴ bir iştir; denizcilerin gemide kalarak dinlenemedikleri de dikkate

¹²⁴ Tuzla tersanelerindeki taşeron ilişkileri ve emek rejimi için (Bkz. Akdemir, 2008). Tuzla tersanelerindeki taşeron emek rejiminin neden olduğu iş kazaları üzerine bir araştırma için (Bkz. Güney, 2019).

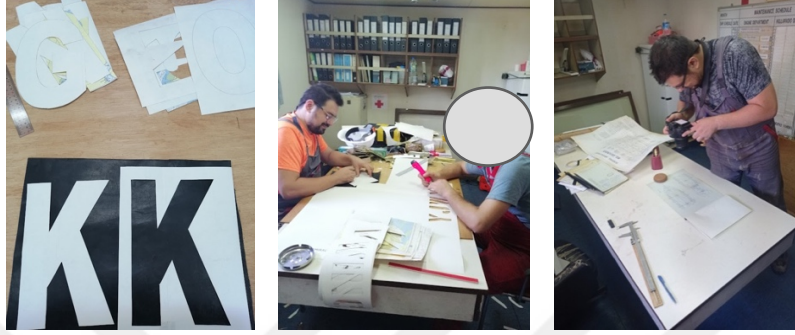
alındığında, kontratlarını ya da en azından dört ay gibi makul bir süreyi tamamlayıp gemiden ayrılmak isteyenlerin olduğunu da K2-1 ile enformel bir sohbetimizde öğrenmiştim. Öte yandan tersanedeki tamirat odaklı işlerin çokluğu ve fazladan, gönüllü bir kişi olarak orada bulunuşum, enformel gruplara kabulümü kolaylaştırmıştır.

Hammersley ve Atkinson (2007, ss. 73-79), araştırmacının kişisel karakteristik özelliklerinin (yaş, etnik aidiyet, bir işe yatkınlık, içe/dışa dönüklük, cinsiyet rolleri vb.), sahadaki konumunu ve elde edebileceği bulguları doğrudan etkileyebileceğine işaret etmektedir. *M/V Striker'a* erkek bir araştırmacı olarak katılım ve gemideki birçok işin düşük teknoloji sebebiyle kas gücüne dayalı oluşu, Gürcistan sınırındaki bir kent olan Artvin'e dayalı köklerim ve aileleriyle iletişim sorunlarını çözmelerinde kendilerine yardımcı olmamın 2021'de personelin yarısını oluşturan Gürcü denizcilerde olan iletişimimi güçlendirdiğini söylemem mümkündür. Ayrıca, tamir sürecine aktif olarak katılım enformel grupların mesai sonrası faaliyetlerine davet edilmemi ve bir saha araştırmasında ihtiyaç duyulan bilgi akışının sorunsuz şekilde gerçekleşmesini beraberinde getirmiştir. Bu süreçte Neuman'ın vurgusuyla "makul bir çaylak", zabitlerin deyimiyile ise "öğrenmeye istekli bir stajyer" olarak yerimi almış oldum.

Saha araştırmamda ilk ayımı tamamladığımda (Ağustos 2021) salt makine dairesi odaklı tamirat işleriyle değil, güverte zabiti K2-1 ile geminin çeşitli yerlerine uygulanmak üzere "No Smoking", "DBT", "Void", "Access", "Safety First" vb. şablonlarla tüm harf ve rakamlardan oluşan şablonların hazırlanması gibi güverte zabitlerinin işlerine de katkı sunmaya başlamıştım. Gemide eski şirketten kalan metal şablonların hem küçük boyutlarda olduğu hem de bazı harf ve rakamlar eksik olduğu için yeni şablonları büyük kartonlardan elle keserek, diğer bir deyişle eski usulle hazırlamıştık. K2-1, "bu işin de bir standardı olduğunu ve normal şartlar altında önceden çalıştığı yolcu (cruise) gemilerinde olduğu gibi nizami boyutlarda hazır şablonlardan oluşan eksiksiz setler olması gerektiğini" belirtmiştir. Standart-altı

gemilerdeki işleyişin tipik özelliği olan işlerin maliyetleri kısma amacıyla mümkün olduğunca emek yoğun şekilde yapılması, C/O-2'nin deyimiyile “kervanın yolda düzülmesi”, son derece standart prosedürlerle idare edilen yolcu gemilerinde çalışmış olan K2-1'in moralini sıkça bozmuş ve hatta onu zaman zaman fazlasıyla kızdırmıştır.

Fotoğraf 46-48: Güverte Markalama İşlemleri İçin Kalıpların Hazırlanması, Gemi Planlarının Fotoğraflanarak Kayda Alınması, 2021

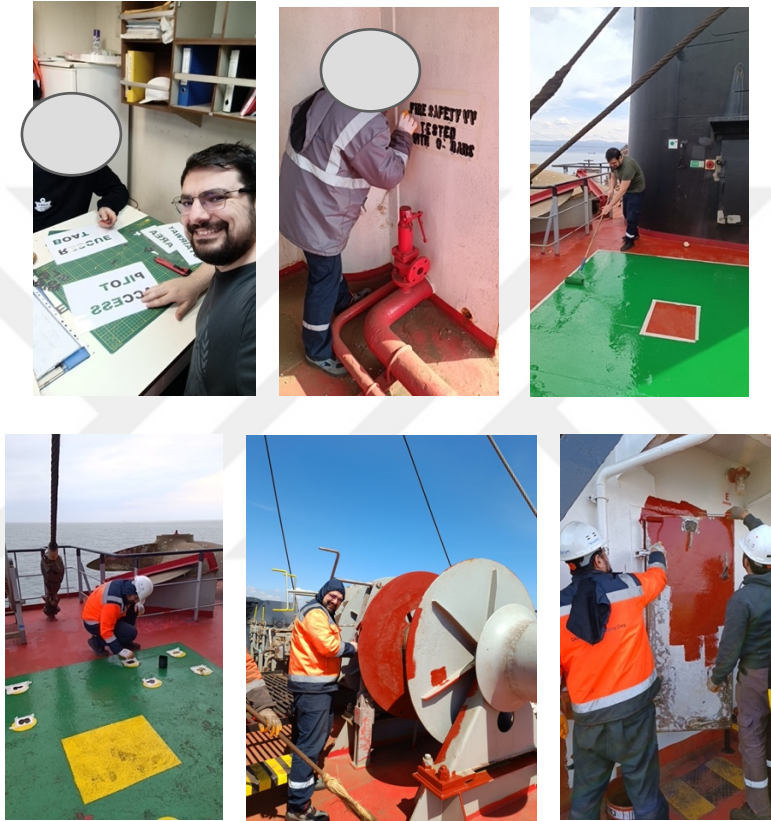


Her türlü hava koşulunda denizin üzerinde olan gemilerdeki şablonlar neredeyse yapılır yapılmaz eskimeye başladığından şablon hazırlama ve boyama işlemi güvertede asla tam olarak bitmeyen bir iştir. *M/V Striker*'a 2023'teki katılımında da güverte ikinci zabitleriyle (K2-4 ve K2-5) birlikte şablonlar hazırlama ve uygulama işine devam edilmiştir. 2021'de eksiklikleri olan metal şablonların kullanılmaması da 2023'te halen gemide olduğu, güverte ikinci zabitlerin bazı yerlerde mantar şablonları, bazı yerlerde ise kağıtlara büyük puntolu harf ve rakamlar yazıp, bunları PVC ile kaplayarak hazırladıkları şablonları kullandıklarını görmüştüm. Gemiye katılan iki güverte ikinci zabitiyle de şablon hazırlama ve boyama işini yaptığımdan, söz konusu şablonların neden birden fazla kullanılabilir şekilde dayanıklı yapılmadığını ya da şirketten yeni bir şablon takımı talep edilmemesinin birden fazla gerekçesinin olduğunu fark etmiştim. Öncelikle standart-altı işleyişin, bu tür gemilerde çalışma deneyimi denizciler tarafından da benimsenmiş olduğunun altı çizilmelidir. Ayrıca, şirket yönetimi gemideki zabitlerin çalıştıklarından emin olmak istemekte¹²⁵, böylece emekten tasarruf sağlayacak olan bu

¹²⁵ K2-4 ve K2-5 ile yaptığımız şablon boyama ve diğer işlemlerin öncesinde ve sonrasında fotoğraflarını çekerek, şirkete hangi gün ne iş yapıldığı düzenli olarak bildiriliyordu. Diğer zabitler için de geçerli olan

tür “kritik önemde olmayan ekipmanların” alımına sıcak bakmamaktadır. Güvencesiz istihdam koşullarını deneyimleyen denizciler de şirkete *o anki koşullara göre ekstra maliyet* olarak görülebilecek taleplerde bulunarak¹²⁶, bir sonraki olası kontratlarını riske atmak istememektedirler.

Fotoğraf 49-54: Güvertede Şablon Hazırlama, Uygulama ve Çeşitli Raspa-Boya İşleri, 2023



Burada bazı özellikleri deniz taşımacılığı sektörüne özgü, bazı özellikleri ise standart-altı dökme yük gemilerine özgü olan emek rejiminin niteliğine değinmemiz gereklidir. Deniz taşımacılığına özgü niteliklerin başında *kontrat bazlı ve güvencesiz çalışma* gelmektedir. Bu durum, özellikle zabıtların bir sonraki kontratlarının aynı

bu denetim mekanizması, şirket ile gemi personeli arasındaki karşılıklı güvensizliğin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

¹²⁶ 2023'te ilk süvariliğini *M/V Striker*'da yapmakta olan S2'nin henüz kontratının ilk haftalarında köprü üstünde eskimiş olan kaptan koltuğunun yenilenmesi talebinin reddedildiği bilgisi gemide hızla yayılmıştır. Denizciler kamara koşulları ve özellikle de kötü durumdaki yataklarıyla ilgili taleplerinden ziyade şirketten kaptan koltuğu talebinin yapılmış ve reddedilmiş olmasından keyif aldıklarını çeşitli kereler ifade etmişlerdir.

gemide, aynı şirketin başka gemilerinde ve hatta aynı türde bir gemide dahi geçip geçmeyeceğinin belirsiz oluşunu beraberinde getirmekte ve zabıtlar haklı şekilde gemideki sorunların kalıcı çözümlerine odaklanmaktansa salt kendi kontratlarında en az sorunun çıkmasına odaklanmaktadır. Bu da doğal olarak benzeri gemilerde çalışan her zabıtın aynı yapısal sorunlarla tekrar tekrar karşılaşması sonucunu doğurmaktadır. Kontratını tamamlayarak gemiden inen güverte ikinci zabiti K2-3'ün yerine *M/V Striker*'a katılan K2-4'ün ve *M/V Striker*'da yedi ay çalıştıktan sonra Türkiye'de yaşanan depremin ardından İstanbul'da gemiden ayrılarak ailesinin yanına giden¹²⁷ ve bir ay sonra yeniden gemiye katılan çarkçıbaşı M1-3'ün aşağıdaki ifadeleri, zabıtların de söz konusu geçicilik karşısında “işleri aksatmayacak ölçüde çalıştıklarının” bir göstergesidir:

“Biz neredeyse kontratımız boyunca uğraşıyoruz, bizden sonra gelenler de rahata konuyorlar. Sonra (gemi) yine eski haline geliyor. Uğraşılmaz valla...” [M1-3, 26/03/2023].

“Bizden önceki zabıtlar sadece vardiya mı tutmuşlar? Formlar eksik, şablonlar yıpranmış, uyarılar (IMO) yapıştırılmamış...” [K2-4, 22/02/2023].

İleride ücretleri ele alacağımız başlıklarda görüleceği üzere pozisyonlara ödenen ücretlerin muadillerinden düşük olması, ücretlerin geç ödenmesi ve aynı pozisyondaki denizciler arasında farklılaşabilmesi, kamara kondisyonlarının yetersizliği, personele yetersiz sayıda ya da nitelikte iş elbisesi verilmesi, düşük kumanya kalitesi vb. unsurlar üzerinden *denizcilerin öncelikle bir maliyet unsuru olarak görüldükleri açık olan standart-altı gemiler*, zabıtların uzun süre beklemek ya da yeterince tecrübe sahibi olmamak gibi çeşitli sebeplerle mecbur kaldıklarında katıldıkları gemilerdir. Özellikle

¹²⁷ Çarkçıbaşı M1-3'ün yerine gemiye çarkçıbaşı M1-2 değıştirmeci (replacement seafarer) olarak kısa süreliğine katılmıştır.

zabitlerin gündelik işlerini kolaylaştıracak ekipman ve gereçlere ilişkin taleplerinin şirket yönetimince görmezden gelinmesi, zabitlerin yaptıkları işlerin fotoğraflanarak belirli periyotlarla belgelendirilmesinin istenmesi gibi uygulamalar, karşılıklı güvensizliği beslemekte ve birçok zabitten duyduğum “bizden sonraki düşünsün” fikriyle cisimleşmiş olan işyeri kültürünü güçlendirmektedir.

Söz konusu kültürün bir çıktısı olarak her türlü kuralın işleyiş esnasında esnetilmesi doğal olarak birtakım iş güvenliği risklerini beraberinde getirmektedir. Bu durum, Eylül 2021’de öğle yemeğinden hemen önce sintinede başlayan küçük çaplı yangınla herkes için aynı anda görünürleşmiştir. Yangın önce makine dairesini ardından da geminin yaşam mahallini hızla dumanla doldurmuş, bazı usta gemiciler panikle tersaneye kaçmış, organize şekilde yangına müdahale eden zabitler (C/O-2, M3-2 ve özellikle de K2-1) müdahaleleri sırasında yangın tüplerinin yarı dolu olduğunu fark etmişlerdir. Makine dairesindeki denizciler dahil olmak üzere limana inen iki denizci haricindeki herkes hızla güvertede toplanmış olsa da gemi tersanedeyken telsiz kullanımı de-facto azaltıldığından kimin nerede olduğunu anlaşılmaması zorlaşmıştır. Aşağıda kimsenin kalmadığından emin olunduğu bilgisi kısa bir süre sonra gemiye intikal eden filo müdürüne verildiğinde K-EB ellerini göğe açarak “çok şükür” demiştir. Aşçı A2, hızla hazırlanmış olduğu bir tencere ayranı güverteye getirmiş ve herkes ayrandan içmiş ve olası bir zehirlenmeye karşı ayranla önlem alınmıştır. Yangın sonrası dumandan zehirlenme riskine karşı ayran yapılması kendi içinde tutarlıyken, düşüp bacağına sıyrıran bir denizciye de elinin üzerine ağır bir demir düşen başka bir denizciye de ayran verildiğine şahit olduğumdan, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eksiklikler sonucunda ortaya çıkan kaza ya da ramak kala ile ucuz atlatılan durumlara karşı ayranın öne çıktığı bir tür “müdahale” süreci işlediğini ifade etmek yanlış olmaz.

Fotoğraf 55-56: Aşçı Güvertede Ayran Dağıtırken & Gemiye Terk Emri Gelmeden Önce Güvertede Ayran İçen Denizciler, 2021



Denizcilerin nerdeyse hepsinin aklında “ya açık denizde bunu yaşasaydık ne yapacaktık?” sorusu varken, olası bir patlama ya da yangının güverteye yayılma riskine karşı gemi saat 12:30’da tahliye edilmiştir.¹²⁸ Bir süre sonra tersaneye gelen itfaiyeyle birlikte yangın tamamen söndürülmüş ve birkaç saat sonra topluca gemiye dönülmüştür. K2-1 ile makine dairesine inerken yanında olan ve erken biten yangın tüpünün üzerindeki etiketi sıyırdığımızda altından iki etiket daha çıkmıştır. Etiketlerdeki “kontrol edildi” ibarelerinin geminin eski sahibi olan şirket döneminde her yıl yenisinin yapıştırılarak “yenilendiği” ve böylece yangın tüpünün son kullanma tarihinin birkaç yıl öncesine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı tüpün değiştirilmeden uzun süredir gemide durduğunu ve tüpün yerine “yalnızca üzerindeki etiketin yenilendiğini” saptamamız, standart-altı gemi tanımına içkin olan iş sağlığı ve güvenliği risklerinin nereye kadar genişleyebileceğini göstermesi açısından oldukça önemlidir. Bu olaydan birkaç gün sonra aşçı A2 ile gerçekleştirdiğim görüşmede bu durumun Türk armatörlü standart-altı gemilerde de sıkça yaşandığını öğrenmiştim:

¹²⁸ Gemi terk esnasında kişisel bilgisayarım da dahil olmak üzere tüm eşyalarım kamaramda kalmış olsa da aldığım yazılı notları tuttuğum cep boy defterim, sesli notlarım ile görüşme kayıtlarını günlük olarak yedeklediğim USB disk küçük, su geçirmez plastik bir poşet içinde sürekli yanımda olduğu için görece rahattım. Yangın ya da gemiyi terk etme kadar acil durumlarla sınırlı olmasa da pek çok denizcinin gemiye katılırken yanlarında eski bir yedek telefon bulduklarının mantığını da böylece anladım.

“Normalde bu işleri yapan şirketler vardır: tüpleri gemiden alırlar ve yenileriyle değiştirirler. Çünkü bunların belirli bir kullanım ömrü vardır. O tarih geçtikten sonra ya tüpün basıncı azalır ya da içindeki köpük işlevini yitirmeye başlar. Mesela Kocaeli’nde de böyle şirketler var. Bazı armatörler biraz daha fazla kazanmak için sadece tüpün üzerindeki etiketin yenisiyle değiştirilmesine göz yumarlar ve bu şirketler bazen yeni etiketi direkt eskisinin üzerine yapıştırırlar. Aynı yangın söndürücü tüp öylece gemiye geri gelir sonra...”

Fotoğraf 57-59: Yangın Tehlikesi Sonrası Makine Dairesinden Kareler, 2021



Denizcilik kursundaki yangın talimiyle gerçek yangın arasındaki temel fark, zabıtlar dışındaki denizcilerin çoğunun panik yapması ve etrafta amaçsızca koşuşturmalarıdır. Limanda yangının söndürülmesini beklerken yanıma gelen M3-2, standart-altı işleyiş sebebiyle ilk günden itibaren tanık olduğum aksaklıkları kastederek “hocam bunu da yazarsan kimse inanmaz artık sana” demiştir. 28 Eylül’de Fransa’ya seferi bağlanmış olan *M/V Striker*’da, atlatılan yangın sonrasında bazı işlerin sil baştan yapılması gerektiğinden sefer iptal edilmiştir ve gemi ancak üç ay sonra sefere çıkabilmiştir.

Standart-altı koşullarının yanı sıra standart-altı işleyiş mantığı olan ve MLC 2006 düzenlemesi öncesinde inşa edilen gemilerde sıkça karşılaşılan aksaklıklar bu tür gemilerde çalışan denizcilerin çoğunluğu tarafından işin bir parçası olarak

görülmektedir. Söz konusu aksaklıkları benimsemekte ya da gemideki standart-altı işleyişi içselleştirmekte zorlanan denizciler ise ya K2-1 gibi stresle mücadele etmeye çalışmakta ya da K2-4 gibi mümkün olan en kısa sürede, çoğunlukla da geminin uğrayacağı ilk Türk limanında gemiden ayrılmaktadırlar:

“Geminin durumu ya da yemeklerin kalitesi tamam da bari yattığımız yataklar düzgün olsaydı... Gemi daha İstanbul'dayken yatağın çok eski ve yaylarının çıkmış olduğunu, değiştirilmesi gerektiğini personel müdürüne ilettim ama birkaç gün demirde kalmamıza ve gemiye kumanya, çeşitli ekipman göndermelerine rağmen benim yatak talebimi dikkate almadılar. Kaldı ki bütün yataklar benzer durumda... Demek ki bize verdikleri kıymet bu kadarmış diyorum. O zaman erken inip başka gemiye geçerim, belki aynı parayı belki biraz daha fazlasını kazanırım bu önemli değil ama en azından yorgunluğumu atabileceğim düzgün bir yatakta uyurum ve kamaramda banyom ve tuvaletim olur” [K2-4, 05/03/2023].

2021'deki onarım sürecinde ve daha sonra 2023'te sefer esnasında karşılaşılan aksaklıklar, salt fiili çalışma mekanlarıyla sınırlı değildir. Tersanedeyken 31 Temmuz'da klima arızalandığı için kapatılmış ve gerek kamaralar gerekse de geminin diğer kapalı mekanları uyunamayacak ölçüde sıcak hale gelmiştir. Bu aksaklık, dinlenmeyi olumsuz etkileyerek halihazırda zor olan tersane koşullarını iyice zorlaştırmıştır. C/O-2'nin inisiyatifiyle 1 Ağustos Pazar gününden itibaren pazar günkü mesailerin 10:00'da başlayacağı diğer günler ise 08:00 olarak devam edeceği personele duyurulmuştur. Bu kararla C/O-2'nin ilerleyen günlerde tamirat sürecine katılımları

karşılığında kendilerine herhangi bir ek ödeme yapılmasının planlanmadığı¹²⁹ açığa çıkacak olan denizcilerin üzerindeki iş stresini atabilmeleri için Cumartesi akşamları gemide geç saatlere kadar eğlenebilmelerini hesaba kattığı ve bu yolla *denizcilere bir tür telafi imkânı sunduğu* anlaşılmaktadır. Denizciler de tersanedeki ekstra çalışmayı zamanla kendi usullerince telafi etmeye çalışmışlardır. Örneğin 26 Ağustos günü gemiye kumanya geldiğinde K2-1, gazlı içeceklerin bir kısmını gemicilere mesai sonrası bonus olarak dağıtmak üzere almış ve bunu bana “tersanede çalışmamız için bize ek bir ödeme yapılmadığından ve koşullarımız da kötü olduğundan *bir tür telafi ücreti*” ifadeleriyle özetlemiştir. Dolayısıyla işin ağırlığı, riskleri ve bunlar karşılığında yapılan ödemelerin yetersizliğinin hem zabitler hem de tayfalar farkındadır ve iki taraflı olarak telafi mekanizmaları işletilmektedir. Gemicilerin ve yağcılarının işlettikleri benzer telafi mekanizmalarına 2023’te de rastlanmıştır. Ayrıca 2023’teki seferler esnasında belirli aralıklarla tüm personele çeşitli bisküvi, kraker vb. atıştırılmalıklardan oluşan paketler de hazırlanarak dağıtılmaktaydı. Bu uygulama da ilk standart-alt çalışma deneyimi *M/V Striker*’da olan K2-4 için işleyişi önceden çalıştığı gemilerle kıyaslamasının bir aracına dönüşmüştür:

“Bu ne şimdi hocam? Güya tatlı ve tuzlu karışık bisküvi koymuşlar. Bak ben sana bu iş nasıl normalde nasıl oluyor göstereyim (cep telefonundan önceki gemisinde çektiği fotoğrafları gösteriyor). Şu çeşidi ve bolluğu görüyor musun? Çikolatalar, şekerlemeler... Yani bunu düzgün yapsalardı bari!”

[K2-4, 10/03/2023].

Dolayısıyla bir geminin maddi koşullarından işletilme mantığına kadar endüstriyel standartlarda olmasıyla, söz konusu standartların altında olmasının iki

¹²⁹ Şirket yönetimi gemi tersaneye girdikten yaklaşık iki ay sonra tersanede çalışan personele 200’er USD bonus verileceğini açıklamıştır.

deneyime de sahip olanlar açısından bazı açık göstergeleri mevcuttur. Kontratları devam ederken tersaneye giren gemilerdeki denizcilere ek ödemeler yapılması da yerleşik işleyişin bir gereğidir. *M/V Striker*'ın tersanedeki ikinci ayı tamamlanırken denizcilere herhangi bir ek ödeme yapılmamış olması gemide huzursuzluk yaratmış ve kontratlarını tamamlamadan gemiden ayrılmak isteyenlerin sayısı artmıştır. Hemen yanımızda tersaneye giren bir gemide çalışan Gürcü denizcilerle bilgi alışverişinde bulunan denizciler gemiden çıkarılan hurda demirlerin satışından tayfaların tümüne bir aylık ücretlerinin epey üzerinde bir bonus ödemesi yapıldığını (1850 Euro) öğrendiklerinde standart kabul edilen¹³⁰ söz konusu uygulamaya dair bu bilgi tüm denizciler arasında hızla yayılmış ve hoşnutsuzluğun daha da artmasına neden olmuştur:

“Bizde de su yok, düzgün yemek yok. Tuvalette sifon çalışmıyor, maşrapayla su döküyoruz! Elektrikler sürekli gelip gidiyor, duş alamıyoruz. Maaşlarımız geç yatıyor! Bu nasıl iş böyle! (Wtf!)” [K2-1, 31/08/2021].

2021 yazı boyunca tersanede devam eden çalışmalarda makine dairesi sıcak olduğu gibi güvertede de güneş altında kırk dereceye varan sıcaklıkta çalışma mevcuttu. Güvertedeki uzun süreli çalışmalar sırasında zaman zaman güneş çarpması yaşayan denizciler vardı. Ağustos ayında denizciler güvertede çalışırken orada hazır bulunan iş sağlığı ve güvenliği uzmanı sıcaktan ötürü baygınlık geçirip olduğu yere yığılınca, kendisi vinç yardımıyla gemiden indirilip, tersanedeki bir araçla hastaneye gönderilmiştir.

¹³⁰ 2023 yılında başaltında duran kopmuş çapanın zinciri Romanya'da satılmış ve tüm personele 80 Rumen Leyi ödenmiştir.

Fotoğraf 60-62: Baygınlık Geçiren ISG Uzmanının Gemiden Tahliyesi, 2021



İster makine dairesinde ister güvertede olsun, tersanedeki koşullar yıpratıcı ve tersanede karşı karşıya olunan riskler de fazla olduğundan işlerin genellikle çeşitli şakalaşmalarla birlikte yürüdüğü yukarıda belirtilmiştir. Enformel grupların görünürleştiği bu şakalaşma anlarını K2-1, “arkadaşlık ve her koşulda gülebilmek önemli” diyerek özetlemiştir. Saha araştırmamın ikinci safhasında da karşılaşılan benzer ifadelerden hareketle *grup aidiyetinin* standart-altı bir gemideki işin yorucu doğasıyla başa çıkmada diğer gemilerde çalışmaya kıyasla çok daha önemli bir işleve sahip olabileceğini ifade etmek yanlış olmaz.¹³¹ Zira grup aidiyeti olmaksızın denizcilerin yeterince dinlenemedikleri bir ortamda gündelik olarak yaptıkları ağır ve bedene çok yük bindiren işlere kontrat süresince dayanmaları çok daha zor olacaktır. Normal koşullar altında gemide çalışmak insanı fiziken ve psikolojik olarak zorlarken, denizcilerin standart-altı gemi koşullarında aylarca çalışmaya dayanabilmelerinde grup aidiyetinin görünürleştiği ve gündelik hayatın ayrılmaz bir parçası olan espriler ve şakalaşmalar önemli etkiye sahiptir. Denizcilerin gemide yaptıkları işi ya da bir meslek olarak denizciliği sevip sevmemeleri ve aylarca standart-altı gemilerde yaşamının yıpratıcılığının nasıl algılandığı meselesi, denizcilerin varsa (ya da olsaydı) çocuklarının denizci olmalarını isteyip istemeyecekleri sorusunun yanıtı üzerinden daha iyi anlaşılabilir.

¹³¹ Şirketin Gürcü ve Azeri denizcileri yine düzenli olarak personel alımı yaptıkları Gürcü ve Azeri simsarlar aracılığıyla tercihinin gerekçelerinden biri de bu olabilir.

Güverte birinci zabiti C/O-2, 14/09/2021 tarihli görüşmemizde “bir daha dünyaya gelsem yine denizci olmak isterdim; tabi bu meslek aile yaşamına hiç uygun değil. Çocuğun babasız büyüyor, eşinin yükü de artıyor. Çünkü sen yoksun ki ortada” diyerek durumu kendisi açısından özetlemiştir. Yine, sıradan bir işgünü içindeki enformel bir sohbetimizde iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencisi olan oğlunun bu sektörde yer almasını, brokerlık vb. işler dahi yapmasını istemediğini açıkça belirtmiştir:

“Çok isterse çalışsın ama bu kadar strese girmesine bence gerek yok. Zaten meslekte çok şey değişti; artık limanlarda çok kısa kalabiliyoruz. İstese de bizim gibi denizci hayatı yaşayamaz...”
[C/O-2, 24/07/2022].

Limanlarda kalış süresinin kısalmasıyla birlikte vurgulanan “denizci hayatı yaşayamama” durumu, C/O-2’nin 34 yıllık meslek hayatında konteynerleşme sürecini bizzat deneyimlediğinin bir göstergesidir.

Ticari gemilerde kaynakçı olarak çalışan babası gibi denizciliği tercih eden güverte ikinci zabiti K2-1 de benzer düşüncelere sahiptir:

“Kendisi isterse denizci olsun ama ben iki çocuğumu da denizci olmaları için yönlendirmem” [K2-1, 26/07/2022].

Salt standart-altı gemilerde çalışmış olan aşçı A2 ve güverte reisi BS-1’de benzer görüştedir:

“Çocuğumun denizci olmasını istemezdim. En başta hava şartlarından ve denizdeki insanların psikolojisinin bozuk olmasından ötürü çocuğumun başına her şey gelebilir. ... Bizim insanlarımız uzun senelerdir denizlerde çalıştıkları için, yıpranma hakları da olmadığı için psikolojik olarak çok yıpranmış durumdalar. Herkesin her gün canlı bomba gibi

gezdiği bir gemide her an her şey olabilir. ... Dışarıdan bakıldığı zaman güzel gözüküyor da o geminin dilini ve her şeyin konuşulmayacağını anlamam lazım. ... En ufak teknik hata seni de bütün personeli de yok edebilir. ... Çocuğum illa denizci olacaksa da kesinlikle Türk şirketlerinde çalışmasını istemezdim. Onun büyük Avrupa ve hatta Amerikan şirketlerinin gemilerinde güverte ya da makine zabiti olarak çalışması için elimden geleni yapardım” [A2, 11/09/2021].

“Çocuklarımın bu mesleği yapmalarını istemezdim. Onlar üniversite okusunlar, daha güzel işlerde çalışsınlar. Çünkü gemide kimlerle çalışacağını belli değil! Hele ki süvariyle falan iletişimin iyi değilse, gemi tam bir cehennemdir...” [BS-1, 24/07/2021].

Hem 2021 hem de 2023 yılında sahada gerçekleştirdiğim yüz yüze formel ve grup olarak enformel sohbetlerde denizciliğin farklı ve çoğunlukla olumlu yönlerinin (dünyayı dolaşmak, yeni kültürleri görmek, özgür hissetmek, karadakilere kıyasla çok para kazanmak gibi)¹³² öne çıkarılmasıyla, denizcilerin mesleğin bedenen ve ruhen yıpratıcılığına dair paylaştıkları kişisel deneyimleri ve “çocuklarının bunları yaşamasını istememeleri” aynı madalyonun karanlıkta kalan yüzü olarak değerlendirebilir. Mesleğin yıpratıcılığını ve karadan uzak kalmayı, gemideyken kazanılan para miktarı ve karadaki aile için yapılan bir fedakarlıkla ilişkilendiren standart-altı gemilerde çalışmış makinist M3-3 de kendi ailesi için “ben yandım, bari onlar rahat yaşasınlar, hastanede sıra beklemesinler, bir şeyler satın almak için aylarca para biriktirmelerine gerek

¹³² “24 yaşındayım ve para vermeden 33 ülke gezdim. Bunu parayla yapabilmek için çok zengin olmak gerekir. Üstüne karada kazanamayacağım kadar para kazandım... Aşçı olduğum için sigaram bedava; işe gitmek için servis gibi bir ihtiyacım yok. Yolda ne zaman ne de para kaybediyorum ama yine de çocuğumun denizci olmasını istemem. Herkesin egosu ayrı, uğraşmak zor. Gemi değil de insan yoruyor insanı...” [A2, 11/09/2021].

kalmasın” temennisinde bulunmaktaydı. *M/V Striker*’ın makine üçüncü zabiti M3-2 de benzer düşüncelere sahiptir:

“Açıkçası çocuğumun denizci olmasını istemezdim. Benim gördüğüm sıkıntıları o görmesin isterim. Mutlaka gemiye çıkacağım derse de -içimden hiç geçmese de- engel olmam tabii. Bizde ‘kıçına bir kez deniz suyu değdi mi bırakamazsın’ diye bir tabir vardır. Gerçekten de öyle; denizciliğe ancak ara verebilirsin. O yüzden hiç başlayıp da kendini yaksın istemem”
[M3-2, 12/08/2021].

Birçoğu eski güverte zabiti ya da süvari olan şirket yetkililerinin de gemide, özellikle de kendi filolarında olduğu üzere standart-altı gemilerde çalışmanın yıpratıcılığının farkında oldukları¹³³ açıktır. 2023’teki seferler esnasında da standart-altı gemide çalışmadan kaynaklanan ve çalışanların üzerine ek iş yükü bindiren işleyiş tarzının yorgunluğun yanı sıra, kızgınlık ve moral bozukluğunu beraberinde getirdiği açıktır:

“30 ton yakıt gönderdiler, bir baktık çamurlu...¹³⁴ Yaklaşık beş ton çamur süzdük ve barça (atık gemisi) verdik. Tamamen enspektörün işgüzarlığı, armatör bunları bilmez. Enspektörü arayınca bana ‘siz gemide halledersiniz’ diyor. Oldu; sen işini düzgün yapma, biz gemide göz göre göre çıkacak ekstra sorunlar için boşa ter dökelim! Gemi zaten eski, seyir

¹³³ Saha araştırmamın ilk safhasında zaman zaman gemiye gelirken güvertede karşılaştığımız şirket temsilcisi ve ilk eşik bekçim K-EB, bu karşılaşmalarımız esnasında bana “nasılsın profesör?” diye sorup gülümseyerek yanımdan geçmekteydi. Öte yandan, başta K-EB olmak üzere şirket ofisinde çalışan yetkililerle güvenli mesafeyi korumam da önemliydi; zira Baum-Talmor’un da (2019, ss. 99-100) dikkat çektiği üzere gemiye geldiklerinde denizcilerden ziyade söz konusu yetkililerle vakit geçirmem durumunda denizciler tarafından “şirketin adamı” olarak değerlendirilme riskini almış olacaktım.

¹³⁴ M3-1 ise başka bir standart-altı gemide yaşadığı benzer bir olay için şunu aktarıyordu: “Çarkçıbaşı gerçekten bir çarkçıbaşıysa, yakıtı kendisi kontrol eder ve yakıt kötüyse ‘ben bunu gemiye almıyorum’ diyerek refüze eder. Çünkü çamurlu ya da düşük kalitedeki yakıtlar gemide çok ciddi sorunlar çıkarır. Hatta tersanelik olursun” [M3-1, 10/08/2022].

güvenliğini riske atmanın anlamı yok. Tüm makine personeli olarak dönüşte (İstanbul’da) inmek için dilekçe verince ‘Romanya’da size kaliteli yakıt göndereceğiz. Merak etmeyin’ dediler” [M1-3, 26/03/2023].

Fotoğraf 63: Yakıttan Süzülen Çamuru Küçük Kovalara Aktaran Makine Stajyeri, 2023



Standart-altı gemileri işler şekilde tutabilmek için gerekli köklü yatırımlar şirketler için birer maliyet unsurudur. Bu, tamirat sürecinin maliyetli olmasının ve geminin tersanede geçirdiği, dolayısıyla da sefere çıkamadığı her günün şirket açısından maddi kayıp olmasıyla ilgili olduğu kadar, standart-altı gemilerin çoğunlukla yaşlı gemiler olmasından ötürü söküme gönderilmeden önce işler şekilde olacağı ve yük bulabileceği toplam sürenin kısa olmasıyla da ilgilidir. Diğer bir deyişle, yaşlı gemilerde şirketin gemiye yapacağı yatırımın geri dönüşü açısından toplam süre sınırlıdır. Örneğin dökme yük gemilerinin işletme maliyetleri dikkate alındığında, gemilerin 25-30 yıl arasında çalıştırılabildiği ve dünya ortalama dökme yük gemisi yaşının yaklaşık 12 olduğu düşünüldüğünde (Hellenic Shipping News, t.y.), 1990’ların sonlarında inşa edilen *M/V Striker* 2023 yılı itibarıyla kullanım ömrünün sonlarına¹³⁵ yaklaşmış bir gemidir. Dolayısıyla gerek gündelik işleyiş içindeki aksaklıkların gerekse de makine dairesi ve güvertedeki vinç vb. makinelerdeki aksaklıkların seferleri aksatmadığı, liman

¹³⁵ Geminin bakım ve işletme maliyetlerinin olası navlun gelirlerine yaklaştırmaya ve hatta aşmaya başladığı zamanlar.

devleti kontrollerinden geçilebildiği sürece denizcilerin deyimiyle “aspirin tedavisi” (geçici çözümler) uygulanmaktadır. Gemi seferde değil de tersanede dahi olsa geçici çözümlere başvurulması ise standart-altı gemilerdeki işleyişin mantığını net şekilde ortaya koyar: “o an için işimizi gören çözüm, en iyi çözümdür”.

Örneğin, 6 Ağustos 2021 akşamı geminin kış tarafındaki vanalara bağlı hortumlardan birinin bağlantı yerinden çıkarak aniden büyük bir hızla su akıtmaya başlatmıştır. Durumu haber verdiğim güverte zabiti K2-1, yanındaki iki usta gemiciyle birlikte geçici bir çözüm üreterek suyun akışını kesmeyi başarmıştır. Ancak bu “geçici çözüm”, ben yaklaşık 1,5 ay sonra gemiden ayrılana kadar olduğu gibi kalmıştır. Dolayısıyla standart-altı gemilerdeki işleyişin özü, sorunu öngörmek ve bir daha yaşanmaması için gerekli önlemleri almaktan ziyade var olan sorunun bir daha ortaya çıkana kadar ertelenmesi düşüncesine dayanmaktadır. Bu durum, standart-altı gemilerde yerleşik iş yapma kültürünün bir parçasıdır ve salt güverte sorunlarıyla sınırlı da değildir. *Dökmeci 1 Shipping* şirketinin aynı dökme yük gemisine üçüncü kez katılan makine üçüncü zabiti M3-1’in aktardıkları bunu desteklemektedir:

“Bu gemiye üçüncü çıkışım. Her seferinde bozulanı, aksayanı toparlayıp benden sonraki zabite düzgün teslim ediyorum; ancak hiç ilgilenmeyip öylece kullanıp, gemiden iniyorlar. Yine bütün ceremesini biz çekiyoruz. Belki bir daha aynı şirkette ya da aynı gemide çalışmayacaklarını anlıyorum. Ancak sonuçta onun yerine başka bir meslektaşı gelecek. Ya ‘benden sonrası tufan’ anlayışının artık bitmesi lazım ya da artık daha düzgün işletilen gemilere geçmem lazım...” [M3-1, 05/06/2021].

İşleyişin standart-altı olmasının denizciler açısından başka göstergeleri de mevcuttur. Örneğin zabitler, reis ve lumbarağzı nöbeti tutan gemiciler, çalışma alanlarından ayrıldıklarında iletişimin aksamaması amacıyla yanlarında telsiz

bulundurmaktadırlar. Öte yandan standart-altı işleyişin söz konusu olduğu gemilerde telsiz vb. cihazlar çoğu zaman yük olarak görülebilmektedir. Tersanede çalışırken C/O-2'ye ne şirketin telefonla ne de bizlerin telsizle ulaşamaması üzerine makine dairesinden güverteye ve hatta balast tanklarına kadar her yere gün içinde defalarca girip çıkan 56 yaşında, oldukça dinç ve sürekli hareket halinde bir insan olan C/O-2'yi başına bir şey gelmiş olabileceği korkusuyla birkaç kişi tüm gemide aramaya başlamıştık. C/O-2'yi gemide ararken, tersaneye hemen karşımızda girmiş olan eski bir gemiye geçtiğini fark ettiğimizde hepimiz çok şaşırılmış ve bu durum “artık *M/V Striker* da yetmiyor, diğer gemilere gidiyor”¹³⁶ minvalinde esprilere konu olmuştu. Öte yandan başka bir gemiye izinsiz girmenin yasak olduğu ve bunun için normal şartlar altında lumbarağzında giriş çıkışları kontrol eden bir görevli bulunması gerektiğinden¹³⁷ hareketle bu durum, tersaneye gelen diğer geminin de standart-altı işleyişe sahip olduğuna ilişkin önemli bir ipucuydu.

Güverte birinci zabiti C/O-2'nin fiziki performansının denizciler arasında kendisine “atom karınca” lakabı takılmasından bir dizi espriye konu olmasına kadar gündelik hayatın merkezinde olmasının temel sebebi, büyük çoğunluğu 20'li ve 30'lu yaşlarında olan denizcilerin, amirleri konumundaki 58 yaşında C/O-2'nin yüksek çalışma temposundan ötürü kendilerinin de onunla birlikte “sıkı çalışmak zorunda kalmalarından” kaynaklanan hoşnutsuzluklarıdır. Zira, işin standartları ile adil bir ücretlendirme arası dengenin bozulduğunun genel kabul gördüğü işyerlerinde, yönetim biliminin kurucusu sayılan Taylor'un (2005) “sistemik kaytarma” olarak tanımladığı, işçi sınıfının enformel olarak sürdürmeye çalıştığı iş temposunun korunması ve böylece

¹³⁶ C/O-2'den, yabancı bayraklı ve tamamen yabancı personeli olan, ancak ucuz işçilikten ötürü Yalova tersaneler bölgesine tamire gelen söz konusu geminin köprü üstüne çıkan merdivenlerinin olduğu kısımda büyük bir Atatürk imzası olduğunu fark edip, yakından görmek için diğer gemiye gittiğini öğreniyoruz.

¹³⁷ Gerek kâğıt üzerinde kamarot olduğum gerekse de araştırmacı kimliğim sebebiyle başlarda benden talep edilmese de saha araştırmamın ikinci safhasında ben de farklı limanlarda lumbarağzı nöbeti tuttum. Özellikle limanda dışarı çıkmak isteyen ancak nöbetleri sebebiyle zamana sıkışan bazı denizcilerin yerine nöbetlerini devralmış olmam, karşılıklı güveni artırdı ve enformel gruplara kabul edilmemi hızlandırdı.

karşılığı ödenmeden fazla çalıştırma pratiklerine karşı dozajı esprilerden, sözlü-fiziki tacize varan sınıfsal pozisyonlar almaları oldukça köklü bir stratejidir. Verimlilik ile önce işyerindeki fiziki faktörler (ışık düzeyleri vb.), ardından bireysel/grup bazında ücretlendirme gibi uygulamalar arasında korelasyon olup olmadığını araştırmak için başlanan ve uzun yıllar boyunca herhangi iki değişken arasında anlamlı bir ilişki kurulmasına olanak vermeyen enformel grubun keşfedilmesiyle 12 yıl süren Hawthorne Araştırmaları (1924-1936), bu tür enformel grupların araştırmacılar tarafından ortak davranışları üzerinden keşfedildiği, ancak grup davranışının kişisel çıkarla ilişkisini kuramadıkları için anlamlandıramadıkları erken bir dönemi temsil etmektedir.¹³⁸ Verimlilik ve ücret ilişkisi ya da adil bir işgünü ile ücret ilişkisi, araştırmacının aynı ortamda bulunduğu formel grup olan denizcilerle, denizciler arasındaki klikleri ve enformel grupları/ilişkileri keşfedebilmesi açısından da imkanlar sunmaktadır.

Saha araştırmasının iki safhasında da denizcilerin ücret ve adil işgünü arasındaki dengeyi koruma stratejilerine denk gelinmiştir. 2021 yazında yoğun ve yorucu tersane çalışmaları sürerken ve bu ağır çalışmalar için herhangi bir ek ödeme gündemde değilken işlerin tavsatılabileceği her fırsat kullanılmaktaydı. 15:00 çay molasının rutin şekilde esnetildiği günlerden birinde geminin baş tarafında çalışma yapan taşeron personellerden birinin seslenerek istediği bir aleti götürmek üzere ayağa kalktığımda M3-2 hem taşeronları hem de gemicileri kastederek bana “abi sen boşver, her şeye koşturma, bunlar [iş yavaşlatma] işin ipnelikleri, gel biz çayımızı içelim” diyerek araya girmiştir ve birkaç dakika sonra söz konusu alete ihtiyaç duyan kişi yavaşça gelerek kendisi almıştır. Böylece hem ben hem de taşeron personel, denizcilerin iş yavaşlatma taktiğini boz(a)mamış olduk.

¹³⁸ (Bu konuda Bkz. Akkaya, 2008, s. 35).

2023'teki seferler sırasında kumanyaların hep gece yarısı gelmesi halihazırda uyku ve dinlenme sorunları yaşayan denizciler açısından yıpratıcıydı ve ayrı bir hoşnutsuzluk konusuydu. İstanbul'da demir sahasındayken yine gece yarısı gelen bir aylık kumanyanın ve çeşitli teçhizatın vinçle gemiye alınması, ardından teçhizatın ilgili depolara yiyeceklerin de kumanyalıklara ve soğuk hava depolarına taşınması için zabitlerin gözetiminde ben de dahil tüm gemiciler iki saate yakın bir süre iş birliği halinde çalışmıştık. Kumanyaların taşınması sırasında denizciler belirli bir hızı aşmayarak ve belirli aralıklarla sigara molaları vererek çalışmaktaydılar ve bu davranışın denizciler arasında bir örüntü oluşturup oluşturmadığını bu sefer bilinçli şekilde saptamaya çalıştım. Yöntem başlığında değindiğimiz üzere “spesifik bir grupta birlikte bulunan ortamın ‘yazılı olmayan kurallarının’, kültürel örüntülerinin öğrenilmesi için ortamın gözlemlenmesi, ortamdan öğrendiklerimizin analiz edilmesi ve böylece araştırmacı olarak bulunan ortama giderek aktif şekilde katılmaya başlanması” izleğinden hareketle denizciler birer ikişer mola vermeye başladıklarında ben mola vermeyerek kumanyaları taşımaya devam etmiştim. Çok kısa bir süre sonra da Azeri ve Gürcü denizcilerin şakayla karışık tepkileri gelmişti:

“Hocam, tamam! Sigara içmiyorsan da gel bir soluklan, bir soda iç, kola iç [eliyle uzatıyor]. Azıcık nefeslen... Nasılsa gene birlikte taşıyacağız. Şu sigaramızın keyfine varalım” [G10, G11 ve G12, 06/04/2023].

Fotoğraf 64-67: Kumanyanın Gemiye Alınması, Kontrolü ve Yerleştirilmesi, 2023



Dolayısıyla tersanede hem zabıtlar hem de tayfaların uzattıkları çay ve yemek molalarının ardından seferde de işin temposunun salt süvari ya da güverte birinci zabıtine göre değil de fiilen gemicilerin kendilerine göre belirlenmesinin, diğer bir deyişle işin o işi fiilen yapanların belirledikleri sınırlar içinde tavsatılmasının üzerinde açıktan konuşulmayan ancak denizcilerin çoğunlukla uyduğu bir enformel grup davranışı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, 1924-1936 arasında gerçekleştirilen Hawthorne Araştırmalarında işçilerin işin standardına ilişkin kabul ettikleri sınırın üzerindeki miktarları niteleyen “bogey” kavramında görüldüğü gibi (Bkz. Roethlisberger, Dickson ve Wright, 1966) denizcilerin de adil işgünü ya da iş yükü karşılığında adil ücret algılarının güçlü olduğunu ve birlikte hareket ettiklerini göstermektedir.

Yeterince dinlenememe, uyku sorunları yaşama ve uykunun acil müdahale gerektiren sorunlarla bölünmesi, iş stresiyle birlikte aileden uzak kalmanın yarattığı strese maruz kalma, sürekli titreşimli bir ortamda bulunma gibi denizcilerin çalıştıkları gemi tipinden bağımsız olarak yaşadıkları sorunlar (Couper ve diğerleri, 1999, ss. 29-34) dışında, özellikle *M/V Striker* gibi standart-altı gemilerde denizcileri yıpratıcı ve gündelik hayatı zorlaştıran bir diğer unsur, denizcilerin fiili işleri dışındaki zamanlarını rekreasyon faaliyetleriyle ya da dinlenmeyle geçirecekleri yerde normal şartlarda makinelerin yapması gereken çamaşır ve bulaşıkların yıkanması işlerini yapmak zorunda kalabilmeleridir. Dökme yük gemilerinde genellikle iki takım çamaşır ve kurutma makinesi bulunmakta ve bunlardan biri kişisel giysilerin temizliğinde kullanılırken, diğeri iş tulumlarının temizliğinde kullanılmaktadır. *M/V Striker*'ı 2021'de eski şirketinden Maldivler'den devralıp Türkiye'ye getiren personelin, iş tulumlarını makinenin bozuk olmasından ötürü yıkayamadıklarını, kişisel giysileri için kullandıkları çamaşır makinesinin ise çok kısa süre sonra bozulması sebebiyle üç aylık sefer boyunca çamaşırını elde yıkamak zorunda kaldıklarını öğrenmiştim. Gemide bulaşık makinesi olmadığından aşçı A1 de sefer boyunca tüm bulaşıkları elde yıkamıştır ve bu durum halihazırda kamarotsuz çalıştığı mutfakta her öğün sonrasındaki iş yükünü artırmıştır. Ağustos ayı ortasında gelen yeni çamaşır, kurutma ve bulaşık makineleri gerek mutfakta gerekse de diğer alanlarda tadilat devam ettiğinden birkaç ay boyunca kurulamamıştır.

Standart-altı gemilerin ekonomik ömürlerinin sonlarına yaklaşan gemiler olmaları, kötü hava şartlarında göstereceği performans, gemi iç aksamalarının yıpranmış olması ve kronikleşen makine arızaları gibi sorunları beraberinde getirmektedir. 2023'teki seferler esnasında bulaşık makinesinin geminin yalpalamasından ötürü çalışırken yeterli su alamaması sebebiyle birkaç kez arızalanması, mutfaktaki su giderlerinden deşarj edilen suyun çeşitli noktalarından tıkanmış olan kanallar sebebiyle

bir alt kattaki kumanyalık ve soğuk hava depolarını birkaç kez su basması, düşük yakıt kalitesinden ötürü sefer esnasında üst üste makine arızaları yaşanması, seyir esnasında radarın bozulması gibi deneyimlerimiz iki yıl önce tersaneye girerken sahip olduğu maddi koşullarına kıyasla çok iyi durumda olan *M/V Striker*'ın yaşından ötürü gemideki gündelik hayatta karşılaşılan sorunlara örnekler oluşturmaktadır.

M/V Striker birçok yönden standart-altı tanımına uyduğundan yaşanan aksaklıklar herhangi bir pozisyon, kişi ya da güverte-makine ayırımında olduğu üzere çalışılan yer ile sınırlı değildir. Bazen üstü üste de gelebilen söz konusu aksaklıklar her zaman denizciler üzerinde yıpratıcı etkilerde bulunur. Çoğu zaman düzgün çalışmakla birlikte ansızın arızalanabilen klima sistemi, gemideki suyun aniden bitmesi ve zabıtlar arasında “su seviyesi kontrolünün nasıl atlandığı” üzerine bir tartışma yaşanması, mutfakta elektrikli kuzine çalışmadığından sabah kahvaltıda çay ve kahve de içilememesi, yemek yapılamaması, öğle arasından hemen önce kısa süreliğine gelen elektriğin yine kesilip gemideki işlerin tekrar durması vb. olayların iki üç gün içerisinde yaşandığı bir gemide hiçbir denizcinin psikolojisinin sağlam kalması mümkün değildir. Son elektrik kesintisiyle birlikte o güne değin oldukça esprili, güler yüzlü ve sakin olmasıyla tanınan C/O-2 ilk kez güverteden tersaneye doğru bağırıştır:

“Böyle kara düzen işleyiş olur mu? Sekiz ayrı iş var, parça elektrikle çalışıyor, malzeme elektrikle (vinçle) gelecek, adamlar elektrikle çalışıyorlar, çay bile yapamıyoruz!” [C/O-2, 26/08/2021].

Normal şartlar altında tersanede birkaç ay süren bir bakımdan geçirilen gemide bir iki yıl gibi kısa süre içinde, özellikle makineler yönünden ciddi aksaklıkların yaşanmaması beklenir. Öte yandan *M/V Striker*'a 2023'te katıldığım öğrendiğim şeylerden ilki, Ocak ayında Novorossyk'de demir sahasında beklerken klimadaki arızanın günlerce giderilemediği, denizcilerin hasta olma korkusuyla bu süreçte

yıkanamadıkları, kamaralarda soğuktan ötürü birkaç kat giyinerek ve üzerlerine birkaç kat battaniye örtterek ısınmaya çalıştıklarıydı. 2021’de beş ay tersanede kalmış olan ve bu süreçte kuru havuza da alınarak bakımları yapılmış bir gemide klimanın kronik arızalı oluşu geminin (ve klimanın) yaşı, eski bir gemiye yeni bir klima sistemi almanın rantabl olmayışı, bakım-tutum çalışmalarını yapan personelin yeterliliği vb. faktörlerle doğrudan ilişkilidir. Araştırmamın ikinci safhası için Şubat 2023’te gemiye katıldıktan kısa bir süre sonra kazanın arızalanması sonucunda hem gemide sıcak su olmadığı hem de hava çok soğuk olduğu için hiç kimse günlerce duş alamamıştır. Ayrıca denizcilerden, elektrikli kuzine arızalandığı için birkaç gün yemek yapılamayıp sadece kahvaltılık ürünler tüketildiği, gemide su tükendiğinden dış alınamayan günler olduğu, mutfak giderinin tıkanması sonucu kumanyalığı su bastığı ve suyun ıslak bezlerle kovalara çekilerek tahliye edildiği öğrenilmiştir.¹³⁹ Sayılan aksaklıklardan suyun tükenmesi dışındakiler doğrudan bakım-tutum koşullarıyla ilgiliyken, suyun tükenmesi ise şirketin de standart-altı mantığına adapte olan zabıtların işlerine yeterli özen göstermemeleriyle ilgilidir.

İster tersanede isterse sefer sırasında olsun, gemide çalışmak ileride daha detaylı şekilde ele alacağımız üzere bedeni ve insan psikolojisini yıpratıcı etkilerde bulunmaktadır. Eğer çalışılan gemi *M/V Striker* gibi standart-altı bir gemiyse buna geminin standart-altı koşullarından kaynaklanan yıpratıcılık da eklenir. Sürecin tersanede ya da seferde olsun genelde emek yoğun ve ağır aksak işleminin bir norm olarak kabul edilebileceği standart-altı gemilerde bir bütünü oluşturan işlerin bazılarının aksaması, genellikle başka işleri de aksatır:

“Tüm işler birbirine bağlı! Planlama yok, her şey kara düzen işliyor” [C/O-2, 16/08/2021].

¹³⁹ 12 Mart 2023’te suyun tükenmesi sonucu duş alamamak, bulaşıkların randımanlı yıkanamaması ve yine farklı günlerde üç kez kumanyalığı su basması ben gemideyken de gerçekleşmiştir.

“Lama demir ve çeşitli ekipman istedik. Ekipmanlar eksik geldi, demiri ise tamamen unuttular! Dizel yakıt istedik; yetiştiremediler. Senin [şirketin] enspektörünün denizcilik geçmişi yoksa olacağı budur! Biz bu kadar plansızlığın içinde nasıl iş yapalım? Kimse daimî olarak çalışmak istemez böyle idare edilen şirketlerde...” [M1-3, 08/04/2023].

“Şablonlama yapılabilmesi için kapıların beyaza boyanması lazım ama gemiye hurda yüklendiğinden boya daha kurumadan üzerine toz toprak yapışıp kirletiyor. Yapılan iş de randımanlı olmuyor ve daha sonra bir daha yapmak gerekiyor” [G10 ve G11, 14/04/2023].

Ancak yine de standart-altı gemilerde “her zaman yap(tır)ılacak bir iş vardır” mantığından hareketle denizciler pek de boş bırakılmaz:

“Bazen günlerce demirde beklersin. Kendini oyalayacak bir şey de yoktur; zira gemi hareket etmiyor. Personeli hem bıktırmadan hem de boş bırakmadan sürekli bir şeylerle meşgul edeceksin. Yoksa eninde sonunda birbirleriyle uğraşmaya başlarlar. Bazı havalarda hiçbir şey ne yapabilirsin ne de yaptırabilirsin. O esnada bile bir iş uydurmak zorundasın. Gemicilere alabandaları sildirirsin ya da ‘yağcı kamarası yanındaki depoyu (store) açın indirin, ne varsa sayımını yapın ve tekrar geri yükleyin’ dersin. Bunu her hafta yaptırsan da hiç söylenmeden yaparlar” [AK, 01/06/2021].

Denizcilerin boş bırakılmamaları salt zabıtların izlediği bir strateji değildir. Geminin kısıtlı bir mekân olması, denizcinin 24 saatinin gemide geçmesi, sürekli aynı insanlarla birlikte olunması ve internet erişimlerinin liman bölgeleriyle sınırlılığı

tayfaları da gemide psikolojik olarak sağlam kalabilmeleri için kendilerini meşgul etmeye iter. Sampson'un da belirttiği üzere (2021, s. 90) birçok denizci, kendilerini gemide çalışarak meşgul etmenin, çok kısıtlı ve kurumsallaşmış bir ortamdaki deneyimlerinden kaynaklanan can sıkıntısını atmanın iyi bir yoludur:

“Yapacak iş lazım ki kafan rahat olsun, zaman güzel geçsin. Yoksa kontrat bitmez. Mesela bir yerleri düzenlersin, kendine iş çıkarırsın. Yoksa hareketsiz kalırsın, uykun gelse de uyuyamazsın. Moralin iyice bozulur” [G13, 20/04/2023].

3.2.2. “Bakma Sen, İşi Yapan Biziz Aslında!”: Keskin Hiyerarşi, Koşullu Otorite

Ticari gemiler, modern toplumun kurallarının işlediği işyerleridir. Kâr amaçlı ve özellikle de uluslararası piyasa koşullarına göre hareket eden taşımacılık şirketlerinin envanterlerindeki gemilerde de küresel ölçekte düzenlenmiş STCW Sözleşmesi uyarınca hiyerarşik bir örgütlenme söz konusudur. Emirlerin yukarıdan aşağıya iletilmesi, net görev tanımlarının varlığı vb. unsurlar gemilerin geleneksel kapitalist şirket mantığına uyumlu olduklarının göstergeleridir. Öte yandan gemiler, belirli saatler arasında çalışılan ve sonrasında terk edilen geleneksel işyerlerinden farklı olarak 24 saatin tamamının geçirildiği işyerleri olmaları sebebiyle iş-özel yaşam arası dengenin ilki lehine bozulduğu işyerleridir ve bu durum gemide başta bölünmüş uyku düzeni ve her fırsatta kamarada dinlenmek isteme, halihazırda az sayıdaki çok uluslu personel arasında iletişim imkanının azalması (Couper ve diğerleri, 1999, ss. 25-26) olmak üzere gündelik hayat açısından birtakım farklılıkları beraberinde getirmektedir.

Güverte zabıtları genellikle geminin seyri, dengenin korunması ve yükün istiflenmesi ve boşaltılmasıyla ilgilendirler. Süvari en yüksek rütbeli zabıttır ve onun altında genellikle birinci zabıt, ikinci zabıt ve üçüncü zabıt bulunur. Ayrıca güvertede stajyer de bulunabilir. Güverte reisi, hiyerarşide zabıtlar ve tayfalar arasında sıkışmış bir konumdadır. Reis ve gemiciler esas olarak geminin bakımı ve temizliği ile ilgilendirler.

Reis genelde her sabah güverte birinci zabitiyle buluşur ve bir önceki gün tamamlanan ve yarım kalan işler hakkında bilgi verip, o gün yapılacak olan işlerin talimatını alır ve güvertenin yıkanması, raspa-boya yapılması vb. işleri gemiciler arasında dağıtır. Makine dairesinde ise bir çarkçibaşı tüm operasyonları denetler; işlerin yönetimini ve ‘evrak işlerini’ üstlenir. Makine ikinci zabiti makine dairesinin genel amiridir ve her zabıt farklı makinalardan (örneğin jeneratörler, arıtıcılar veya ana motorun kendisi) sorumludur. Yağcılar zabıtların görevlerine yardımcı olurlar ve bu nedenle gemilerde en az bir yağcı bulunur. Kaynakçılar makine bölümüne de bağlanabilir ve güverte bölümünde olduğu gibi makine dairesinde de bir veya daha fazla stajyer olabilir (Sampson, 2021, s. 89).

Fotoğraf 68-72: Hurda Metalin Yükleme ve Tahliyesi, 2023



Görüldüğü üzere gemi düzeni hiyerarşik mevkilerin üstlendikleri roller üzerinden sağlanmaktadır. Campling ve Colas (2021, ss. 143-144) mevkilerin bundan fazlası olduğuna ve gemideki rütbe anlayışının *sömürünün sınıfsal dinamiklerine aracılık ettiğine* işaret etmektedir. Sermayenin çıkarlarının, kıdemli zabıtların (süvari, güverte birinci zabiti, çarkçibaşı ve makine ikinci zabiti) iki liman arası sürenin rekabetçiliğinin sağlanması gibi konularda diğer denizcilerle olan ilişkilerindeki yönetsel rolleriyle temsil edilip yeniden üretildiğini belirten yazarlar, sömürü ve itaat ilişkilerine, daha operasyonel role sahip olan üçüncü ya da dördüncü zabıtlar ile

gemicileri denetleyen reis ve aşçıbaşı tarafından doğrudan aracılık edildiğinin altını çizmektedirler.

Gemideki gündelik işleyişin süvari de dahil olmak üzere tüm denizciler üzerindeki en büyük etkisi, kontratları boyunca kendilerini hiyerarşik ilişkilerden özgürleştirememeleridir. Zira süvariler de tıpkı diğer zabıt ve tayfaların amirlerine karşı oldukları gibi şirket yönetimine karşı sorumlu olan sözleşmeli çalışanlardır ve güvencesiz çalışma koşulları süvarileri de kapsayan bir normdur. Gemi hiyerarşisi küresel kural ve düzenlemelere göre oluşturulmuş olsa da sahada otorite olgusu gemiden gemiye, kültürden kültüre, denizciler arası ilişkilere, zaman zaman toplumsal cinsiyet rollerine ve yaşa, özellikle zabıtlık ve reislik pozisyonları açısından iş yapma şekline, sahip olunan mesleki bilgiye ve deneyime göre şekillenebilmektedir. Burada öncelikle süvarinin hem bir parçası olduğu hem de şekillendirdiği gemi kültüründen bahsetmemiz gerekir.

Geminin kültürünü öncelikle deniz taşımacılığı yapan şirketin çalışma etiği ve politikaları, denizcilerin mesai saatleri içindeki günlük entegrasyonu, mesai saatleri dışındaki sosyal etkileşimleri ve birbirleriyle olan iletişimleri kaçınılmaz olarak etkiler. Sağlıklı bir gemi kültürü, denizciler için “evden uzakta bir ev” yaratmak ve bir aidiyet duygusu vermek için gereklidir. Bu türden bir gemi kültürünün gelişmesi için, zabıtların mürettebat arasında çıkabilecek sorunları ve çatışmaları çözme becerisi kazanmaları gereklidir. Süvari, gemi kültürünün oluşumunu doğrudan etkiler ve onun kıyı izinleri, mangal yapma vb. gemi eğlenceleri, denizciler için sigara vb. tüketim malzemelerinin bulunduğu birim (*slop chest*) üzerindeki eylemleri ya da eylemsizliği, bir gemide sağlıklı, dayanışmaya dayalı ve denizcilerin kendilerini güvende hissettikleri ya da sağlıksız, çatışmacı ve ötekileştirmeye dayalı bir ortam yaratabilir. Ayrıca denizciler,

gemi kültürüne asimile olmaya direnebilirler.¹⁴⁰ Bu asimilasyon eksikliği, gemideki sosyal hiyerarşi erişilmesi zor bir şekilde yapılandırıldığında veya mevcut gemi kültürü yeni gelen bir kişiyi kabul etmediğinde de ortaya çıkabilir. Gemi kültürüne entegre olamama, denizcilerdeki stresi daha da artırabilir. Stres ise bir gemi adamının fiziksel ve zihinsel davranışlarını etkiler ve uzun vadeli sorunlara neden olabilir (Carol-Dekker, 2018, ss. 309-311; Sampson, 2021, s. 90).

Şirketin çalışma etiği, işlerin profesyonel şekilde yürütülüp yürütülmemesi, işleyişin standart-altı olup olmaması, armatörlerin ve gemide istihdam etmeyi tercih ettikleri süvarilerin etnik aidiyeti vb. faktörlere göre şekillenmektedir. Gerek saha araştırması yürüttüğüm *Dökmeci Shipping 2*'ye ait *M/V Striker* ve şirketin diğer gemilerinde gerekse görüşmeler gerçekleştirdiğim ve birini ziyaret ettiğim *Dökmeci Shipping 1* şirketinin gemilerinde istisnalar dışında Türk süvarilerin istihdam edildiğini görmüştüm. Saha araştırması yürüttüğüm *M/V Striker*'daki denizcilerin yanı sıra karada yüz yüze gerçekleştirdiğim görüşmelerde de süvarinin mutlak konumunu öne çıkaran ortak ifade şu olmuştur: “süvari kadın ya da erkek olsun fark etmez, süvariye yamuk yaparsan gemiden indirilirsin!” Yine, Türk süvari karşısında otururken “bacak bacak üstüne atamamak” gibi görüş mesafesi içinde yapılması hoş karşılanmayacak bazı davranışlar farklı denizciler tarafından dile getirilmiştir. Öte yandan aynı denizciler bu türden hassasiyetlere farklı kültürlerden gelen (yabancı) süvarilerle çalışırken rastlamadıklarını belirtmişlerdir. Diğer bir deyişle yabancı süvariler, personelin yaptığı iş ile doğrudan ilgisi olmayan bu tür hareketleri kendilerine saygısızlık olarak algılamamaktadırlar.

Süvarinin gemideki tartışmasız ve sahadaki en önemli eşik bekçisi konumunun farkında olan bir araştırmacı olarak süvari S1'in araştırmamın ilk safhasında gemiye

¹⁴⁰ Güverte zabiti K2-4'ün farklı olaylar üzerinden sıkça eleştirdiği standart-altı gemi kültürüne uyum sağlamayı reddederek kontratını tamamlamadan ayrılıp başka bir gemiye geçmesi buna örnek olarak verilebilir.

katıldığım ilk günden itibaren araştırmama karşı olumsuz yaklaşımının ardından köprü üstüne gemi içinden değil, geminin kırlangıcından¹⁴¹ çıkmayı tercih etmiştim. Zira köprü üstündeki süvari ya da vardiya zabitleri köprü üstüne kırlangıçtan çıkan kişileri önceden fark ederler ve denizciler de içeride herhangi bir sorun olup olmadığını içeriye girmeden önce anlarlar ve içeride hararetili bir durum varsa kırlangıçta beklemeyi, manzarayı izliyormuş gibi yapmayı ve daha sonra içeri girmeyi (ya da girmemeyi) tercih edebilirler. Ancak, geminin içinden köprü üstüne çıkmak istediğinizde kapıyı çalmak, “Allah selamet versin süvari bey, müsaade var mıdır?” diye sormak ve bazen ağır ifadelerle reddedilmeyi de göze alabilmek gerekir.

Resmi olarak hiyerarşinin en altında olan kamarot pozisyonunda olsam da araştırmacı olduğum ve sürekli olarak mutfakta olmam gerekmediğinin bilinmesi gemi hiyerarşi açısından sahip olduğum bir avantajdı. Belirli bir pozisyon çerçevesinde her vardiyada düzenli olarak bir iş yapmamın beklenmemesi ise makine dairesi ya da güvertedeki çalışma alanlarına rahatça girebilmem açısından özellikle 2021’de gemide geçirdiğim ilk günlerde bir dezavantaj oluşturmuştu. Süvari S1’in tutumundan ötürü köprü üstüne girmek kadar stres yaratıcı olmasa da mutfak dışındaki çalışma alanlarına her girişimde araştırmacı konumumu zora sokmamak için elimden gelen çabayı göstermiştim. Yine de S1’in araştırmama ve genel olarak gemideki varlığıma yönelik olumsuz tavrı diğer denizcilerin bana bakış açısını değiştirmiş ve sonuç olarak bu durum araştırmama beklemediğim şekilde olumlu yansımıştı. Saha araştırmamın ikinci safhasında ise gerek süvari S2 ve diğer güverte zabitleriyle aynı anda gemiye katılmamız, yakın yaşlarda olmamız ve bana ve araştırmama yönelik olumlu tutumları, gerekse çarkçıbaşı M1-2, M1-3 ve diğer makine zabitlerince gemide “misafir” olarak görülüp makine dairesine her indiğimde kolaylık sağlanması, bakım, temizlik, onarım

¹⁴¹ Köprü üstünde hem sancak hem de iskele tarafında bulunan balkon benzeri uzantılar.

işlemlerini izlememe ve zaman zaman katılmama izin verilmesi, çalışma sürecini yakından takip etmemi ve denizcilerle daha samimi bağlar kurabilmemi beraberinde getirmiştir. Saha araştırmamın doğası gereği birden fazla eşik bekçisinin olması ve özellikle de ikinci safhada süvari ve iki çarkçıbaşının da araştırmama olumlu yaklaşımları gemide hareket alanımı genişletmiştir.

Gemide salt hiyerarşinin değil, sosyal ilişkilerin, çalışma barışının, iş sağlığı ve güvenliğinin ve hatta emek rejiminin bütünüyle süvarinin liderlik tarzından etkilendiği genel kabul gören bir olgudur (Campling ve Colas, 2021, ss. 162-163; Carol-Dekker, 2018; Sampson, 2021, ss. 92-94). Dökme yük gemilerinde farklı ülkelerde yetişmiş zabitlerin liderlik anlayışlarındaki farkların, gemide farklı güvenlik davranışlarına yol açtığı ve dolayısıyla denizcilerin, özellikle de zabitlerin milliyetlerinin güvenlik davranışı, güvenlik tutumu ve güvenlik kültürü üzerinde etkisi olduğunu öne süren araştırmalar da mevcuttur (Håvold, 2007; Bkz. Lu, Hsu ve Lee, 2016). Gemiye 2021'deki katılımının henüz ilk haftasında gerek zabitlerin gerekse de tayfaların deneyim paylaşımlarından S1 ile zabitler ve tayfalar arasında kurulu otoritenin baskı ve rıza ikiliğine dayalı hegemonik otoriteden ziyade gerek iletişim eksikliği gerekse S1'in maiyetindeki denizcileri yönetirken rıza arayışında olmaması ya da liderlik edememesi sebebiyle salt hiyerarşik konuma dayalı ve despotik karakteri öne çıkan bir otorite olduğu dikkatimi çekmiştir. Zamanla, özellikle aynı vardiyayı tutan makine ve güverte zabitleri arasında, zabitler ve gemiciler arasında, şirket yönetimi ile zabitler arasında ve nihayet tersane sürecinde gemiye tamir amacıyla gelen çalışanlarla zabitler arasında gerek hiyerarşik konum gerekse de geminin düzenini sağlayacak olan otoritenin tesisi açısından farklılaşan ilişkiler gözlemlenmeye başlamıştır.

Saha araştırmamın iki safhasında da denizciler açısından ilk haftadan itibaren farkına vardığım husus, herkesin gemiye çıkış öyküsünün farklılaştığı ve bu sebeple denizcilerin birbirlerinin yeterliliğini farklı yollarla ve sürekli olarak sınadıklarıydı. Bu

durum süvariler için de geçerliydi ve bir süvarinin otoritesinin maiyetindeki denizciler tarafından tartışma konusu yapılmaması, mesleki yeterliliğe sahip oluşuyla doğrudan ilişkiliydi. Birçok araştırma, gemide süvari ya da güverte zabıtları gibi yönetsel pozisyonlarda bulunanların durumsal farkındalık, karar alma, iş yükünün yönetimi ve takım çalışmasına yatkınlıklarının, kişiler arası iletişim becerileri ile liderlik gibi teknik olmayan becerilerinin varlığı ya da yokluğunun otoritenin sağlanmasında belirleyici olduğuna dikkat çekmektedir (Bkz. Fjeld, Tvedt ve Oltedal, 2018; Tavacıoğlu, Eski, Demir, Gökmen ve Algan, 2020).

Örneğin, Maldivler'den Türkiye'ye üç ay süren seferde geminin kötü kondisyonunu düşünüp inisiyatif kullanarak demirde beklemek yerine önceden belirlenen tarihte İstanbul'a ulaşabilmek için Hint Okyanusu'nda fırtınaya girmeyi göze almak, her ne kadar güverte birinci zabıtları C/O-1'in sorumluluğunda da olsa yükün ıslanmaması için gerekli kontrollerin gemi limandayken tarafından yapılmasına özen göstermeyerek sefer esnasında fırtınalı havada gemicileri ambarların üzerine branda örtmeleri için göndererek bazı gemicilerin yaralanmalarına sebebiyet vermek, geminin masraf kalemleri ile denizcilerin gemideki refahı arasında dengeyi gözet(e)memek, gemiye alınan kumanyanın bir kısmını kendi özel tüketimi için ayırmak gibi eylemlerden, S1'in teknik olmayan becerilerinin eksikliği sonucunda maiyetindeki zabıtlar ve gemiciler üzerinde salt hiyerarşik konuma dayalı otorite kurmaktan başka çaresi kalmadığı anlaşılmaktadır.

M/V Striker'a 2021'de benim gibi Türkiye'de katılan güverte birinci zabıtları C/O-2, aşçı A2 ve çeşitli gemiciler dışındaki herkes sefere Maldivler'den aynı anda katılmış olsa da birkaç aylık kontratlarla çalışılan gemilerde denizcilerin kontrat süreleri çoğu zaman birbirleriyle örtüşmez. Bazı denizciler kontratlarına yeni başlarken, bazıları kontratlarının ikinci ayında olur; bazıları dördüncü ayını tamamlarken, bazıları ise kontratını tamamlamak ve gemiden ilk limanda ayrılmak üzeredir. Bu durum maddi

koşulların standartların altında olduğu gemilerde aynı mekânı paylaşan denizcilerin psikolojilerini de farklı şekilde etkiler ve gemideki çalışma ve yaşama iklimini hiyerarşideki konumlarına göre farklılaşsa da herkes için değiştirir:

“Gemide, askerdeki devrecilik gibi bir mantık vardır. Her gidilen gemide süvariler dışındaki herkes deyim yerindeyse ‘askere sıfırdan başlar’. Süvarinin çalıştığı gemi değişse bile her zaman süvaridir çünkü!” [M3-2, 15/08/2021].

Buradaki “devrecilik” vurgusu önemlidir. Augé (2018, ss. 37-39), insanın devresini söylemesinin hiçbir hesaplama gerektirmediğinin, yaştan farklı olarak, insanın devresinin her sene değişmediğinin, kişinin kimliğinin kalıcı bir parçası ve dayanışmanın ve bir gruba ait olmanın bir parçası olduğunun altını çizmektedir. Devre, aynı anda hem bireysel hem de bir ilişkiler bütünü olmasından hareketle kolektif bir kimliğin tanınmasıdır; ikisi de zamana ve mekâna derinden bağlıdır. Dolayısıyla makine üçüncü zabiti M3-2’nin vurgusuyla süvariler dışındakilerin “her gemide askere sıfırdan başlamaları”, hem askeri hiyerarşiyle gemi hiyerarşisi arasındaki benzerliğe işaret etmekte hem de verili hiyerarşik ilişkilerin bir sonucu olarak “aynı devrede çalışanların” birbirleriyle zaman zaman kontrat süresinin ötesine geçen (askerlik arkadaşlıkları gibi) ilişkilenebilmelerini de açıklamaktadır.

Gemiler aynı zamanda birçok unsur üzerinden çok çeşitli gerilimlerin yaşandığı mekanlardır. Gemideki gerilimler salt ast-üst ilişkileri ile sınırlı değildir; aynı vardiyada çalışan zabitler arasında da ortaya çıkabilmektedir. *M/V Striker*’da aynı vardiyayı tutan ve dolayısıyla gemi hiyerarşisindeki yerleri birbirine denk olan güverte ve makine zabitleri C/O-1 ve M1 ile K2-1 ve M3-2’nin birbirleriyle diğer zabit ve denizcilere kıyasla daha yakın oldukları zabit salonu gibi ortak alanlarda sıkça şakalaşmalarından ve salt birbirlerinin anlayabildikleri espriler yapmalarından anlaşılmaktaydı. Ancak bu ilişki, çatışma çözümü konusuna da odaklanan başlığımızda da görüleceği üzere zaman

zaman oldukça kırılğan bir hal de alabilmekteydi. Zira eski bir uzak yol süvarisi olan denizciyle görüşmemde vurguladığı üzere “güvertede zemin her zaman kaygandır”. Dolayısıyla, çalışma ve yaşam koşullarının insan psikolojisini zorladığı bir mekân olan standart-altı bir dökme yük gemisinde insan ilişkilerinin sürekli bir devinim halinde olduğunu ileri sürmek yanlış olmayacaktır:

“Gemide en büyük savaş psikolojik savaştır. Sağlam psikolojide olabilmek de gerçekten bir ayrıcalıktır. Gemide en sağlam psikolojiye sahip olan kimse, aslında ‘geminin kaptanı’ da odur. ... İnsan gemide çok kolay manipüle edilebilir. Mesela kahvaltıya domates çıkmamışsa ve kasten çıkarılmadığını duymaya başlamışsan yavaş yavaş buna kurulursun. Domates senin için önemsizse bile zamanla domates için kavga çıkarır hale gelirsin. Seni bir manipüle ederler, günlerce işlerler, gidersin gece gemide en sevdiğin adamı öldürürsün” [M3-3, 15/06/2021].

M/V Striker'daki güç ilişkilerine hiyerarşik konum farklılıklarından, diğer bir deyişle ast-üst ilişkileri açısından bakıldığında ise tanımlanmış görevler ile geminin standart-altı işleyişinin birbiriyle çatıştığını ileri sürmek mümkündür. 2021'de köprü üstündeki sohbetlerimizde süvari S1, güverte zabiti K2-1'ün üç aylık sefer süresince hiç talim yapmamasından hareketle sorumsuzluğuna ve çarkçıbaşı M1-1'in yetersizliğine vurgu yaparken, güverte zabitleri C/O-1 ve K2-1'in ise birbirlerini ve süvari vardiyanın kendilerinden zamanında teslim alınmaması konusunda şikayetçiydiler. Yine, güverte zabitlerinin makine zabitlerini, makine zabitlerinin güverte zabitlerini ve aşçının süvari hariç tüm zabitleri sürekli olarak şirkete dilekçeler yazarak¹⁴² şikâyet

¹⁴² Söz konusu dilekçeleri gemi ofisinde şablon hazırlarken gördüm. Gemiciler hariç, süvariden aşçıya kadar herkes üç aylık sefer boyunca birden fazla dilekçe yazarak şirkete göndermiştir.

ettiği bir gemide çalışma barışının bozulduğu aşikardır. Yazılan dilekçelerden ve gerçekleştirdiğim görüşmelerden hareketle makine zabıtlarının birbirleri arasında ise şirket yönetimine yansıyan bu türden anlaşmazlıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Güverte ve makine zabıtları arasındaki “asıl işi kimlerin yaptığına” ya da “kimin pozisyonunun diğerlerine kıyasla daha önemli olduğuna” dair çekişmeler, karada gerçekleştirdiğim görüşmelerin yanı sıra saha araştırmam öncesinde denizcilik alanında katıldığım etkinliklerde de çoğu kez şakayla karışık dile getirilen bir durumdur. Bunlara *M/V Striker*'da da sıkça rastlanmıştır:

“Kaptanlar, makinecilerle aralarına gereğinden fazla mesafe koyabiliyorlar. Makine dairesinde çalıştığımız için süvarinin gözü önünde değiliz ve işimizi doğru yaptıkça ya da gemide herhangi bir sorun çıkmadıkça da kıymetimiz bilinmiyor” [M1-1, 21/07/2021].

“Gemi dediğin makinadır, biz işletmezsek, bakımını yapmazsak gitmez” [M3-2, 07/08/2021].

“Kötü bir süvari olacağına, hiç olma daha iyi! Seferdeyken geminin kumanya talebini azalttı, yemeklerin kalitesi düştü¹⁴³ ve bizi haftalarca çok zor durumda bıraktı” [K2-1, 24/07/2021].

Saha araştırmamın iki safhasında da gemide “asıl işi kimin yaptığı” tartışmasının bir yansıması da iş bölümü mantığından hareketle süvarisinden aşçısına gemideki herkesin, kendi mesleğini ya da hiyerarşi içindeki pozisyonunu vazgeçilmez önemde görmesiydi. Hiç kimsenin bir yedeğinin olmadığı ve ancak birlikte bir bütünü oluşturan, iş birliği içinde işletilen gemideki birçok personel kendi pozisyonunu diğerlerine kıyasla ‘olmazsa olmaz’, ‘kritik önemde’ görmekteydi. Bu durumun altında yatan gerçeklik ise

¹⁴³ Buna gemiye katıldığım ilk gün hızlıca bitirmek için çalakaşık yediğim, seferden kalan et ile yapılmış sote ile şahit oldum.

denizcilikteki ve özellikle de standart-altı gemilerdeki çalışma koşullarının ağırlığı ve sorunların fazlalığıdır. Söz konusu değerlendirmeler, şirket yönetimine gemideki standart-altı koşulların giderilmesi için dahi bir hak talebi olarak topluca yansımayan, ancak aynı zorlu koşulları paylaşanların öznesi olduğu, emek-yönetim/sermaye çelişkisinden ziyade içselleştirilmiş bir tabakalaşma mantığına dayalı *yapay gerilimlerdir* ve kısmen de olsa denizcilerin mesleki tatminlerinin diğer mesleklere kıyasla daha fazla yetenek gerektirdiği varsayımından kaynaklanmaktadır:

“Kumanyamız genel olarak yetersizdi. Tabi her öğüne bir şeyler çıkarmak zorundasın. Kumanyasızlıktan seferde içi patates püresi ile un karışımı olan dışı da yine undan olan poğaçaya yaptım. Aşçıların böyle o.spulukları vardır hoca; biz olmasak millet aç kalır. Aşçı erken kalkmazsa o gemi yürümez” [A1, 25/07/2021].

“Bir geminin içinde üç tane baş vardır. Aşçıbaşı, çarkçıbaşı ve geminin başı; yani süvari. Süvari demek herkesten sorumlu olmak demektir. Aşçı da herkesten sorumludur. Biri okumuştur, diğeri okumamıştır. ... Herkes birbiriyle bağlantılıdır ama aşçı herkesle bağlantılıdır. Şimdi makine dairesinde adam makineyi çakmazsa süvari gemiyi yürütemez, anlatabiliyor muyum? Ama mesela ben bir gün kalkamazsam 15-20 kişilik tüm personel aç kalır. Onun için aşçı geminin aslında en önemli personelidir. Gemide televizyon, internet, telefon imkanları olmadığı için insanları en çok mutlu edecek şey yemeklerdir. Aşçı da yemekleri elinden geldiği kadar iyi çıkarmak zorundadır; yeri gelir pastasını, tatlısını da yapar. ... Bundan dolayı her ne kadar

öyle görünmese de aşçı geminin en önemli kişilerinden biridir”
[A2, 11/09/2021].

“Süvarinin, güverte birinci zabitanın ve çarkçıbaşının gözünü doyurman önemli. Diğerleri çok önemli değil. Çünkü bu üçlü, yaşanacak en ufak sıkıntıda seni gemiden indirtebilecek güçtedir. ... 2020 yılında Covid-19 salgınında beni aşçı olduğum ve dolayısıyla yetkim, rütbem kendisinden düşük olduğu için hor gören Suriyeli bir çarkçıbaşıyla çalıştım. Benimle sürekli uğraşmasına üç ay boyunca dayandım ama insanın da bir sabrı var. İspanya’da Castello limanındayken açıkça şunu dedim; ‘bak, bu yemeğe bir madde koyarım, herkes ishal olur. Gemiden de kimse inemez, öylece bekler bu gemi’. Korktuğunu gözünden anladım ve bir daha da benimle uğraşmadı. Tabii ki istikbalini yakmamak için bu tür sorunları eylemle değil sözle çözmeye çalışıyorsun. Sonra aynı şirketin başka bir gemisine çıktım; bir ay sonra aynı çarkçıbaşı gemiye katıldı ve bu sefer bana karşı çok iyi davrandı. Anlayacağın, bu ast-üst ilişkileri içinde ezile ezile pişiyorsun hocam” [A4, 26/04/2023].

Gemideki herkesin “birbirine muhtaç olması” olarak da anlatılan iş bölümü ve hiyerarşik yapının, zaman zaman kişiler ve birimler arası çekişme ve çatışmaların yoğun olarak yaşanabildiği gündelik hayata nasıl sirayet edebileceği konusunda M3-3’ün kendi deneyimlerinden hareketle aktardıkları da dikkat çekicidir:

“Tuvaletin vakum sistemi açık kalır. Bir makineci gidip yapana kadar o kişi işyemez, sıçamaz. Normal işleyişte, bir arıza varsa güverte birinci zabitanına söyler. O da ikinci mühendise söyler,

planlamasını yapar ve “git tamir et” der. İkinci mühendisin bu adamla arası bozursa o işi geciktirir de geciktirir. Buna bin tane de bahane bulabilir. ‘Makineden ses geliyordu da onu dinledim’ dersin... O adamı torbalara sığırırsın; öyle sıçar sıçar denize atar. Mesela aşçıbaşının kuzinesi bozulur, biri bozulsa üçü çalışsa bile aşçıbaşı iki saatte yapacağı yemeği dört saatte yapar ve onu yapabilmek için de mutfağa daha erken gelir. Anlayacağın her bir personel kuyruğundan birbirine bağlı... Birinci zabite ‘bana boya lazım’ dersin. O da reise söyler; artık reis getirir mi, ne zaman getirir, karıştırmadan mı getirir... Kamarot çayını soğuk getirir, kahvenin içine tükürür. Herkesin canı da işi de birbirine bağlı... Bir yandan da soğuk savaş varmış gibi yaşarsın. Bizzat herkes ‘silahlanır, birbirine kurulur’. En sevdiğin insandan, en nefret ettiğin insan olarak ayrılabilirsin. Böyle bir ortamda otoriteyi koruyabilmek için süvari ve çarkçıbaşı yalnız adam olmak zorundadır” [M3-3, 29/03/2022].

Couper vd. (1999, s. 25) de gemide, zabitler ve tayfalar arasında bir uçurumu andıran hiyerarşik yapıda süvari ve çarkçıbaşının güverte ve makine zabitlerinden bile uzak kalmayı tercih edebileceklerine vurgu yapmaktadır. Yukarıdaki alıntılardan hareketle geminin; “asıl işi kimlerin yaptığı”, hangi pozisyonların ya da birimlerin “olmazsa olmaz önemde olduğu” tartışmalarıyla görünürleşen toplumsal ve teknik iş bölümünün gündelik hayatın asli parçası olduğu bir mikro toplumun mekânı olduğu anlaşılmaktadır. Denizcilik bir işkolu ve aynı zamanda bir kolektif bilinç alanı olarak düşünüldüğünde toplumsal iş bölümüyle birlikte teknik iş bölümünün ön planda olması şaşırtıcı değildir. Geminin, mikro toplumun mekânı olabilmesi açısından Haldun’un (2014) yerleşik toplumu ayakta tutacak olan zanaatkarlık ve uzmanlık yönleriyle ele

aldığı, Durkheim'in (2006) ahlakçı bir bakışla ele alarak, insanları birbirine muhtaç hale getirerek kendi yarattıkları ortaklıklara sahip çıkmaları üzerinden dayanışma ve istikrarı sağlayan bir işlevi olduğunu belirttiği, Smith'in iğne fabrikası örneğinden (2006) hareketle üretkenlik artışına vurgu yaparak açıkladığı ve benzer şekilde Taylor'un (2005) pek çok farklı iş üzerinden örneklendirdiği işin parçalanmasının ve uzmanlaşmanın getireceği verimlilik üzerinden dikkat çektiği, Marx'ın (2011) üretim araçlarının özel mülkiyetini elinde bulunduran kapitalistlerin düzenlediği işleyişin yalnızca bir parçasından başka bir şey olmayan insanlar üzerindeki tartışma götürmez otoritesine ve her biri işin spesifik bir parçasına odaklanmasından ötürü birim zamandaki meta üretimini ve artı-değeri arttıran çok sayıda işçinin birleşmesiyle oluşan kolektif işçinin oluşumuyla ilişkilendirdiği ve nihayet Braverman'ın (2008) vasıfsızlaşma kavramı ve çalışmanın değersizleştirilmesi tartışmasıyla öne çıkardığı *iş bölümünün denizciler tarafından ne ölçüde ve hangi koşullar altında içselleştirilebildiği* önemlidir. Zira denizcilerden oluşan bir mikro toplumun mekânı olan gemilerde de yağcılık, makinistlik, zabıtlık, aşçılık vb. farklı mesleklerden gelen ve güvencesiz emekçi olma ortak paydasında birleşen denizcilerin bir arada ve uyum içerisinde çalışmaları şarttır.

Gemideki hiyerarşinin işleyiş dinamiklerine ilişkin olaylara *M/V Striker'a* 2023'teki katılımımda da rastlamıştım. Mutfaktaki su giderinin bir ay içerisinde üç kez tıkanması ve her seferinde kumanyalıkları ya da soğuk hava depolarını su basması, sonunda aşçı A3 ile arızaları ekibiyle birlikte gidermeye çalışan ve tıkanıklığın sebebini A3'ün dikkatsizliğine bağlayan çarkçıbaşı M1-3 arasında ciddi bir gerilime sebep olmuştur. Bu gerilimin büyümesinde, M1-3'ün durumu *Fayol'un (2012) bir kişinin yalnızca bir kişiden emir alması ilkesine* uyararak güverte birinci zabiti C/O-3'e bildirmek ve ilgili uyarıların A3'e C/O-3 tarafından yapılması yolunu izlemek yerine doğrudan A3 ile tartışmaya başlaması etkili olmuştur. Öte yandan bunun hem mutfaktaki işleyiş hem

de iş yükü artışı açısından çeşitli yansımaları da olmuştur. Mutfaktaki bataryalardan birinin haftalarca bozuk kalması ve aşçı A3 gemiden ayrıldıktan bir hafta sonra makine ikinci zabiti M2-2 tarafından değiştirilmesi, bir kısmı sebzelerin olduğu kumanyalık zemininde biriken ve bir kısmı da soğuk hava deposu zemininde birikerek donan suyu ben de dahil olmak üzere gemicilerin kovalarla imece usulü çalışıp birkaç saatte tahliye etmemiz maddi karşılığı olmayan bir iş yükü artışına, diğer bir deyişle angarya çalışmaya örnek verilebilir. Tıkanıklığın sebebinin mutfak personeli olduğunun iddia edilmesi ise mutfak personeliyle söz konusu tıkanıklığı gidermeye çalışan makine dairesi personeli arasında gerginliğe yol açmıştır.

Gerek M3-3'ün yukarıda alıntıladığımız ifadeleri gerekse *M/V Striker*'daki deneyimlerim, gemide kişiler arası ilişkilerin iyi ya da kötü olmasının ya da formel hiyerarşiden ziyade enformel ilişkilerin gündelik hayatı ne kadar aksatabileceğinin bir örneği olduğu kadar, 21. Yüzyılda uluslararası taşımacılık faaliyetinin merkezinde yer alan ticari yük gemilerinde, özellikle de farklı birimlerin iş birliğini gerektiren sorunların çözümündeki hiyerarşik işleyişin 20. Yüzyılın başında Taylor, Fayol ve Weber ile atölye ve fabrikalarda cisimleşen geleneksel yönetim anlayışıyla¹⁴⁴ şaşkırtıcı şekilde örtüştüğünün bir göstergesidir. Denizcilerin hiyerarşiden bahsederken sıkça kullandıkları “geminin tıpkı bir ordu gibi olduğu” metaforunu da bu çerçevede değerlendirmek gerekir:

“Geminin düzeni askeriyenin düzeni gibidir. Güverte bu işin karar verme yeri, yani beyni ise biz de vücuda kanı pompalayan kalbiyiz” [G9, 13/09/2021].

“Her zaman bir üstünü örnek alırsın; üçüncüyken ikinciyi, ikinciyken çarkçıbaşını... Gemiye bir nevi askeriye gibi

¹⁴⁴ Geleneksel yönetim anlayışının öncülerinin uyguladıkları yöntemlerin karşılaştırmalı ve eleştirel bir analizi için (Bkz. Şahin, 2011, ss. 141-235).

düşünebilirsin... İş yaparken üstünü takip edersin, püf noktaları yakalamaya çalışırsın. Çünkü eninde sonunda sen de o pozisyonda olacaksın. Hem kendi işini yapman hem de üstlerinin işini öğrenebildiğin kadar öğrenmen lazım” [M3-2, 12/08/2021].

“Son gününde askere iş yaptırılmaz; yeni reis gelsin o çalıştırsın” (Geminin vincini çalıştırabilen tek denizci olan güverte reisi BS-1’in gemiden ayrılmak üzere limana inmiş olması üzerine) [C/O-2, 14/09/2021].

Gemideki hiyerarşinin denizciler üzerindeki doğal bir çıktısı da denetimlerdir. Tam da bu sebeple denetimler, eğer uygunsuzluklar söz konusu ise çatışmalara da kaynaklık ederler:

“Aşçı A1’i, seferde gece vakti muzları havenkle denize atarken yakalayıp ne yaptığını sorduğumda ‘çürümüş’ dedi. Yani koca havenk muzun hepsi mi çürümüş? E madem çürümeden önce dağıtsaydın da millet yeseydi? Şirket muz aldı, doğru dürüst yiyemeden Türkiye’ye kadar geldik” [C/O-1, 22/07/2021].

“Kaç kere soğuk hava deposunun kapısını açık gördüm ve bizzat kapattım. A1 kapıyı bilerek açık bırakıyor ki, sebzeler meyveler bozulsun; böylece sebzeleri kesmek ve sebze yemeği yapmak zorunda kalmasın ve kolaya kaçıp bize sürekli bakliyat pişirsin... Herkes işin kolayını bulmuş hocam... Adama yemekte birer tane muz verdiğinde kabuklarını çöpe atmak zor geliyor herhalde. Tanesi 40 USD’den üç tane küçük karpuz aldık; birini kesti, yedik. Diğer ikisini çürüttü!” [M3-2, 23/08/2021].

Yaşın değil, önce çalışılan pozisyonun, ardından sahip olunan yetenek ve deneyimin önemli olduğu gemi hiyerarşisinin herkes için görünürleştiği alanlardan birisi de mutfak ile öğle ve akşam yemekleri esnasında yemek ve dinlenme salonlarıdır. Zabit salonundaki yuvarlak yemek masalarında herkesin yeri gemi hiyerarşisindeki yerine göre belirlenmiştir ve diğer yerler boş olsa dahi herkes her öğünde kendi yerine oturmaktadır. Tayfa salonundaki uzun dikdörtgen masalarda ise yalnızca reislerin yeri bellidir ve reis her zaman masanın başına oturmaktadır. Diğer gemiciler ise salona geldiklerinde neresi boş ise oraya oturmaktadırlar. Aşçılar (A1, A2, A3, A4) ve kamarot ise tüm denizcilere servis yaptıktan sonra kendi yemeklerini genelde mutfakta yemektedirler. Öte yandan, oturma yerlerinin önceden belirlenmiş olmasına, sandalye ve masaların şekillerine kadar yansıyan hiyerarşiye dayalı farklar mesai sonrasında yine aynı salonlarda biraz da olsa esnemektedir. Dolayısıyla, *gemideki hiyerarşinin ne kadar katı olacağı, yukarıda vurgulananlara ek olarak mekândan ziyade mesai zamanı olup olmamasıyla ve aynı zamanda enformel grup aidiyetleriyle de ilişkilidir.*

Saha araştırmamın iki safhasında da mesai bittikten sonra bazı denizciler arasındaki hiyerarşik pozisyona dayalı mesafenin azaldığına tanıklık etmişim. 2021’de Tiflisli yağcı hariç tamamı Batumlu olan Gürcü denizcilerden oluşan (gemiciler, yağcılar, reis BS-1 ve zabit K2-1) enformel gruba Türkiye’de GSM hattı almalarına yardım ederek iletişim sorunlarının çözümüne katkı sunmam, kamara davetlerine ve personel salonundaki eğlencelere katılmam, hep birlikte dışarı çıkmamız, gemide kişisel yiyecek-içeceğimizi paylaşmamız, sosyal medyadan takipleşmemiz vb. şekillerde bir ölçüde de olsa dahil olabilmıştim. Tayfa salonunda genellikle güverte ve makine sınıfından Gürcü gemiciler (nazidren de Türk gemiciler) ve ile reis BS-1 ve zabit K2-1 çeşitli iskambil oyunları ve tavlının yanı sıra zaman zaman geleneksel müzikler

eşliğinde dans ederek, içki içerek, şakalaşarak¹⁴⁵ birlikte vakit geçirirlerken ben de iştirak etmişim. Aynı yaklaşımım 2023'te de denizcilerle yakınlaşmamı hızlandırmıştır.

Öte yandan Sampson (2021, s.94) muhtemelen S1 ve K2-1 arasındaki anlaşmazlıkların da temelinde olan uyrukları sebebiyle sosyal dışlanma yaşayan kıdemsiz zabitlerin (K2-1'in) kendi ülkelerinden gemicilerle (Gürcü denizciler) tayfa salonunda yakınlaşmalarının sonucunda diğer zabitlere geminin yönetimine ilişkin konularda yeterince katkıda bulunamayacaklarına ve gizli kalması gereken bazı bilgilerin de uygun olmayan bir şekilde gemicilerle paylaşılmasına yol açabileceklerine; bunun da zabitin otoritesinin ve/veya zabitler arası saygı ve güvenin zedelenmesine yol açabileceğine dikkat çekmektedir.

2023'te ise limanlarda denizcilerle birlikte dışarı çıkmam ya da başkalarının çıkabilmeleri için onların lumbarağzı nöbetlerini üstlenmem, dışarı çık(a)mayanların siparişlerini getirmem, tavla ve sonradan C/O-3'ün Romanya'da bir liman işçisinden satın aldığı Playstation'daki oyun tekliflerini kabul etmem, köprü üstünde çeşitli vardiyalara bazen gönüllü olarak bazen de gelen çağrı üzerine eşlik etmem, genelde sabaha karşı gemiye gelen kumanyayı gemicilerle birlikte kumanyalıklara taşıyıp ardından yerleştirmede kamarota yardım etmem, raspa-boya ya da makine dairesinde yakıttan çamurun süzülmesi gibi çok vasıf gerektirmeyen ancak bedenen yorucu ve yıpratıcı işlerde gemicilere ve yağcılara gönüllü olarak yardım etmem gemideki iki farklı enformel grubun çeşitli faaliyetlerine davet edilmemi beraberinde getirmiştir.

Hiyerarşinin esnemesi durumu, çalışma mekanına göre kurulan otoriteden de anlaşılabilir. Örneğin, tersanedeyken mutfak denizciler ve diğer personel açısından giderek erişilebilir olmuştur. Gerek geminin kıç bölgesine çıkışın olması

¹⁴⁵ "Ortak kötü" S1'in sefer boyunca verdiği tepkilerin taklitleri ve diğer konulardaki şakalaşmalarda formal hiyerarşi biraz esnese de psikolojik mesafe tamamen kapanmamaktaydı.

gerekse tadilatın mutfağı da kapsamı sebebiyle aşçı A2'nin kendi çalışma alanı üzerindeki otoritesi giderek azalmaya başlamıştır:

“Seferde olsak, öyle her istediklerinde biraz zor girerler (mutfağa). Sıkar yani! (yumruğunu sıkıp el ayasını göstererek)”
A2, 15/08/2021].

Mutfak ve mutfağa giriş çıkış konusu, çalışanın hiyerarşideki konumundan ziyade, sınırları belli olan bir çalışma alanı üzerindeki tasarrufunu göstermesi yönüyle önemlidir. Bunu M3-2'nin aktardığı deneyimi de desteklemektedir:

“Bazı aşçılar vardır; mutfağa kendisi ve kamarotlar haricinde kimsenin girmesine izin vermez. Düzeni bozulur zira... Bazı aşçılar da mutfağı kullanmamıza izin verirler. Çünkü benim ve üçüncü zabitin vardiyası çıkan problemler, evraklar derken en iyi ihtimalle sabah 05:00 gibi bittiğinden 07:00-08:00 arasında kahvaltıya kalkmamız çok zordur. Hal böyleyken ya bizim vardiyamız bittiğinde ya da biz gece yatmadan önce kalkıp bize bir şeyler hazırlaması lazım... Aşçılar da genelde dinlenmek isterler. Mutfağı temiz bıraktığımız için bize bu konuda izin veren aşçılarla da çalıştım” [M3-2, 12/08/2021].

Saha araştırmamın ilk safhasında mutfak kapılarının bir günlük ilaçlama yapılan gün dışında geceleri kilitlendiğini görmemiştim. Saha araştırmamın ikinci safhasında ise aşçı A3'ün *mutfağın temiz bırakılması kaydıyla* denizcilere mutfağın kullanımı konusunda esneklik tanıdığını gördüm. Dökme yük gemilerinden önce tüm endüstriyel standartlara uygun ve ek güvenlik standartlarının olduğu petrol arama gemilerinde çalışma geçmişi olan A4 ise işini kuralına göre yapmak konusunda son derece titizdi ve birlikte çalıştığı tayfa ve zabıtlardan da aynı titizliği beklemekteydi:

“Mutfağın kapısı normalde kapalı olur. ... Burada (*M/V Striker*) ise dolaba hazırlayıp bıraktığın ürünü sabah bulamıyorsun. Gece bir şeyler yiyip bulaşığını öylece bırakıyorlar. Şimdi, akşamdan hazırlığı yapıp kapıları kilitleyip sabah temiz mutfağa girmek var. Bir de sabah dağınık mutfağa girmek var. Bu durum, insanın ciddi şekilde moralini bozuyor... (Bu) Gemiye yeni katıldım; Ramazan ayındayız belki sahura kalkan olur diye şimdilik karışmıyorum ama bayramdan sonra işler değişir” [A4, 26/04/2023].

3.2.3. “Bu Herkesin Dayanabileceği Bir Meslek Değil!”: Gemide Çalışmanın Denizcilerin Psikolojileri Üzerindeki Etkileri

Denizcilik psikolojisi, denizciler ile onları çevreleyen deniz arasındaki ilişkileri odağına alan özel bir çalışma alanıdır. Daha büyük gemilerin inşası, daha fazla makineleşme ve daha az sayıda personel istihdamıyla denizcilerden sürekli daha fazlasının istenmesi hem gemilerdeki kolektif kimlik duygusunu hem de bireysel değer ve desteği sürdüren bir bağlılığı giderek zayıflatmaktadır. Bu durum, denizcilere nasıl davranılması gerektiğine ilişkin sistematik tekniklerin önemini ortaya koymaktadır (MacLachlan, 2017, ss. 2-4). Gemide çalışmanın denizcileri bireysel psikolojik düzeyde yıpratıcı stres, uykusuzluk, yorgunluk, yalnızlık, gürültü, titreşim, uzun çalışma süreleri, tükenmişlik sendromu yaşama ve evlerinden uzak kalmanın yarattığı psikolojik gerilim gibi faktörler ve söz konusu faktörlerle nasıl mücadele edilebileceği üzerine geniş bir literatür oluşmuştur (Ali ve diğerleri, 2023; Baygi ve diğerleri, 2022; Brooks ve Greenberg, 2022; Carotenuto, Molino, Fasanaro ve Amenta, 2012; Bkz. Carter, 2005; Doyle ve diğerleri, 2016; Jonglertmontree, Kaewboonchoo, Morioka ve Boonyamalik, 2022; MacLachlan, Kavanagh ve Kay, 2012; Mellbye ve Carter, 2017; M. Oldenburg, Hogan ve Jensen, 2013; M. Oldenburg, Jensen ve Wegner, 2013). Sayılan faktörlerin,

tanımı gereği yaşlı gemiler olan standart-altı gemilerde çalışan denizcileri daha ağır etkilediğini ileri sürmek yanlış olmayacaktır.

Stresin sektörde genellikle sosyo-demografik ve bireysel kaynaklı faktörler üzerinden ele alınıp, yine bireysel çözüm önerilerine yoğunlaşıldığı tespitinden hareketle Slišković (2017, ss. 106-107), denizcilerin deneyimlediği strese ilişkin literatürü mesleki kaynaklı stres faktörleri ve iş kaynaklı stres faktörleri olmak üzere ikiye ayırarak incelemektedir. Mesleki kaynaklı faktörler arasında; evden ve aileden uzun süreli ayrı kalmak, fiziksel ve psiko-sosyal ihtiyaçlardan yoksun kalmak, gemide uyku yoksunluğu çekmek, gıda kalitesi ve miktarı üzerinde sınırlı etkiye sahip olmak, rekreasyon fırsatlarının kısıtlılığı, tatminsiz bir cinsel yaşam, sosyal izolasyon, iki ayrı hayat yaşıyor olmak, kötü hava koşulları, geminin hareketliliği, gürültü, titreşim, ısı, çok uluslu ekipler, sömürü, istismar ve nihayet denizcilerin kriminalize edilmesini saymaktadır. İş kaynaklı stres faktörlerini ise fazla iş yükü, uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, iş üzerinde düşük düzeyde kontrol, kişilerarası ilişkiler (amirler, meslektaşlar ve astlar), yönetim ve iş arkadaşlarından alınan desteğin düzeyi, denizcilerin organizasyondaki rolü ve rol çatışmaları, değişikliklerin tanıtılması, değişim yönetimi ve iş güvencesizliği olarak belirtmektedir.

Ticari yük taşımacılığı yapan gemiler limanlar arasındaki hareketlilikleriyle denizcilerin gemide kısıtlanmış olmaları konusunda hareketsizliklerinin aynı anda deneyimlendiği mekanlardır. Borovnik (2019, s. 135), denizcilerin yaşadığı stresi iki liman arası sefer süresinin kısa ve uzun olmasına göre ikiye ayırmaktadır. Yine Borovnik'e göre kısa seferlerin liman operasyonları sırasında uzayan nöbetler ve gemiyi tekrar sefere hazır hale getirmek için uyanık kalmaktan kaynaklı stresi beraberinde getirirken, uzun seferlerin ise sosyal izolasyon kaynaklı stresi beraberinde getirdiğini belirtmektedir. Belirsizliğin ve monotonluğun bilinç düzeyinde ya da bilinçaltındaki

farkındalığı, yalnızlık, sıkışmışlık ve yorgunluk seferlerin sonsuzmuş gibi görünmesine neden olmaktadır.

Ayrıca, gemideki stres ve denizcilerden yüksek düzeyde iş talebinin olması yorgunluk ve izolasyona yol açabilmekte ve bu da gemideki denizcilerin sağlığı üzerine direkt etkide bulunmaktadır. Tehlikeli maddelere ve UV ışığına maruz kalma gemilerdeki önemli sağlık riskleri arasındadır ve çevresel koşullar da dahil olmak üzere gemideki çalışma koşulları altında hem gemide hem de kıyıda (limanlarda) yeterli düzeyde rekreasyonel faaliyetlere ihtiyaç vardır. Öte yandan denizciler, özellikle de limanlarda çoğu kez boş zaman olanaklarından yoksundurlar (Marcus Oldenburg, Baur ve Schlaich, 2010).

Vardiyalı çalışma ve bunun yol açtığı gece-gündüz akışkanlığı denizcilerin uyku saatlerini etkilemektedir. Bu durum, vardiya saatlerinin değiştiği limandaki yükleme-tahliye süreçlerinde denizcilerin uyku ile karada vakit geçirmek arasında tercihe zorlamakta ve karada vakit geçirildikçe bir sonraki vardiyada uykusuzluktan kaynaklı ek yorgunluğa yol açmaktadır (Borovnik, 2019, s. 137; Slišković, 2017, ss. 128-129). Gemiden kaynaklı sürekli titreşim, gürültü ve hareket halindeki ek olarak denizden kaynaklanan elverişsiz hava koşulları hem uyku kalitesini hem de kesintisiz uyku süresini etkileyen faktörlerdir. Dolayısıyla ileride dayanışmayı ele alacağımız başlıkta örneklendireceğimiz üzere özellikle liman bölgelerindeki vardiyalar konusunda denizciler arasında dayanışma örüntüleri söz konusu değilse, bu durum gemideki gündelik hayatı ya ağırlaşan uykusuzlukla ya da ağırlaşan sosyal izolasyonla daha da zorlaştırabilecektir. Yorgunluğun deniz taşımacılığı sektöründe güvenliği doğrudan etkileyebileceğine dikkat çeken Wadsworth vd. (2008), ayrıca, yorgunluğun denizcilerin uzun vadeli ve birden fazla bileşeni olan bireysel sağlık sorunlarıyla da bağlantılı olabileceğine dikkat çekmektedir. Stres, uykusuzluk, depresyon vb. olgulara maruz

kalınan denizcilik mesleğinde gemide fırsat bulup dinlenebilmek ve hatta uyuyabilmek çoğu zaman bir ayrıcalıktır:

“Makineciysen ve vaktin varsa uyuyacaksın hocam. Çünkü her zaman vardiyanın sorunsuz biteceğine güvenemezsin. Mesela makinede bir problem çıkar ve üç gün uykusuz kalırsın. Bazen bu problemlerin basit çözümleri de olabilir ama uykusuzluktan kafan da çalışmaz artık... O yüzden her fırsatta uyumak lazım”
[M3, 12/08/2021].

Denizcilerin aktardığı bir diğer zorluk ise deniz tutmasıdır. (Golding, 2017), deniz tutmasının birincil belirti ve semptomlarının bulantı ve kusma olduğunu, özellikle denizdeyken uzun süreli hareketliliğe maruz kalma sebebiyle uyuşukluk gibi ek semptomların da görülebileceğini belirtmektedir. Her denizcinin deniz tutmasına dayanma sınırı farklı olsa da saha araştırmamız kapsamında görüşme gerçekleştirilen farklı denizcilerin anlatımlarından hareketle gemide çalışanların deneyimlediği üç türlü deniz tutması olduğu anlaşılmıştır:

“Ya kendini süreçli aç hissedersin ve mümkün olan her fırsatta yiyip içersin. Ya ayağa kalkamayacak kadar yoğun bir baş ağrısı çekersin ya da kusarsın ve hiçbir şey yiyemezsin. Ben fırtınalı denizde üç hafta geçirdikten sonra beş kilo aldığımı biliyorum”
[M3-1, 05/06/2021].

“Gemide asla yalnız kalmazsın ama kendini hep yalnız hissedersin”¹⁴⁶. Saha araştırmam süresince gerek karadayken gerekse gemideyken birçok denizciden duyduğum bu tespit, yalnızlık duygusu ve deneyimleri üzerinde durmayı

¹⁴⁶ 2021’de tersanedekeyken bir epostayı yanıtlamak için 15-20 dakikalığına kamarama geçmiştim. Yeniden güverteye çıktığımda birkaç farklı kişiden “yokluğun hemen belli oluyor hocam” şeklinde tepkilerle karşılaştım. Özellikle yaşam mahallinin çok kısıtlı bir mekân olduğu dökme yük gemisindeki neredeyse herkes gün içerisindeki karşılaşmalarla birbirlerini birkaç kez gördükleri için bir kişinin bile yokluğu gerçekten çabuk farkedilmekteydi.

gerektirmektedir. Yalnızlık denizciler arasında sıkça konuşulan ve mekânsal olarak hem gemide çalışırken denizciler arası sosyal mesafeye hem de karadan uzakta ve izole olmakla ilişkilendirilmektedir. Sekhon ve Srivastava'nın (2021) araştırmalarında elde ettikleri bulgular zabıtların ve tayfaların yalnızlık duygusunu farklı şekillerde deneyimleyebildiklerini ve denizcilerin iyilik halini anlamada gemide kişilerarası ilişkilerin önemini vurgulayan aidiyet ihtiyacı teorisini desteklemektedir. Zabıtlar kıdem kazandıkça hiyerarşideki pozisyonları gereği otoriteyi sağlayabilmek için diğer denizcilerle sosyal mesafelerini korumak istemekte ve bu da gemide yalnızlaşmalarına neden olmaktadır. Makine üçüncü zabıtları M3-3'ün vurguladığı "süvari ve çarkçıbaşının yalnız adam olmaları gerektiği" böylece anlam kazanmaktadır. *M/V Striker* güverte birinci zabıtları C/O-3'te bu konuda benzer bir strateji izlemektedir:

"Güverte reisi benimle (C/O) tayfa arasında bir köprüdür. Sabah işleri reise söylerim, o da tayfaya dağıtır. Ya da tayfa kaynaklı gözüme çarpan sorunları reise söylerim o da tayfayla söz konusu sorun ne ise onu çözmeye çalışır. Benim güverte birinci zabıtları olarak tayfayla mümkün olduğunca az direkt temas etmem gerekir. Yoksa gemide kişiler arası mesafe çok çabuk kapanır ve iş yaptırmak zorlaşır" [C/O-3, 15/03/2023].

Yine, gemiye farklı zamanlarda katılan denizcilerin farklı zamanlarda kontratlarını tamamlayarak gemiden ayrılmaları ve ayrılanların yerine yeni denizcilerin gelmesi, "arkadaşlık, borda iskelesinde biter" deyimiyile de ifade edildiği üzere meslekleri gereği gemide ancak geçici bağlar kurabilen denizcilerin girebildikleri sosyal etkileşimi de azaltmaktadır. Yalnızlık salt denizciler arası iletişimle sınırlı değildir. Farklı ülkelerden gelen denizciler açısından ortaklaşan gerilim alanlarından biri de yakınlarından ve ailelerinden uzak olmalarıdır. Öyle ki, hastalık ve ölüm gibi durumlarda yakınlarının yanlarında olamamak çok ciddi bir stres kaynağı

olabilmektedir. Ayrıca yük alınan ve boşaltılan limanlar arasındaki mesafe arttıkça, diğer bir deyişle sefer süresi uzadıkça açık denizdeyken karadakilerle iletişim daha uzun süreli kopabilmektedir. Bu durum, gemiden indikten sonra da kişisel çevreyle iletişim problemlerini ortaya çıkarabilmektedir:

“Özellikle mesleğe yeni başlayan denizcilerde Avustralya’dan, yani 30-40 günlük yoldan gelince, hele ki gemide çok iyi bir arkadaşlık ortamı yoksa, yani merhabalaşmak dışında bir konuşma ortamı yoksa, kitap okumaya vaktin ya da enerjin kalmıyorsa eve döndüğünde eşinle, sevgilinle, ailenle bir hafta hiçbir şey konuşmadığın oluyor” [M3-1, 05/06/2021].

Yine, Covid-19 salgını öncesi dönemde denizcilerin gemideyken yalnızlık, ailelerinden uzaklık, sosyal izolasyon, uzun vardiyalarla çalışma, yorgunluk, stres deneyimlediklerine ve bunların duygu durum bozuklukları yaşamalarının temel sebepleri olduğuna dair tespitler (Nittari, Gibelli, Bailo, Sirignano ve Ricci, 2022; Thomas, 2003, ss. 50-66) mevcutken, bu durumun özellikle salgın sürecindeki kapanmalar sırasında gemide internet bağlantısının yeterli ya da hiç olmamasının, tayfa değişimlerinin de aksaması sebebiyle uzayan kontratlarla birlikte daha şiddetli şekilde yaşanarak bir “insani krize dönüştüğü” (De Beukelaer, 2021; UNCTAD, 2021b), salgın öncesinde dahi yüksek olan denizciler arasında intihar¹⁴⁷ vakalarının 2020-2022 döneminde arttığı, fiziksel ve zihinsel yorgunluğun ağırlaştığı, denizcileri anksiyete ve depresyona sürükleyen “yabancı ülke karasularında terk edilme vakalarının” sıklaştığı ve bu sorunların aşılabilmesi için denizcilere maddi ve psikolojik destek verilmesi gerektiği (Dekker, 2022; Lucas ve diğerleri, 2021) yönünde değerlendirmeler de gündeme gelmiştir. Saha araştırmamız kapsamında görüşme gerçekleştirilen

¹⁴⁷ Denizciler de dahil olmak üzere ulaştırma alanında çalışanların toplumdaki diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek intihar eğilimine sahip olduklarına dair bir literatür taraması için (Bkz. Mathieu ve diğerleri, 2022).

denizcilerden makine üçüncü zabiti M3-1 Covid-19¹⁴⁸ salgınına denk gelen kendi deneyimini “gemideki alışılmış yalnızlık, yalıtılmışlık” ile “karadaki olağan dışı yalıtılmışlık” üzerinden ifade etmektedir:

“Denizciler (salgın sürecinde) ne gemilerinden ayrılabilirdiler ne de paraları olmasına rağmen bir şey yapabildiler. Kimle görüştüysen hepsinin psikolojisi bundan olumsuz etkilenmiş tabi... Buna gemiye çıkmayı bekleyip, salgın yüzünden evlerinde hapis kalarak çalışamayanları, ekonomik zorluklar yaşayanları da eklemek gerekir. Ben gemide geçen 10 ayın üzerine güç bela inebildim. Gemide zaten yalnızdım, eve geldim yine yalnızım. Hala kendimi gemideymişim gibi hissediyorum”
[M3-1, 10/12/2021].

İster *M/V Striker* gibi yaşlı ve başta bu sebeple uluslararası standartların bir kısmının kâğıt üzerinde sağlandığı standart-altı gemilerde ister uluslararası standartları sağlayan ticari gemilerde, farklı ülkelerden denizcilerin bir arada çalışması 1970’lerden günümüze giderek bir norma dönüşmüş durumdadır. Farklı kültürlerin bir arada olması gemideki etkileşimi hem arttırabilmekte hem de gemideki ortak dillerden biri genelde İngilizce olsa da dil bariyeri sebebiyle sınırlayabilmektedir. Ancak iki durumda da denizciler, karadaki yaşamdan geride kaldıklarının bilinciyle bireysel psikolojik düzeyde yalnızlıktan mustarip olmaktadır:

¹⁴⁸ COVID-19 salgınının denizciler üzerinde olası uzun vadeli psikolojik ve sosyal etkilerine dikkat çeken (Lucas ve diğerleri, 2021), öncelikle psikolojik depresyon, anksiyete vb. bozukluklar, artan intiharların beklenebileceği ardından ise aile kaynaklı sosyal baskı ve mali zorluklar nedeniyle çok sayıda denizcinin gemilere geri dönmeyi reddetmesinin güçlü bir olasılık olduğuna işaret etmektedir. Çözüm olarak ise yüz yüze veya video konferans yoluyla sağlık ve psikolog konsültasyonlarına erişimin sağlanması ve mürettebat değişim kapasitesinin geliştirilmesi gibi öneriler getirmektedirler.

“Karadaki hayat bizsiz devam ediyor; yaşanan güzel gelişmelerde karada olamamak üzücü... Ancak bu konuda yapabileceğimiz hiçbir şey yok maalesef” [BS-1, 24/07/2021].

“Aylar sonra geliyorsun ve bir bakıyorsun ki hiçbir şey bıraktığın gibi değil. Kimi arkadaşların nişanlanmış, kiminin babası vefat etmiş... Sanki uzaydan gelmişsin gibi bakıyorsun çevrene... Denizcilik insanı yalnız bırakır hocam. Herkes hayatını yaşamaya devam eder, sen herkesten koparsın. ... Başakşehir’in şampiyon olduğunu bile beş ay sonra öğrendim ben... Karadaki hayattan resmen kopmuşsun ve geriden gelip son anda gündemi yakalamaya çalışıyorsun” [M3-2, 12/08/2021].

“Zamanla karadaki eski ortamın da eskisi gibi zevk vermiyor. Sen başka şeyler konuşmak istiyorsun ama arkadaşların aynı şeylerde takılıp kalmışlar. (Gemide zaten yalnızsın) Karada da yalnızlaşıyorsun yani” [S2, 21/04/2023].¹⁴⁹

Karadaki yaşamla gemideki yaşam arasındaki gerilim, gemilerin limanlarda, demir sahalarında ya da tersanelerde geçirdikleri zamanlarda daha belirgin hale gelmektedir. Gemiler belirli aralıklarla tersanelerde bakıma girmektedir ve bu süreçte kontratı devam eden denizcilerin bir kısmı gemi tersanedeyken de çalışmaktadır. Tersanede seyir olmadığından bu durum özellikle makine dairesi personeli ve gemiciler için geçerlidir. Yük taşımacılığı emek süreciyle örtüşen kısımları olsa da çok daha zor bir süreç olan tersanede çalışmanın denizciler açısından asıl zorlayıcı yanı ise *karayla bağlantıda olunmasına rağmen kendi yaşamlarına dönememek*, tersaneden

¹⁴⁹ Uzun süredir meslekte olan denizcilerin kendilerini karadaki etkinliklerden kopuk ve aile ve arkadaşlarla konuşacak bir şeyleri kalmadığını hissettiklerine dair (Bkz. Borovnik, 2019, s. 136).

ayrılmamaktır. Hele ki gemi denizcilerin evlerinin bulunduğu kente yakın bir tersaneye girmişse bu mekânsal yakınlık onları çok daha fazla zorlamaktadır. *M/V Striker* 2021 yılı temmuz ayı sonunda tersaneye girdiğinde makine üçüncü çarkçısı M3-2'nin evi bulunduğu tersaneye yaklaşık bir saatlik mesafedeydi ve bu M3-2'nin deyimiyle başta dikkatsizlik olmak üzere “onun gemideki var oluşunu ilk günden itibaren etkilemeye başlamıştı”. Tersanedeki ilk günlerde yarı açık menhol kapağına basıp kendini yaraladıktan sonra hastaneye gidip tedavi olan M3-2, ardından evine gidip son derece kısıtlı zamanı olsa da ailesiyle hasret gidermiştir. Zamanı, gündelik pratiklerde sürekli olarak üretilen sembolik bir süreç olarak gören Munn (1992), insanların “projelerini” sıralama, zamanlama, geçmiş-şimdi-gelecek ilişkisi gibi çok boyutlu bir “sosyo-kültürel zaman içinde” şekillendirdiklerini belirtmektedir. Munn’a göre herhangi bir durumda, belirli zamansal boyutlar kişilerin dikkat odaklarını oluşturabilir ya da sadece zımnem biliniyor olabilir. Her iki durumda da söz konusu zamansal boyutlar, kişiler, nesnelere ve mekân arasında sürekli olarak kurulan çeşitli anlamlı bağlantılar aracılığıyla gündelik hayatta somut olarak yaşanır veya kavranır. Dolayısıyla M3-2'nin karayla zayıf da olsa bir bağlantı içindeyken gemide olmasının (hatta tüm denizcilerin internet erişimine sahip olmalarının), denizciler açısından *yaşanan her gelişmeyle birlikte sürekli devinim halinde olan gemide bulunmalarının alternatif maliyetini* arttırdığı ve buna uygun adımlar atmaya zorlandıkları ileri sürülebilir.

Denizciler özellikle açık denizdeyken ve dolayısıyla herhangi bir telefon, internet bağlantıları olmadığıda yalnızlığı daha şiddetli deneyimlemektedirler. Bir başa çıkma ve mücadele etme mekanizması olarak *yalnızlığın*, aileden ve sevdiklerinden uzaklığın *en baştan kabullenilmesi* farklı denizcilerle gerçekleştirilen görüşmelerde öne çıkan bir stratejidir:

“Açık denizde telefon da çekmeyince kamarada yatmadan önce hayatımı gözden geçiririm. Acıları, kaçırdığım yaşamın keyfini

ve karadakiler için bir şey yapamayacağını en baştan kabul etmen ve akışına bırakmayı öğrenmen lazım, *let it go* durumu yani...” [M3-1, 05/06/2021].

“Karadakileri düşünerek, ‘vay annem hastalandı’, ‘o öldü¹⁵⁰, bu sakat kaldı’ diyerek bu işi yapamazsın. Yoksa daha staj sonunda inip mesleği bırakırsın. Bir şey olacaksa olur, yapabileceğin bir şey yoksa da yapamazsın zaten. (Karadaki) İnsanlar da zaten sana güvenerek yaşamıyorlar ve sen en azından (onlara) para sağlıyorsun. Hastanede sıra beklemiyorlar, özelde tedavi ettiriyorsun. O parayı onlara sağladığın için mutlusun zaten” [M3-3, 29/03/2022].

Denizcilerin internete erişimlerinin olması¹⁵¹ ve aileleriyle irtibat kurabilmeleri gemideki yalnızlık duygusuyla baş edebilmelerini güçlendirdiği kadar handikaplarıyla birlikte düşünülmesi gereken bir durumdur. Mannov’un (2021) gerek Hintli denizcilerin maskülen rolleriyle gerekse ailelerini telaşlandırmama istekleriyle ilişkilendirdiği “gemideki ya da denizdeki kötü olaylardan aileye bahsedilmemesi” durumu bu çerçevede değerlendirilebilir:

“Limandayken mümkünse her gece kamaramda ailemle konuşurum. Seferdeyken de ailem hep aklımdadır. Ama bazen karadan haber almamak da iyi olabilir; ancak her hâlükârda

¹⁵⁰ 29 Ağustos günü iki denizcinin ortak arkadaşlarının elektrik çarpması sebebiyle ve 13 Eylül 2021 günü G8’in tır şoförü olan ve geçerken tersaneye uğrayan babasının kalp krizinden ölüm haberi geldi. Üst üste gelen ölüm haberlerinin ardından denizcilerde şaşkınlık ve üzüntü bir arada yaşandı. G8 ve diğer birkaç denizci halihazırda tersane koşullarından ötürü ayrılmak istediğinden G8’e ölüm haberi verilmedi ve G3, G5 ve BS-1’le birlikte sözleşmeleri tamamlanmadan gemiden ayrıldılar. Gemide enformel grup aidiyetinin güçlenmiş olduğu birkaç kişi aynı anda gemiden ayrılınca anlaşılmış oldu.

¹⁵¹ 2021’de tersanedeiyken kendileriyle internetimi paylaştığım denizciler, öğle yemeği sonrasında güvertenin muhtelif yerlerinde facebook messenger üzerinden aileleri ile görüntülü konuşmakta ve bundan mutluluk duymaktaydılar. Filipinli denizcilerin Facebook Messenger’ı eğlence ve aileleriyle görüşebilmeleri için kullanmalarının stres seviyelerini düşürmeye yardımcı olduğu konusunda bir araştırma için Bkz. (Maricel L. Garinga, Alexandria L. Laylo ve Carla A. Villareal, 2018).

gemideyken karadakilerle ‘her şey yolundaymış’ gibi konuşmak gerekir” [K2-1, 19/08/2021].

Makine üçüncü zabiti M3-3’ün “karadakilerin denizdekilere güvenerek yaşamadıklarının” kabulü, denizcilerin en baştan kabul ettikleri ve aksi takdirde gemideki psikolojilerini olumsuz etkileyebilecek olan bir durumdur. Bunun bir çıktısı da denizcilerin ailelerinde, denizcinin gemilerde çalışmasından kaynaklı uzun ve döngüsel yokluğunun aile içi rolleri ve ailenin örgütlenme biçimini yeniden tanımlamasıdır (Thurow, 1991, ss. 44-47’den Aktaran Kołodziej, 2022, s.131). Aynı ailede birden fazla denizcinin olması ise hem ailenin karadaki üyeleri hem de denizciler açısından zorluklar barındıran bir durumdur:

“Ben zabitim, babam da gemilerde kaynakçı olarak çalışıyor. Bir ailede iki denizcinin olması, aile fotoğraflarında sürekli eksiklerin olması demektir. Bunun da ötesinde son yıllarda babamla ortalama her yıl bir kez Batum’da o da en çok iki haftalığına denk gelebildik. Aralık 2017-Kasım 2019 arasında ise ben denizdeyken o karada, o denize açıldığında ben evdeydim ve hiç görüşemedik. Üzerine de salgın geldi. Annem ikimizi ne zaman bir arada gördüğünü hatırlamıyor...” [K2-1, 26/08/2021].

Denizciler arasında akıl sağlığı sorunlarının denizci olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğuna ve son yıllarda ticari yük gemilerinde psikolojik bozukluklara dair erken belirtilerin yaygınlaştığına dair bulgulara binaen, denizcilerin bireysel mücadele stratejilerinden ziyade, özellikle şirketlerin bu konuda proaktif bir tutum almaları gerektiği yönünde öneriler de mevcuttur (Bkz. Sampson ve Ellis, 2021). Denizcilerin psikolojik sermayelerini arttırmada dijitalleşme ve otomasyon gibi teknolojik kaynakların oldukça önemli olduğunun altını çizen Li vd. (2022), proaktif tutuma örnek

teşkil edebilecek olan daha dijitalleştirilmiş ve otomasyona araçların kullanılmasının denizcilerin etkinliğini ve verimliliğini arttıracığına, böylece gemideki diğer işler için zaman ve enerjilerini ayırabileceklerine ve nihayet psikolojik tükenmişlik yaşamalarının önüne geçilebileceğine işaret etmektedir. Görülebileceği üzere söz konusu proaktif tutum, çalışma ve yaşama mekânı olan ve aylarca ayrılmadan bulunulan gemiye belirli bir ölçekteki sermaye yatırımını gerektirmekte ve aynı zamanda bu yatırımın bir çıktısı olarak denizcilerden birim zamanda daha fazla faydalanmayı, diğer bir deyişle *nispi artı-değeri artırmayı* hedeflemektedir.

Öte yandan, otomasyona dönük araç ve teknolojilerin kullanımının standart-altı işletilen şirketlerin gemilerinde maliyet minimizasyonu ilkesinin belirleyiciliği ve uluslararası rekabet koşulları sebebiyle neredeyse olanaksızdır. Zira, standart-altı gemilerle taşımacılık yapan işletmeciler, bu tür yatırımlar için harcanacak büyük miktarlardaki döviz ile ucuz işgücünün maliyetini kıyasladıklarında, maliyet minimizasyonu ilkesi gereği emek yoğun süreçleri tercih ederek kısa vadede kar maksimizasyonu sağlama yoluna gitmektedirler. Buradaki en önemli etken, aynı piyasada faaliyet gösteren yeni bir dökme yük gemisiyle 20 yaşındaki ve benzer tonajlardaki bir dökme yük gemisinin teknolojik kapasiteleri arasındaki fark sebebiyle fiyatları arasındaki farkın 5-6 katına çıkabilmesi; ancak iki geminin taşıdıkları aynı nitelik ve miktardaki dökme yükün navlunları arasında çoğu zaman iki kat dahi farka nadiren rastlanmasıdır (Bkz. Deval, 2015, s. 29). Geminin yaşından ötürü işletilebileceği zamanın da giderek kısalması, sermayedarlar açısından söz konusu yatırımların yapılmasını anlamsızlaştırmaktadır.

3.2.4. “Aynı Parayı Karada Kazansam...”: Ücretler ve Güvencesizlik

Denizcilerin meslek seçimlerinde ortaklaşan motivasyon kaynaklarından biri, köken ülkelerindeki benzer işlere kıyasla gemide çalışarak elde edecekleri yüksek ücretlerdir. Öte yandan sektördeki yaygın uygulama olan kontrattan kontrata çalışma ve bir sonraki işin hangi şirket ya da hangi gemide olacağının belirsizliği denizcileri prekarya tartışmaları kapsamında değerlendirebilmek için yeterlidir. Deniz taşımacılığındaki istihdam ilişkilerine ve ücretlere yönelik kapsamlı bir kavrayış için öncelikle Wright’ın (2000) ortaya koyduğu ve Silver’ın (2015) geliştirdiği işçi sınıfının pazarlık gücünün kaynaklarına odaklanan analizlerine kısaca değinmek gereklidir. Ardından denizcilerin işgücünü ucuzlatan iki ana süreci ele almak, iş bulma faaliyetinin nasıl metalaştığına odaklanmak ve söz konusu metalaşmanın öznelere olan araçların (simsarların) özellikle standart-altı gemiler işleten taşımacılık şirketlerinin personel müdürleriyle girdikleri birtakım girift ilişkilerin değerlendirilmesi gereklidir.

Wright (2000, s. 962), işçi sınıfının sahip olduğu gücün örgütsel güç ile yapısal güç birlikteliği üzerinden analiz edilebileceğini belirtmektedir. Wright’a göre işçi sınıfının sahip olduğu ya da olabileceği örgütsel güç, işçi sınıfının çıkarlarını savunan sendikalarının sayısına, işçilerin ne kadarının bu sendikalarda örgütlendiklerine ve işçi sınıfının çıkarlarını savunan siyasi partilerin toplumda ve mecliste ne ölçüde örgütlü olduklarına bağlı olarak değişecektir. Yapısal güç kavramı ise işçilerin içinde yaşadıkları ekonomik sistem içerisindeki konumlarına göre şekillenen bir güçtür. Wright, işçi sınıfının sahip olabileceği yapısal gücün de işgücü piyasalarının sıkı ya da esnek olmasına ve belirli bir işçi grubunun kilit bir endüstriyel sektör içinde stratejik bir konuma sahip olup olmamasına göre değişeceğini belirtmektedir. Silver (2015, ss. 26-30) ise Wright’ın yaklaşımını geliştirerek işçilerin piyasa pazarlık gücüne sahip olabilmelerinin üç ana biçimini işverenler tarafından talep edilen ve piyasada kıt olan

becerilere sahip olma, ekonomide düşük işsizlik seviyesinin olması ve işçilerin kendilerini işgücü piyasasına dışına çekerek toprağa dayalı ürün satışı gelirleri, kira ve faiz gelirleri gibi ücret geliri dışındaki gelirlerle yaşayabilme şansına sahip olma şeklinde tanımlamaktadır. Bu başlık altında tartışacağımız küresel deniz işgücü piyasasındaki güncel eğilim ve durumdan hareketle, örgütsel güç konusunda yerel sendikaların etkisiz kaldıkları ve denizcilerin çalıştıkları gemiyi ya da şirketi ITF'e şikâyet etme seçeneği dışında gerçek bir seçeneklerinin olmadığı görülebilir. Yapısal güç konusuna bakıldığında ise küresel denizci arzı sağlayan önde gelen ülkelerde düşük işsizlikten bahsetmek mümkün değildir. Neoliberal politikalarla birlikte istisnaları olmakla birlikte mülksüzleştirme süreçlerinin de hız kazandığı bilinmektedir. Dolayısıyla küresel işgücü arzı sağlayan ülkelere gelen birçok denizcinin gemilerde çalışmayı bırakarak ekip biçecekleri ve kendilerini geçindirebilecekleri büyüklükte bir topraklarının olması düşük bir ihtimaldir. Ancak, yapısal pazarlık gücü konusunda piyasada kıt olan becerilere sahip olmanın, şirketler karşısında pazarlık gücünü az ya da çok artırıcı bir unsur olarak varlığını sürdürdüğü bu araştırma kapsamında tespit edilmiş olan bazı denizcilerin aynı gemide ve aynı kademedeki diğer denizcilere kıyasla yüksek ücretler alabilmelerinden anlaşılmaktadır.

Deniz yoluyla ticari yük taşımacılığındaki teknolojik değişimin karakteristiği daha az denizci istihdamıyla daha büyük ölçeklerdeki metayı dünyanın herhangi bir yerine daha kısa sürede taşıyabilmeye, diğer bir deyişle sermaye birikimini hızlandırmaya dayalıdır. Denizciler üzerindeki sömürü oranı ortalama çalışan sayısındaki azalış ve düşen ortalama ücretler üzerinden görülebilir. Ortalama bir yük gemisindeki tayfa sayısı 1960'larda 40-50 arasındayken 1990'lara gelindiğinde 20-30'lara düşmüş; ancak hem gemilerin yük taşıma kapasitesinde muazzam artışlar yaşanmış hem de limanların mekanizasyonu ile birlikte yükleme ve tahliye süreleri kısalmıştır. Diğer bir deyişle birim denizci üzerine düşen iş yükü artmıştır. Bu ise

denizcilerin boş zamanını azalttığı gibi onların sosyo-psikolojik açıdan *gemiye gömülmüşlüklerini* yoğunlaştırmıştır. Limanların da kent merkezlerinden uzaklaşmasıyla birlikte denizciler deyim yerindeyse deniz lojistik ağlarının mahkumlarına dönüşmüşlerdir. Taşımacılık şirketlerinin sermaye birikim sürecini hem ortalama denizci ücretlerindeki düşüşten hem de seferlerin ve yükleme-tahliyelerdeki sürenin kısılmasından tasarruf sağlayarak hızlandıran bu gelişmelerin, denizciler üzerindeki yansımaları ise yorgunluk, stres ve denizcilerin gemide azalan maddi refahları olmuştur. Özetlemek gerekirse, 20. Yüzyılın sonu ve 21. Yüzyılın başı itibarıyla deniz taşımacılığındaki kar maksimizasyonu amaçlı rekabeti karakterize eden birkaç temel strateji mevcuttur: daha az denizci başına düşen tonajı arttıran daha büyük gemilerin inşası için yapılan yatırımlar, devlet sübvansiyonları, şirketlerin tek merkezde yoğunlaşmaları, vergi sonrası karları maksimize etmek ve işgücü vd. unsurlardan kaynaklanacak her türlü maliyeti minimize etmek için elverişli bayraklara geçiş ve işgücü arzı sunan düşük gelirli ülkelerden denizcileri istihdam etmek (Campling ve Colas, 2021, ss. 146-147; Couper ve diğerleri, 1999, ss. 11-12).

Yukarıda vurgulanan unsurlar en az girdi ile en fazla çıktıyı almak olarak tanımlanan verimlilik anlayışının bir yansımasıdır. Öte yandan deniz taşımacılığında, gemilerde girdi maliyetlerinden tasarruf edebilecek olan ve bunun yapılmasının çok zor olduğu farklı gider kalemleri mevcuttur. Fiyatları lokal olarak belirlenen işgücüne ilişkin giderleri oluşturan kumanya tedariki ve ücretler ilk gruba örnek oluştururken, fiyatları küresel olarak belirlenen yakıt alımı ve navlunlar ise ikinci gruba örnek oluşturmaktadır (Campling ve Colas, 2021, ss. 263-265).

1980'lerde ortalama bir dökme yük gemisinin operasyonel maliyetlerinin %42'sinin ücret ve eklentilerinden oluştuğu düşünüldüğünde (Campling ve Colas, 2021), şirketlerin işgücü maliyetlerini düşürmeye odaklanmalarının mantığı anlaşılabilir. Ancak, küresel zabit arzı 2015'te talebi karşılayamazken 2021'e

gelindiğinde zabıt talebi arzı %11,8 oranında aşmıştır. Zabıt arzının artmaması bir yana, 2026 yılına kadar yaklaşık 26000 zabıtın daha meslektan ayrılacağı tahmin edilmektedir. Normal şartlar altında talebin arzdan fazla olmasının ücretlerde yükselişi beraberinde getirmesi gerekirken, bunun tam tersinin yaşanması, yani 1990’larda başlayıp 2000’lerde devam eden denizci ortalama ücretlerindeki azalışın en gerçekçi açıklaması ücretlerin küresel ölçekte baskılanıyor oluşudur (BIMCO ve ICS, 2021; Campling ve Colas, 2021; ILO, 2001).

Konunun diğere bir boyutu ise küresel deniz işgücü piyasasında kökleri 19. Yüzyıldaki uygulamalara dayanan cinsiyetlendirilmiş ve ırksallaştırılmış örüntülerle kurulmuş olan ve karı maksimize etmeye yarayan ilişkilerdir. Örneğin yalnızca ücretler üzerinden bir karşılaştırma yapıldığında Couper vd. (1999, ss. 11-12), 1996 yılı itibarıyla kuzeybatı Avrupa’dan, Hindistan’dan ve Filipinler’den gelen güverte birinci zabıtlarının, sırasıyla 7500 USD, 3100 USD ve 2000 USD aylık yaklaşık kazanca sahip olduğunu belirtmektedir. Mürettebata ilişkin koşullar ve geminin diğere tüm koşulları dikkate alındığında, yüksek standartlı bir gemi ve mürettebatının işletme maliyetleri, mürettebatın içler acısı koşullara sahip olduğu standart-altı gemilerdekinden üç kat daha fazla olabilmektedir. Alimahomed-Wilson (2021, ss. 34-35), küresel tedarik zincirlerinin işgücünün sömürüsü ve ayrımcılık konusunda cinsiyetlendirilmiş ve ırksallaştırılmış köklü örüntüleri açığa çıkardığına ve küresel lojistik altyapısının temelinde Filipinler, Çin, Endonezya, Hindistan gibi Küresel Güney ülkelerinden gelen¹⁵² ve %98’in üzerinde bir oranı erkek olan emekçilerin sahip olduğu işgücünün değersizleştirilmesi ve *klasik iktisatçıların 19. Yüzyılda “ücretlerin asgari geçimlik seviyede oluşacağı” varsayımını 21. Yüzyılda hatırlatır şekilde*¹⁵³ ülkeler arasındaki geçim maliyeti farklılıkları üzerinden elde edilen değere ve karın olduğuna işaret

¹⁵² Campling ve Colas’ın (2021) da belirttiği ve benim de M/V Striker’da birlikte çalıştığım eski SSCB ve Doğu Avrupa ülkelerinden gelen Azeri ve Gürcü denizciler gibi.

¹⁵³ Vurgu bana ait.

etmektedir. Toplumsal cinsiyet ve ırksallaştırılmış çalışma, düşük ücretlerin, kötü çalışma koşullarının yapay olarak doğallaştırılmasını şekillendirmekte ve işçi sınıfının yukarıda Avrupalı denizcilerin Filipinli denizcilere yönelik bakışları örneğinde olduğu gibi ırksallaştırdığı erkeklikler için daha düşük bir yaşam standardını haklı çıkarmaktadır. Campling ve Colas (2021), söz konusu denizcilerin ve aktivistlerin, denizci ücretlerinin zamanında ve tam yatması gibi en temel taleplerinde dahi aracı kişi ve kurumlar tarafından kara listeye alındıklarına işaret etmektedir. Özetle, deniz taşımacılığı sektöründeki sermaye özellikle işgücü maliyetleri ve vergiler konusunda elverişli bayraklara geçişle üzerinden attığı “yükün” bir kısmını dahi yeniden üstlenmemek için kendi sınıf mücadelesini vermektedir.

Burada altı çizilmesi gereken en önemli husus, standart-altı olan ya da olmayan dökme yük gemilerindeki navlun bedellerinin gemiden gemiye pek değişmemesine, diğer bir deyişle uluslararası piyasaya göre belirleniyor olmasına rağmen, denizcilerin ücretlerinin baskılanması ve hatta farklı ülkelerden denizciler arasında da farklılaştırılmasıdır. Konu standart-altı gemiler olduğunda, yukarıda bahsettiğimiz ücretlerin baskılanmasıyla oluşan düşük piyasa ücretlerinin de altında ödenen ücretler gündeme gelmekte ve bu ücretler standart-altı gemileri işleten taşımacılık şirketlerinin sermaye birikim sürecindeki temel girdilerden birisini oluşturmaktadır.

Gemi adamı yetiştirme kurs sürecini anlatırken değindiğimiz üzere standart-altı gemiler işleten şirketlerin gemilerinde bir pozisyona yerleşebilmek için de çoğunlukla simsarlar öne çıkmaktadır. İş bulma sürecinde her denizcinin kendi ülkesinden olan simsarlar ya da simsarlık da yapan personel müdürleri devreye girmektedir. Örneğin saha araştırmam sırasında Azeri denizciler İstanbul’daki bir Azeri simsar aracılığıyla, Gürcü denizciler yine İstanbul’daki Gürcü bir simsar aracılığıyla, bazı Türk zabıt ve tayfalar ise Türk simsarlar aracılığıyla *M/V Striker*’a katılmışlardır. Yine, bazı aracı işlevi gören internet siteleri aracılığıyla işe yerleşen Türk denizcilere de rastlanmıştır.

Öte yandan, söz konusu aracılık faaliyetlerinin işgücü piyasasında yerleşik olmasının asli sebeplerinden biri, işe yerleştirilen denizcilerden alınan komisyonların ilgili şirketlerin personel müdürleriyle simsarlar arasında bölüşülmesidir.

Denizcilerden alınan komisyonlar ya işe girmeden önce peşin olarak ödenmekte ya da ilk ücret alındıktan sonra yapılabildiği gibi denizcilerin pozisyonuna, uyuşuna, tecrübeli olup olmamasına, aynı şirkette daha önce çalışıp çalışmadığına ve aynı simsarla daha önce anlaşma yapıp yapmadığına göre değişebilmektedir. Saha araştırmam kapsamında gerçekleştirdiğim görüşmelerden hareketle simsarlar ve Türk zabıtlar, genellikle ilk ücretlerini aldıktan sonra %25 ile %30 civarında komisyon ödemesi üzerinde anlaşmaktadırlar:

“İş bulmak için hiç simsara başvurmadım. Gemiye ilk çıktığımda annemin kuzeni olan süvari aracılık etmişti. Sonraki işler de ben gemi makinelerine aşına oldukça ve öğrenmeye de açık olduğumdan kendiliğinden geldi. Açıkçası ben şirketle görüşmeye gitmeden önce ‘benim adım önden gitsin’ isterim Tabi dünyanın bin türlü hali var; telefonumda büyük şirketlerin gemilerine adam yerleştirdiğini duyduğum üç simsarın numarası var. Bizde (Türk zabıtlarda) ilk ücretinin %30’unu alırlar ama tabii önce arayıp haber vermen lazım ki bir fırsat çıktığında simsarın aklında olasin...” [M3-2, 12/08/2021].

Türk gemicilerde ise komisyon oranı ilk ücretin %50’siyle %100’ü arasında değişebilmektedir. Tayfanın Türk ya da yabancı oluşundan bağımsız olarak yerli ya da yabancı simsarlar, tayfalardan komisyonlarını işe girmeden önce peşin olarak almaları yönüyle ortaklaşmaktadırlar. Saha araştırmam kapsamında görüşme gerçekleştirdiğim Gürcü denizciler çağrı üzerine İstanbul’a gelmekte ve gemiye katılana kadarki birkaç günlük süreyi simsarın ayarladığı otelde geçirmektedirler. Bu süreçte denizcilerden

ücret alınmamakta ve kendileri en kısa sürede gemiye yerleştirilmeye çalışılmaktadır. Gürcü denizciler gemiye ilk kez katılıyorsa ilk ücretlerinin %150-200'e varan oranlarda bir komisyonu peşin olarak ödemekteyken, önceden gemide çalışma deneyimi olan denizcilerde ise bu oran genellikle ilk ücretin %100'ü oranında ve yine peşin olarak gerçekleşmektedir. Gemiye ilk kez katılan Gürcü tayfalardan deneyimli tayfalara kıyasla daha fazla komisyon alınmasına ek olarak, simsarların söz konusu denizcileri neden *M/V Striker* gibi standart-altı gemilere yönlendirdiğini kendi deneyimlerinden hareketle anlatan güverte birinci zabiti C/O-2 bu işleyişin mantığını şöyle açıklamaktadır:

“Gemiye ilk kez katılanları simsarlar genelde bu tür şirketlere gönderirler. Hem işi öğrensinler hem de bu (en elverişsiz) koşulları görsünler ki, yapamayacaklarsa hiç uğraşmadan mesleği bıraksınlar diye. Fazla komisyon almalarının bir sebebi de budur; denizci incekse bile zarara girmemek için ödediği komisyonu kazanana kadar gemide çalışır ve bekler. O sürede koşullara da alışabilir, inmekten de vazgeçebilir” [C/O-2, 14/09/2021].

Simsarlar aracılığıyla işe giren Rus ve Azeri tayfaların ilk ücretlerinden %50 ile %100'ü arasındaki bir oranda komisyon alınırken, Ukraynalı tayfaların ilk ücretlerinde ise bu oran genellikle ilk ücretin %100'üdür. Öte yandan, uyruklarından bağımsız olarak güverte ve makine sınıfı zabitler için daha düşük oranlarda komisyonlar söz konusudur ve saha araştırmamız kapsamında gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde ödemelerin ilk ücret alındıktan sonra yapılabildiği örneklere de rastlanmıştır. Buradaki temel sebep, zabıt ücretlerinin tayfa ücretlerine kıyasla çok daha yüksek olması ve komisyonun işe girmeden önce ödenmesinin denizciler açısından çoğu zaman mümkün olmamasıdır. Uyruğa göre kesintilerin farklılaşması, ülkelerin ekonomik durumlarının

yanı sıra denizcilerin kendi ülkelerinde kurulu taşımacılık şirketlerinin filolarının büyüklüğü ile de açıklanabilir. Örneğin, en yüksek oranda komisyon ödeyenlerin Gürcü tayfalar olması, Gürcistan'ın Gürcü denizcilerin istihdamında bir alternatif yaratabilecek düzeyde gelişkin bir ticari filoya sahip olmamasıyla açıklanabilir.

Uygulamada, denizcilerin önceki deneyimlerine göre, gemi adamı belgelerinin orijinal olup olmamasına göre ve “okullu” olup olmamaya göre değişen enformel ücret farklılaşmalarına da rastlanmaktadır. Örneğin *M/V Striker*'da hem 2021'de hem de 2023'te çarkçıbaşı ile süvari bordroları üzerinde aynı ücretleri alırlarken, ikisinde de çarkçıbaşı pozisyonuna enformel olarak süvari pozisyonundan daha fazla ücret ödenmekteydi. 2021'de çarkçıbaşı M1-1 5500 USD, süvari S1 ise 5250 USD ücret alırken, 2023'te iki çarkçıbaşı M1-2 ve M1-3 6500'er USD süvari S2 ise 6000 USD ücret almaktaydı. Bu durumun öğrenildiği 2021'de süvarinin haklı şekilde tepkili olduğu ve gemideki çalışma barışının bozulma sebeplerinden birisinin de bu ücret adaletsizliği olduğu anlaşılmaktadır. 2023'te ise yine bordroda eşit ücret ödenen pozisyonlardan çarkçıbaşı M1-2 ve M1-3'e fazladan ödenen miktarların ayrıca hesaplarına yatırıldığı bilgisi salt benimle paylaşılmıştır. Benzer şekilde 2021'de güverte ikinci zabiti K2-1 ile aynı kademedeki makine üçüncü zabiti M3-2'nin ücretleri arasında da 250 USD fark mevcuttu. 2021'de *M/V Striker*'ın aşçıları olan A1 ve A2, 1200'er USD ücret almaktaydılar ve aralarında herhangi bir ücret farkı yoktu. Ancak 2023 yılında aşçı A3 1300 USD ücret alırken, aşçı A4 ise 1400 USD alıyordu. İkisi de Türkiye vatandaşı olan ve *Dökmeci Shipping 2* şirketinin başka gemilerinde çalışma deneyimi olan aşçıların mesleklerinde de benzer sürelerle deneyim sahibi oldukları dikkate alındığında, aşçı A4'ün aldığı 100 USD tutarındaki ek ödemenin daha önce tüm

endüstriyel standartlara uyan bir petrol arama gemisinde altı aşçı ve 20 kamarotun şefi olarak çalışma geçmişi olmasının ücret pazarlığı üzerindeki etkisiyle ilişkili olabilir.¹⁵⁴

Ulusal ölçekli sendikaların uluslararası deniz taşımacılığında etkisiz olmaları ve yüzbinlerce denizcinin elverişli bayraklara kayıtlı gemilerde çalışması, denizcilerle simsarlar arasında enformel bir şekilde işleyen iş güvencesinin dinamiklerini de belirlemektedir. Zira güvencesizlik, özellikle de standart-altı gemilerde küresel olarak baskılanmış olan ücretlerden de düşük ücretlere çalışan denizcilerle taşımacılık şirketleri arasında çıkabilecek en küçük anlaşmazlıklarda dahi fazlasıyla hissedilmektedir. Baum-Talmor (2021, ss. 60) denizcilerin bir yandan kontrat bazlı ve dolayısıyla geçici istihdamla karşı karşıya iken diğer yandan meslekte yükselme açısından istekli olduklarını, ancak çoğu örnekte ne şirket ne de denizciler açısından aynı şirkette devam etmeye ilişkin bir mutabakatın söz konusu olmadığını belirtmiş olsa da saha araştırmamız kapsamında görüşme gerçekleştirdiğimiz birçok denizcinin bir şirkette tek kontratla sınırlı olmayacak şekilde çalışmaya devam etme isteğinin son derece güçlü olduğu ortaya çıkmıştır:

“Sürekli olarak bir şirketten diğerine geçmek oldukça yorucu bir şey. Keşke bir şirkette en az dört beş kontrat üst üste çalışabilseydim. İstanbul’daki birçok şirket ‘bizi tek kullanımlık karton bardaklar gibi görüyorlar’. Bizi işleri bitene kadar kullanıyorlar yani... Gemiye buraya getirene kadar canımız çıktı; tersanede de çok yorulduk ama hiçbirinin karşılığı yok”
[K2-1, 14/09/2021].

“Gemiler yaşlı olsa da malzeme verildikten sonra, ücretler zamanında ödendikten sonra ben de birkaç kontrat üst üste

¹⁵⁴ Aynı kademedeki denizciler arasında vatandaşlıklarına göre ücret farklılaşmalarına dair Bkz. (Borovnik, 2012, ss. 63-64).

çalışmak isterdim. Hatta değiştirmeci olarak bile çalışabilirdim”

[M1-3, 24/04/2023].

Aynı şirkette birkaç kontrat boyunca çalışmanın tercih edilmesi denizcilerin istihdamda öngörülebilirlik arayışı içinde olduklarının açık bir göstergesidir. Gemide en önemli öngörülebilirlik beklentisi ise ücretlerin ödenme günüdür. Ücretlerin gemi Türkiye’deyken daha geç yatması, ancak gemi uluslararası sulardayken ya da başka bir ülkenin limanındayken zamanında ya da sadece birkaç gün gecikerek yatırılması gibi taktikler hem şirketin ITF ile sorun yaşamaması hem de ücretinin bir kısmı ödenmemiş olan denizcilerin gemiden erken ayrılma isteklerinin önünde bir bariyer oluşturmakla ilgilidir. 2023’te birlikte çalıştığımız aşçı A3 daha önce aralıklı olarak birkaç kontrat farklı gemilerinde çalıştığı *Dökmeci Shipping 2* şirketinin ücret politikasını şöyle izah etmiştir:

“Bakma sen, bizim personel müdürü cin gibidir. Bu şirkette paran kalmaz ama ödemeler her zaman en az 20 gün geriden, bazen 25 gün geriden gelir. Dolayısıyla içerde paran kaldığı için kontratın bitmeden inemezsin. ‘Yol masrafına saydım’, ‘avans verilmiş ya da (gemide içtiğin) sigaralar düşüldü’ der ve mutlaka o paradan bir miktar kesilir. Böylece seni gemide tutar. Son ücretin sen gemiden indikten neredeyse bir ay sonra yatar” [A3, 23/04/2023].

Simsarların bir diğer işlevinin denizcilerin, özellikle de zabitlerin kariyerini etkileyebilme, sorunlu gördükleri şirketlere personel temin etmemeyi tercih edebilme ve böylece söz konusu şirketlerin personel müdürlerini kazanabilecekleri komisyondan mahrum bırakabilme olduğu akılda tutulduğunda, bu kişilerin yeri geldiğinde bir arabulucu yeri geldiğinde ise hem denizciler hem de şirketlerce dikkate alınması gereken aktörler olduklarını belirtmemiz gereklidir. 2021’de *M/V Striker*’da çalışan

Gürcü denizcilerle görüşmelerimde gerek İstanbul'daki Gürcü kadın simsarlarla gerekse zaman zaman başka ülkelerde temasta oldukları diğer Gürcü simsarlarla ilişkilerine dair öne çıkan unsurlardan belki de en önemlisi, denizcilerin simsarları hem şirkete karşı bir güvence olarak hem de ileride daha iyi koşullarda daha iyi gemilerde geçecek olan kontratlar imzalayabilmeleri için bir aracı olarak görmeleridir. 2021'de aynı şirkette üst üste beşinci kontratını tamamlamak üzere olan güverte reisi BS-1'e "artık şirketle bağlantısı olduğunu ve neden halen simsara ödeme yaparak şirkete geldiğini" sorduğumda aldığım yanıt, işe yerleştirme pratikleri hakkında oldukça aydınlatıcıydı:

"Bu şirketten ayrılıp kendi bulduğum bir şirkete geçersen ve işler istediğim gibi gitmezse, simsar bana sonra başka bir şirkette iş bulmayabilir. Buna benzer şirketler ise simsar aracılığıyla gitmeyince işe almazlar. Mutlaka simsarla işe girmen lazım..." [BS-1, 28/07/2021].

2021'de *M/V Striker* tersaneye girdikten birkaç gün sonra çarkçıbaşı M1-1 gemiden ayrılmak için hazırlanmış olsa da gemideki hizmeti karşılığında kendisine ödenmemiş olan son ücreti hesabına yatırılmadan gemiden inmek istememiştir. Üç gün süren bekleyişte "paramı alamazsam ya da eksik ödeme yapılırsa ne yapabilirim?" diye düşünen çarkçıbaşı sırasıyla simsarı aramak, liman başkanlığına şikâyet etmek ve nihayet durumu ITF'e bildirmek olmak üzere üç aşamalı bir taktik belirlemiştir. Yine, gemi tersaneye girdikten bir süre sonra şirketin kontratı devam eden Gürcü zabıt K2-1'in 2500 USD olan ve aynı pozisyondaki Gürcistan uyruklu ortalama zabıt ücretinden halihazırda 1500 USD düşük olan ücretini¹⁵⁵ 2000 USD'ye düşürmek istediğini C/O-2 aracılığıyla kendisine bildirmesi üzerine K2-1, kendisini *M/V Striker*'a yerleştiren simsarı aramıştır. Simsar da yaklaşık beş dakika içerisinde o sırada zabıt salonunda

¹⁵⁵ Gürcü denizci ücretleri için (Bkz. Sharabidze, Baramidze ve Makharadze, 2021, s. 13).

bulunan K-EB'yi aramış ve kısa bir görüşmenin ardından denizcinin ücreti düşürülemediği. Dolayısıyla simsarlar Türk sahipli standart-altı dökme yük gemilerinde yabancı denizcilere iş bulmada ve ücretin ödenmesi konusunda öne çıkan figürlerdir. Öte yandan, bu süreci stresli bir şekilde takip eden K2-1, simsarın sorunu çözmemesi durumunda “gerekirse ITF’e şikâyet edebileceğini, o zaman da şirketin sıkıntıya düşeceğini” söylemiş ve şu ifadeleri kullanmıştır:

“İsterlerse beni kovabilirler. Piyasadaki tek zabıt ben değilim, tek şirket de onlar değil. Kovarken de kendileri zarara girmemek için dikkat etmeliler; çünkü onlar ellerindeki bıçağı bana saplayabilirler ama benim elimde de bir çatal var. Bıçak girince tek yerden yaralar, çatal ise dört yerinden!” [K2-1, 14/08/2021].

2023'teki seferler sırasında da denizcilerle simsarlar arasındaki ilişkilerin niteliğini gösteren gelişmeler yaşanmıştır. Azeri usta gemici G11'in sağlık belgesinin süresinin kontratından önce dolacak olması sebebiyle İstanbul'da indirileceğinin kendisine bildirilmesi üzerine acilen kendisini *M/V Striker*'a yerleştiren Azeri simsar ile görüşmüştür:

“Ben kendisiyle (simsarla) gemiye katılmak için görüştüğümde sağlık belgemin bir iki aylık süresinin kaldığını söylemiştim. O da bana herhangi bir sorun olmayacağı konusunda güvence vermişti. Ya benim sağlık belgemi İstanbul'da hızla alabilmem için yardımcı olacak ya da bu gemiden indirilirim benden yeniden komisyon almadan bana başka bir gemi ayarlayacak. İkisi de olur benim açımdan...” [G11, 25/04/2023].

İşe alım sürecinin diğer aktörü ise personel müdürleridir. Birçok simsarla aynı anda temasta olduklarını ve hatta bazılarının önceden simsarlık yaptıklarını da öğrendiğim, farklı şirketlerde çalışan personel müdürlerinin kendi aralarında bir

Whatsapp grubu kurdukları da saha görüşmelerim sırasında açığa çıkmıştır. Aradıkları zabiti daha hızlı bulma konusunda birbirleriyle bilgi paylaşımını amaçlayan bu gruptan denizcilerin de haberdar olduklarını yine saha araştırmam sırasında öğrendim. Farklı tarihlerde görüşme gerçekleştirdiğim birkaç farklı denizcinin ifadeleriyle bu grup, personel müdürleri bir kişiyi, özellikle de bir zabiti işe almadan önce kişinin özgeçmişini birbirleriyle paylaştıkları bir gruptur. Nihayetinde, önce zabitlerle yüz yüze görüşen ve gerek duyulduğunda söz konusu grupta paylaşılan bilgilere göre zabitin işe alınıp alınmayacağı netleşmektedir. Makine üçüncü zabiti M3-2; “özgeçmişinin o gruba düşmesi halinde çok zor iş bulursun artık” diyerek durumu kendi perspektifinden özetlemiştir. Dolayısıyla zabıt alımlarındaki söz konusu uygulama denizcilerin gözünden bir nevi fiili kara liste oluşturma olarak değerlendirilebilir. Zabitlik dışındaki pozisyonlar için yapılacak alımlarda böyle bir uygulamadan bahsedilmemiş olması, gemici vd. pozisyonlar açısından bir işgücü arzı fazlası olmasıyla da açıklanabilir. Öte yandan M/V Striker’da görüşme gerçekleştirilen Gürcü, Azeri ve Türk gemicilerden hiçbiri de haklı da olsalar personel müdürlerince kara listeye alınmaktan çekindikleri için herhangi bir sebepten ötürü kontratlarını yarıda bırakmak istemeyeceklerini açıkça ifade etmişlerdir. Öte yandan, aşçılarla gerçekleştirdiğim görüşmelerde, aşçıların da benzer bir haberleşme ağı olduğu ortaya çıkmıştır:

“Bizim de (aşçılar olarak) kapalı bir Facebook grubumuz var.

Referansı olmayanı kesinlikle almıyoruz. O grupta ‘Hangi şirkette çalışılmaz, hangi gemiye gidilmez’ diye sorarız birbirimize” [A3, 28/03/2023].

Güvencesizliğin¹⁵⁶ temel norm olduğu deniz işgücü piyasasında, özellikle de standart-altı dökme yük gemileri işleten şirketlerin olduğu bir piyasada denizcilerin de

¹⁵⁶ Güvencesizliğin bir boyutu da geminin aniden satılabilmesi ve el değiştirmesi gibi durumlarda gemiye komisyon ödeyerek çıkmış olan denizcilerin içine düştükleri belirsizliktir. 2023’te gemiye katıldıktan kısa

öngörülebilirlik yaratabilmek için kendi direniş taktiklerini uygulamaları şaşırtıcı değildir. Sonuç olarak denizciler gemiye, aynı sürede karada kazanabileceklerinden daha fazla ücret elde etmek için katılmaktadırlar ve ücretlerin zamanında ödenmemesi başta olmak üzere çeşitli riskleri üstlenmek istememektedirler. Çoğu zaman da zabitlerin iş arayışları *M/V Striker* güverte ikinci zabiti K2-4 ve makine üçüncü zabiti M3-4 örneklerinde olduğu gibi kendileri daha gemideyken başlamaktadır; diğer bir deyişle *eksik istihdam* söz konusudur:

“Onu da (bu gemide) tutamazlar. M3-4, okullu adam sonuçta; başka dökmeçilerde 5000 USD’ye iş bulur. Burada ise 3000 USD veriyorlar” [M1-3, 14/04/2023].

Denizcilik Fakültesi mezunu K2-4’ün geminin maddi koşullarının yetersizliğinden ötürü bir ay sonra bir Türk limanında gemiden ayrılıp başka bir gemiye geçmesinde olduğu gibi yine fakülte mezunu M3-4’ün de ben gemiden ayrıldıktan birkaç hafta sonra ayrılıp başka bir şirketin gemisine daha yüksek bir ücretle katıldığını öğrenmiştim. Burada şirketin bazı güverte ve makine zabitleriyle birkaç kontrat üst üste çalışmak istediğinin de altını çizmek gereklidir. Denizci ücretleri üzerinden ele alınabilecek bir diğer konu denizcilerin mesleklerine bakışları ve alternatif maliyet hesaplarıdır:

“Aynı parayı bana karada versinler, bir dakika bile düşünmem. Gemide çalışıp da gençliğimi harcamam. Gemideyken karada karşımıza çıkabilecek fırsatları da kaçıırıyoruz” [A2, 11/09/2021].

“Aynı maaşı lokantada, fabrikada ya da otelde verseler karada çalışmayı seçerim. İşim bitince evime gelirim, çoluk çocuğumla

süre sonra gemide yayılan bir haber geminin satılmak üzer olduğuydu ve hem aşçı A4 hem de reis BS-2 bu haberden ötürü birkaç gün boyunca stres yaşamışlardı.

birlikte vakit geçiririm. Aile, insanın tüm yorgunluğunu alıyor”

[A4, 26/04/2023].

Yukarıdaki ifadelerden ve daha önce örneklerini verdiğimiz “çocuğumun denizci olmasını istemezdim” vurgusuyla öne çıkan alıntılardan hareketle, denizcilerin sıkça vurguladıkları para vermeden gemide çalışarak dünyayı gezme, yeni yerler görme, yeni kültürler tanıma vb. söylemlerin gemide olmanın alternatif maliyetinin yüksekliği karşısında bir tür telafi unsuru oldukları düşünülebilir.

3.2.5. “Gemide Bizi Mutlu Eden Yegâne Şey Yemektir”: Kumanya ve Yemek

Kalitesi Üzerinden Güç İlişkilerini Okumak

Günümüzde ticari yük gemilerinin çoğunda mutfak personeli genellikle sadece iki mürettebat üyesinden oluşmaktadır: aşçıbaşı ve kamarot. Bu kişiler, tüm mürettebat için yemek pişirmek, mutfağı ve kumanyalıkları temiz tutmak, kumanya siparişi hazırlamak, mutfak çöplerini ayrıştırmak, yemekhanelerin, ortak alanların ve bazen de kıdemli zabıtların kamaralarının temizliğini yapmak gibi işleri yerine getirmektedirler. Mutfak personeli gemideki tüm denizciler arasında en çok çalışanlar arasında yer almaktadır ve aylarca haftanın yedi günü vardiyalı olarak çalışırlar (Sampson, 2021, s. 89).

Eğer gemi otomasyonlu değilse (yani gemide üç vardiya çalışılmıyorsa) yemek hep beraber yenmektedir ve personelden herhangi birinin yemeğe gelmemesi durumunda yokluğu hemen fark edilmektedir. Vardiyalı çalışılan gemilerde ise yemekler gruplar halinde yenmektedir. Aynı vardiyadaki güverte ve makine zabıtları yemeklerini birlikte yerken, tayfalar, öğle ve akşam yemeklerinde bir arada olmaktadır. Ayrıca tayfalar, yaş gruplarının yakın olması, aynı dili konuşma ya da enformel grup aidiyetleri gibi unsurlara göre aynı yemek masasında bir arada yemek yiyebilmektedirler. Dolayısıyla, kahvaltı, öğle ve akşam yemekleri hem araştırmacıya denizciler arasındaki enformel grupların keşfinde ipuçları vermesi açısından hem de

gemideki rutin sosyalleşme ortamını sağlaması açısından oldukça önemlidir. Ancak, günümüzde ticari deniz taşımacılığı yapan yük gemilerinin bir özelliği de gemilerde çok uluslu personel istihdamıdır ve bu durum zaman zaman yemek konusunda sorunlar yaratabilmektedir:

“Çalışılan süvari Türk’ken, diğer zabıtlar ya da gemiciler Ukrayna, Gürcistan, Hindistan, Endonezya, Filipinler gibi çok fazla ülkeden gemiye katılmışlarsa, uyuşmayan yemek kültürü sebebiyle büyük karmaşa çıkar. Hangi öğünde ne yemek yenileceğini ise güverte birinci zabiti belirler. Kumanya listesi aşçıyla birlikte hazırlanır. Normalde günlük kalori hesabı da yapılması lazım tabi ama *kakalalarda*¹⁵⁷ onu biraz zor bulursun...” [M3-1, 10/12/2021].

Gerçekten de makine üçüncü zabiti M3-1’in kakalak olarak bahsettiği tanıma uyan standart-altı bir dökme yük gemisi olan *M/V Striker*’da da kumanya listesi hazırlanırken yemek listesi ve/veya günlük kalori hesabı yerine maliyetlerin en aza indirilmesi dikkate alınarak hazırlanmakta ve kumanya talebi bu şekilde yapılmaktaydı. Saha araştırmamın ilk safhasının ilk günlerinde süvari S1 ile aşçı A1’in zabıt salonunda kumanya listesi hazırlama sürecinde yanlarında durmuş ve A1’in hazırlamış olduğu listenin S1 tarafından nasıl “revize edildiğine” tanık olmuştum. Kumanya listesinin hazırlanmasında aşçı ile süvari¹⁵⁸ arasında liste üzerinden otoritenin biraz da şakayla karışık karşılıklı olarak sınındığı, aşçının mutfağın işleyişine ilişkin otoritesiyle her bir ihtiyaç kaleminin gerekliliğini süvariye karşı tek tek savunduğu, süvarinin de gemideki en yetkili kişi ve aynı zamanda işveren vekili olmasından kaynaklanan otoritesini kullanarak hiçbir ihtiyaç kalemini tamamen çıkartmasa da neredeyse hepsini miktar

¹⁵⁷ Eski dökme yük gemilerine içlerinde kakalak olarak adlandırılan kahverengi böceklerin yaşamasından ötürü denizciler tarafından takılan isim.

¹⁵⁸ C/O-1, o tarihte gemiden ayrıldığı için kumanya listesiyle süvari ilgilenmiştir.

olarak azalttığı, dolayısıyla birbirlerinin otoritelerinin sınırlarını yokladıkları anlar yaşanmıştır.

Fotoğraf 73: Kumanya Listesi Kontrolü



Yaklaşık 15 dakika süren kumanya listesinin revizyonu süreci, aşçının hazırladığı kumanya listesini zabıt salonunda oturan süvariye vermesiyle başlamıştı ve süvari listeye üstünkörü bir bakış atarak aşçıya şakayla karışık bir ses tonuyla “bu kadar yemeği kim yiyecek ya hu!” diyerek birçok kalemde miktar olarak (kg/adet) hızlı şekilde kesintiye gitmişti. Aşçı ise üzeri hızla çizilen her bir ihtiyaç kalemini gerekçelendirerek durumu dengelemeye çalışmıştı. Süvarinin yekûnu azaltmaya odaklılığı ile aşçının malzeme miktarını korumaya odaklılığı çatışmaya başlamış ve bu esnada aşçı yüz ifadesinden de rahatça anlaşıldığı üzere son derece gerilmişti. Süvari, listeden hiçbir ihtiyaç kalemini tamamen çıkartmamıştır. Eski listedeki miktarların üzeri çizilip yeniden yazılmış olan listeyi aşçıya teslim etmiş ve böylece kumanya listesine son hali verilmiştir. Aşçı zabıt salonundan ayrıldıktan sonra süvari bana dönerek yaşanan durumu kendi perspektifinden şöyle açıklamıştır:

“Kaptanlık zor iştir. (Yapılan liste) Hem şirkete fazla maliyet olmayacak hem günlük kalori hesabını yakalayacak -ki biz yapmıyoruz bu hesabı-, hem de yemekte çeşit olacak. Zira birinin yediğini, sevdiğini diğeri yemeyebilir vs.” [S1, 21/07/2021].

Talep edilen kumanya birkaç gün içinde gemiye gelmiştir ve kumanyanın sayımı ve yerleştirilmesi sırasında gemiye gelen kumanyanın şirkete gönderilen listeden de az olduğu ve hatta bazı taleplerin hiç karşılanmadığı görülmüştür. Dolayısıyla aşçının benzer işleyişe sahip gemilerdeki deneyimlerinden hareketle görece bol malzeme istemesinin kendi içinde tutarlı olduğu ortaya çıkmıştır. Zira aşçının hazırladığı liste önce süvari, ardından da şirket tarafından kesintiye uğrayacaktır.

Gemide denizcilerin belki de en çok keyif alabilecekleri faaliyet olan yemek yemek, standart-altı gemilerde gerek hijyen eksikliği gerekse kumanya yetersizliği sebebiyle çoğu kez bir gerilim alanına da dönüşebilmektedir:

“Şirket bize ‘gemiye sağ salim getirin, gerisini düşünmeyin’ dedi. Yemekler sefer boyunca kötüydü ama süvarinin ve çarkçıbaşının herkesle birlikte aynı yemeği yiyip şikâyet etmedikleri bir ortamda kim buna tepki gösterebilir ki? Makinedeki problemleri görüyorsun, gemiyi canımızı dışımıza takıp getirdik. Allah korusun bir batsa, mezarımız bile olmayacaktı yani...” [M3-2, 12/08/2021].

Yemeklerin kalitesizliği ve hijyen eksikliği konusu pek çok görüşmede vurgulanmasının yanı sıra sektöre ilişkin birçok aktif sosyal medya hesabında da sıkça bahsedilen bir durumdur. Özetlemek gerekirse, maliyet minimizasyonunun bir çıktısı olarak ehil aşçıların düşük ücretlerle çalıştırılmaması ve bunun kumanya kalitesi ve kısıtlılıklarıyla birleşmesi sonucunda ortaya denizcileri tatmin etmeyen yemekler çıktığı söylenebilir. Geminin en yetkili kişisi olan süvarinin standart-altı gemiyi işleten şirketle ilişkisini iyi tutmak ve belki bir sonraki kontratını güvenceye almak amacıyla maliyetleri düşürmek için kumanya kısıtlamasına girişmesi *M/V Striker*’a has bir durum değildir; ancak gemide çalışma barışının bozulmasına varan etkilerde bulunabilmektedir:

“Bazen süvariler şirketle ‘iyi geçinmek’ için kumanyayı bile eksik alabiliyorlar. Personel de neredeyse her gün aynı bakliyat yemeklerini yiyerek seferdeyken sıkıntı çekiyor. Bir keresinde 10 gün boyunca sadece kuru fasulye yediğimiz oldu. Bu yüzden en az dört günlük yol olan ve havanın durumuna göre yedi günü bulabilen Yunanistan-Libya seferine çıkmadan önce makinayı çalıştırmadık. Neden hareket etmediğimizi öğrenmek için şirket süvariye aradı. Süvari de bizi telefona çağırdı. Kumanya durumunu anlattık. Bundan haberleri olmadığını, sorunu hemen çözeceklerini söylediler ve gemiye kumanya geldi” [M3-1, 10/12/2021].

Yukarıdaki alıntıda kuru fasulye yemeğinin özellikle vurgulanması yalnızca aynı yemeğin yendiğiyle değil, kuru bakliyat temelli yemeklerin Türk armatörlerin işlettikleri gemilerde belirli günlerde pişirilmesiyle de ilişkilidir. *M/V Striker*’a katılmadan önce görüşmelerde sıkça vurgulanan geleneklerden biri de armatörü ve/veya süvarisi Türk olan gemilerde dünyanın neresinde olunursa olunsun çarşamba günü öğle yemeğinde nohut yemeği ve pilav, pazar sabahları sucuklu yumurta, öğle yemeğinde ise kuru fasulye, pirinç pilavı ve cacık olmasıdır. Gerçekten de gemideki ilk pazar günümde ve takip eden pazarlardaki öğle yemeklerinde kuru fasulye, pilav ve cacık çıkmıştır. Yemekte kuru fasulye ve pilav çıktığı bir gün K2-1’in, “böylece bugünün pazar olduğunu anlıyoruz” cümlesini kurması hem söz konusu geleneğin Türk armatörlü gemilerde çalışan Gürcü denizciler tarafından da bilindiğini hem de her günün bir öncekinin tekrarı olarak yaşandığı gemide zamanın yemek üzerinden algılanabildiğini göstermektedir.

M/V Striker’ın güverte ikinci zabiti K2-1’in de görüşmemizde belirttiği üzere “kumanya kalitesi ve yemeklerin çeşitliliği gemide denizcileri mutlu edebilen belki de

yegâne şeydir” [K2-1, 18/08/2021]. Aşçı A2 de bunu kabul etmekte ve “gemide herkesin psikolojisi bozuktur ve televizyonun, internetin yani seni hayata bağlayan şeylerin olmadığı böyle bir ortamda mutlu olabileceğin tek şey yemektir” [A2, 28/08/2021] tespitini yapmaktadır. Ancak bu durum, yukarıdaki alıntıda görüldüğü gibi beklentiler karşılanmadığında ya da aşçıdan ve/veya kumanya yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerle sürekli aynı yemekler çıktığında kolaylıkla bir gerilim alanına da dönüşebilmektedir.¹⁵⁹

M/V Striker'a katılmama birlikte gerek aşçı A1 ile bazı denizciler arasında sefer sırasında yaşanmış olan ve sonradan benim de bazılarına tanık olduğum gerekse gemiye A1'in yerine katılan A2 ile denizciler arasında yemek kalitesi konulu bazı tartışmalar yaşanmıştır. 2021 yılındaki seferlerde A1 ile birlikte çalışan zabıtlar M3-2 ve K2-1 ile 2023'teki seferde A3 ve A4 ile birlikte çalışan gemici G14, bu tür gemilerde aşçıların iş yapma şekli ve gemilerde aşçılık pozisyonu üzerine farklı zamanlarda örtüşen tespitlerde bulunmuşlardır:

“Dökme yük gemilerindeyken defalarca yaşadığım bir şey, aşçıların gemiye katıldıktan takriben 10-15 gün sonra işlerini sallamaya başlamalarıdır. Yani ne oluyor da aynı yemekler tekrar etmeye başlıyor ya da kötü yemek çıkmaya başlıyor anlayamıyorum. (Aşçı) Süvariyle, güverte birinci zabıtiyle arasını iyi tutar, sonra rahatına bakar. Ancak bu iş tankerlerde böyle değil!” M3-2, 12/08/2021].

“Bu tür gemilerde çalışan bütün aşçılar aynı s.kin ürünüdür ve hepsi süvariye yalakalık yapar” [K2-1, 29/07/2021].

¹⁵⁹ Ticari gemilerde kumanyaya ayrılan bütçenin yetersizliği, kumanyanın bitmesi, denizcilere sağlıksız yemeklerin sunumu vb. yemek kaynaklı sebeplerle çıkan ve kayıtlara geçen örnekler için (Baum-Talmor, 2020).

“Bütün aşçılar ilk bir ya da iki hafta iyidirler. Özenerek yemek yaparlar. (A4’ün) Gerçek yüzünü (iş yapış şeklini) görmek için biraz daha beklemek lazım” [G14, 15/04/2023].

Dolayısıyla gemide mutfak etrafında şekillenen, süvarinin ve/veya şirketin en az maliyete odaklı olmasının bir sonucu olarak görünürleşen, mutfak personelinin de tarafı olduğu ve her aşçı değişiminde yeniden şekillenen güç ilişkilerinin varlığı açıktır:

“Süvari, chief officer [güverte birinci zabiti] ve çarkçıbaşının gözünü doyurman önemlidir. Diğerleri o kadar da önemli değildir. Zira bu üçlü en ufak bir sıkıntıda seni gemiden indirebilecek güçtedir. Gemiden indirilen aşçının kaybı da 1500 USD olur diyelim. Ancak bu tür gemilerde süvariler her zaman şirketçidir ve ‘şirkete az masraf yaptırayım’ diye hareket ederler. Çünkü beni (aşçıyı) gemiden indirirse benim kaybım 1500 USD olurken, süvari indirilirse onun kaybı 6000 USD olur. O yüzden süvariler kontratlarını tamamlamak için çok çaba sarf ederler. Çünkü kontratları tamamlamadan (onları) gemiden çekerlerse (başka şirketlerde) iş bulmaları da zorlaşır. O yüzden kumanyadan kısabildiği kadar kısmak ister; aşçı olarak da sen kısıtlı (çabuk bozulabilen, son kullanma tarihi yaklaşan vb.) kumanyayla en iyi yemeği yapmaya çalışırsın” [A4, 26/04/2023].

Kumanyanın kısıtlanması hususunda *M/V Striker*’daki A1, S1 ve şirket yönetimi arasındaki kumanya kısma ilişkisinin sonuçlarına başka standart-altı gemilerde de rastlanmaktadır:

“Deniz ortasında süvari kızartma istedi. E kumanyada yeterince yağ yok. Ne yapacaksın? Çözüm üretmen lazım. Tahinin yağını

süzdüm ve onunla kızartmayı yaptım. Sonra kalan yağı tekrar süzdüm ve yemeği yaptım. Çoğunluk o yemeği yediği sürece sorun yok” [A2, 11/09/2021].

“Süvari şirkete yaranmak için Türkiye’den (daha ucuza) su almak istedi. Limandan ayrıldıktan sonra bir hafta geçmeden suyumuz bitti.¹⁶⁰ Bu yüzden günlerce sulu yemek, makarna vb. yapamadım. Hep tost yaptım ve fırında patates ya da pide gibi unlu yiyecekler pişirdim. Kovaya ip bağlayıp denizden su çekerek o suyla tencereleri yıkadık. Seferdeyken bir hafta boyunca susuz kaldık...” [A4, 26/04/2023].

Kumanya tedariki sürecindeki ilişkiler salt aşçı ile güverte birinci zabiti (bazen de süvari) ile taşımacılık şirketi ile sınırlı değildir. Taşımacılık şirketi ile kumanya tedariki yapan şirket arasındaki ilişkiler de gemideki denizcilerin refahı üzerinde doğrudan etkide bulunmaktadır:

“Aslında aşçıyla kamarotun maaşını kumanyacı öder diyebilirim. Sen (şirket) bütün gemilerinin kumanyasını hep aynı kumanyacıdan alırsın ve kumanyacı da senin gemilerinde mutfakta toplam kaç kişi çalıştığını bilir. Taşımacılık şirketi de bu anlaşma üzerinden indirimini alır; o indirim de mutfakta çalışan personelin ücretlerini aşağı yukarı karşılar. Taşımacılık şirketiyle kumanya şirketi genelde taşımacılık yapan şirketin merkezinin olduğu yerde (ilde) olup belli bir anlaşma üzerinden çalışırlar. Kumanya şirketi de o anlaşmalarda talep edilen bazı

¹⁶⁰ Tatlı suyun bitmesi durumuna Mart 2023’te de rastladık. Limandan ayrılmak üzereyken tatlı suyun aniden bitmesi üzerine aşçıbaşı A3 ile çarşıya giderek altılı 1,5 litrelik paketlerden 15 tane alarak taksiyle gemiye getirdik. Daha sonra su tankını kontrol ettiğimizde suyun bitmediği ve durumun bir tıkanıklıktan kaynaklandığı anlaşılmıştır.

malzemeler yerine, kendisine ulaşan listenin diyelim ki %10'u gibi oranları aşmamak kaydıyla ikame malzemeleri koyabilir. O yüzden kumanyalıkta az sayıda gazlı içecek varken, kutular dolusu şalgam, kimsenin yemediği ama sürekli gelen helvalar, son kullanma tarihleri bir iki aya kadar yaklaşmış kutular dolusu ketçap ve mayonez görebilirsin. Bundan iki taraf da (taşımacılık şirketi ve kumanya tedarikçisi) kazanır ama aşçılar yemek yapmakta ve personel de tekrar eden yemeklerden ötürü zorlanır. Her gelen kumanyadan da bozulan, çürüyen, tarihi geçenler mutlaka olur. Atarsın tabii, nereden baksan zarar aslında..." [A3, 04/04/2023].

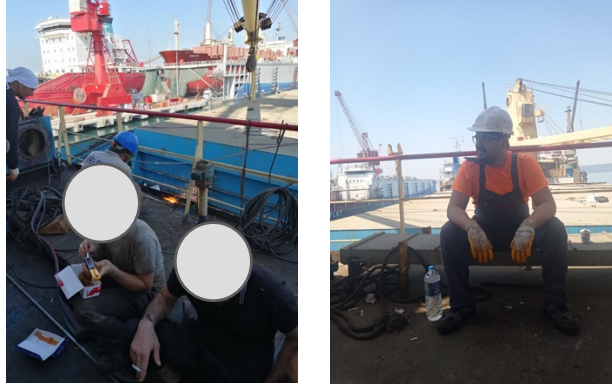
Gemideki işlerin bedensel ve psikolojik yönden ağırlığı ve en üst seviyede dikkat gerektirmesi gibi unsurlar denizciler üzerinde stres oluştururken, yemek vakitleri söz konusu stresin atılabildiği ya da yukarıdaki alıntılarda da görülebileceği üzere denizciler üzerinde ek stres yaratabildiği zamanlardır. Mutfak hijyeni konusu, gemideki önemli gerilim alanlarından birisidir ve hem aşçıların kişisel hijyenleriyle hem de gemi mutfağının maddi koşullarıyla ilişkilidir. 2021 yılında *M/V Striker*'a ilk kez katıldığım da hem aşçının kişisel hijyen eksikliğine dair hem de mutfağın hijyenden uzak oluşuna yönelik şikayetler dikkat çekmekteydi. Mutfağın tavanına kadar her yeri kakalıklardan nasibini fazlasıyla almıştı. Bir süre sonra ben de alabandada ya da tavanda yürüyen kakalıkları gördükçe artık umursamamaya başlamıştım. İlk haftamda mutfakta aşçı ana yemeği yaparken ben de çorbayı karıştırırken çorba içinde dağılmamış pul biber topağı sandığım şeyi kepçeyle kontrol ettiğimde çorbanın içine düşüp ölmüş bir kakalak olduğunu fark etmiş ve nedense pek de şaşırmadan bir kaşık yardımıyla çıkarıp çöpe atmıştım. Tencereyi birkaç kez daha karıştırdıktan sonra çorbanın içinde ikinci ölü kakalağı gördüm ve bu sefer aşçıya gösterdim:

- Çağatay: (tencereyi kavrayarak) “Aşçıbaşım, (çorbayı) dökelim mi? Ne yapalım?”
- A1: “Nereye döküyorsun? Çekil oradan bakayım (hızla bir tabağa çorba doldurur). Al bunu koduğumun süvarisine götür, yesin”
- Çağatay: “Aşçıbaşım, yavaş süvari duyacak!”
- A1: “Duyarsa duysun! O kadar kumanyaya bu kadar çorba! Al bu da senin, afiyet olsun hoca!”¹⁶¹
- Çağatay: “Sağol aşçıbaşım...” (tabağı alıp yemek salonuna doğru ilerledim).

Yemekler dışında saat 10:00’da ve 15:00’de 15’er dakikalık çay molaları gemide hem dinlenme açısından hem de sosyalleşme fırsatları açısından önemlidir. 2021’de tersanedeki günler ilerledikçe 10:00 çayının yetersiz uyku ve yeterince dinlenmeden çalışmaya başlama sebebiyle güvertenin gölgede kalan yerlerinde daha bireysel ve dinlenme odaklı geçirildiğini, 15:00 çayının ise daha kalabalık gruplar halinde, ortak kullanılan bir paket tütünün birkaç kişi tarafından sarılarak içilip sohbet edilerek geçirildiğini fark etmiştim. Tersanede gemiciler için mesai sonuna yaklaşıldığının da göstergesi olan 15:00 çayı molasının sabahki molaya kıyasla sosyalleşme için çok daha elverişli olduğu açıktı.

¹⁶¹ Aşçı A1, kendi psikolojisinin sefer sırasında bozulduğunu farklı zamanlarda iletmiştir. Psikolojisinin bozulmasında başat faktör olarak süvariye gören A1, enformel sohbetler esnasında süvariden her bahsedildiğinde kızmış, gözleri büyümüş ve sesi titremiştir.

Fotoğraf 74-75: 15:00-15:15 Çay Molasında Dinlenen Denizciler ile Çalışmaya Devam Eden Taşeron Personel & Güvertede 15:00-15:15 Çay Molası Sırasında Dinlenirken, 2021



Fotoğraf 76: Mesai Sonrası Can Salı Altında Atıştırma, 2021



Tersanede olmanın denizciler açısından belki de en önemli avantajı, tıpkı bir limanda uzun süren yükleme-tahliye operasyonunda olduğu gibi nadiren de olsa dışarı çıkabilmeleridir. Bu, özellikle kötü yemekler söz konusu olduğunda bir alternatif yarattığı kadar birlikte dışarı çıkan denizciler arasındaki sosyalleşmeyi de hızlandırmaktadır. Örneğin 28 Temmuz 2021 günü mesai sonrasında akşam yemeğini beğenmeyen ve “yemeklerin üç aydır kötü olduğunu” söyleyen denizcilerden bazılarının (K2-1, BS-1 ve G3) o gün için dışarıda yemek yemeye karar vermeleri ve beni de davet etmeleri üzerine dört kişi birlikte dışarı çıkmıştır. Yemekte özellikle çevreden geçen kadınlara dikkat kesilen yağcı G3 “buralarda birilerini nasıl bulabiliriz” diye K2-1’e sorduğunda K2-1 gülerek bana “üç aydır denizdeyiz ve neredeyse hiç kadın görmediler” diyerek durumu açıklamıştı. Dört kişinin hesabını ödeyen K2-1, “onlar zaten az kazanıyorlar” demiş ve K2-1’in tüm hesabı ödemesi aşağıda Türk makine üçüncü zabiti

M3-1'in vurguladığı “en az kazananlara hesap ödetmeme” şeklindeki geleneğin birlikte çalıştığım Gürcü denizciler arasında da var olduğunun bir göstergesidir:

“Makinistler yağcılara, süvari de yanındaki tayfaya gemiden eğlence için indiklerinde para ödettirmezdi. Bunun mantığı da bellidir. Mesela son çalıştığım 50000 tonluk gemide yağcı 800 USD, süvari ise 6600 USD alıyordu. ... Bana da stajyerliğim süresince kimse hesap ödettirmedi. Genellikle en az kazananlara hesap ödettirilmez. Aslında içki de ucuzdur ama istisnai de olsa son dönemde Türk personelin ağırlıkla çalıştığı gemilerde “hesabı ortak ödeyelim” söylemi de görülmeye başladı ve bu örf kaybolmaya başladı [M3-1, 10/09/2021 tarihli görüşmeden].

Gemide süvari ve çarkçıbaşının sorumlu oldukları personelle geliştirdikleri sosyal ilişkileri salt kendi kişisel özellikleri ile sınırlı değildir. Örneğin 2016 sonunda filosundaki tüm gemileri satana kadar Türkiye'nin en kurumsal denizcilik şirketlerden birinde ve yine benzeri şirketlerde daimî olarak çalışan Türk süvarilerin gemi personeliyle ilişkileri çok daha pozitif olabilmektedir:

“Kaptanlar kendileri içerken, gemi adamlarına da kendi hesabından ikişer kasa bira alıyordu. Sonuçta, aynı şirkette yıllarca beraber çalışmışsın...” [M3-1, 05/06/2021].

Limanda inen bir denizciden, gemide kalanlara ufak tefek ihtiyaçlarını sorması ve varsa onların taleplerini de karşılaması makul bir beklenti ve yerleşmiş bir kural gibidir. Zira limandan ayrılıp şehir merkezine gitmek herkes için çok maliyetlidir ve hazır şehir merkezine giden biri varken bu konuda diğerleriyle dayanışma göstermesi beklenir. Yine, diğerlerinin bir talebi olmasa dahi gemiye geri gelirken ufak tefek de olsa atıştırılacak bir şeyler getirilmesi de yerleşmiş bir gelenek gibidir. Ben de dışarıda yenilen bir yemeğin ardından gemiye dönerken gemicilere ikişer bira alındığını

gördüğüm gibi gemiye eli boş gelmeme geleneğine uymayan denizcilerin şakayla karışık tepki aldıklarına da şahit olmuştum. Örneğin hafta sonu için gemiden ayrılıp ailesinin yanına giden M3-2, pazartesi sabahı gemiye eli boş döndüğünde C/O-2'nin herkesin içinde “E hani elin boş gelmişsin! Oğlum, dışarıya çıkan gemiye eli boş gelmez. Bunu bilmen lazım senin!” demesi ve bir dakika sonra M3-2'yi gören K2-1'in de “bize bir şey getirmedin mi?” diye sorması dışarıdan getirilen küçük atıştırma malzemelerinin dahi gemide görece kıymetli olduğunu ve daha da önemlisi yaşatılmaya çalışılan bu tür geleneklerin denizciler arasındaki bağların kuvvetlenmesi ve grup aidiyeti açısından önemli olduğunu göstermektedir. Ağustos ayı ortasında hafta sonu için evine giden C/O-2, evden eşinin hazırladığı dolmaları ve ev yapımı ıslak keki getirip ikram ettiğinde gemideki herkes çok mutlu olmuştur.

Gemide bayramlar, mutfağın öne çıktığı ve aşçıların ise kendi deyimleriyle “aşçılıklarını konuşturdukları” özel zamanlardır. Gemiye 2021'deki katılımının hemen ertesinde Kurban Bayramı kutlanmıştır. Bayram sabahı, gemiciler de dahil tüm personel zabit salonunda sırayla birbiriyle bayramlaşmaya başlamıştır. Şirketin bayram sebebiyle gemiye gönderdiği çikolatalara ek olarak aşçı A1 küçük boy pideler de pişirmiştir.

Fotoğraf 77: Bayramlaşma Sonrası Hatıra Fotoğrafı, M/V Striker 2021



Saha araştırmamın ikinci safhasında da gemide Ramazan Bayramı kutlanmıştır. İlk deneyimime göre kumanyanın çok daha iyi kalitede ve çeşitte olması sebebiyle aşçı A4'ün deyimiyile “herkesin gözünü, gönlünü doyuracak şekilde” hamur işi ve tatlılar pişirilmiştir. Zira A4'ün de vurguladığı üzere “herkes ailesinden uzaktayken, bayramlar

buruk geçer. Ne kadar gülersen gül, aileni düşünürsün ve bayram buruk geçer...” [A4, 24/04/2023].

Fotoğraf 78-79: Zabitan Salonunda Bayramlaşma, M/V Striker 2023



Gemide doğum günleri de genellikle hep birlikte akşam yemeğinden sonra tayfa salonunda toplanarak kutlanmaktadır. Aşçılar, doğum günü olan personel için eldeki kumanyayla pasta yapmakta, kumanyalıktan gazlı içecekler çıkarılmakta doğum günü olan denizciye bir paket sigara ikram edilmektedir. Dolayısıyla bayramlar ve doğum günleri gemideki yeme-içme rutininin dışına çıkılan ve tüm denizciler arasında birlik duygusunun gelişmesine katkıda bulunan özel zamanlardır.

Fotoğraf 80-81: Doğum Günüm İçin Mutfakta Hazırlık Yapan Gürcü Personeller ile Birlikte, 2021 & Azeri Yağcının Doğum Günü Kutlaması, 2023



3.2.6. “Gemide Zemin Kaygandır”: Dayanışma, Direniş ve Çatışmalar

Gemi, hiyerarşik, güç dengelerinin gözetildiği ve zaman zaman da çatışmalı bir yer olmakla birlikte, bu unsurlar denizciler arasında dayanışmanın önemsiz olduğu anlamına gelmez. Gemide çok çeşitli sebeplerle çatışmalara konu olan olaylar olduğu kadar, denizcilerin birbirlerini gözettikleri, dayanışmaya örnek teşkil eden olaylar da mevcuttur. Denizcilerin birbirleriyle kurdukları ilişkiler, mezun olunan okula, etnik aidiyete ve ortak dil kullanımına, aynı departmanda çalışmaya, önceden birlikte çalışıp çalışmamaya, cinsiyete ve zabitler için farklı departmanlarda aynı vardiyayı tutmaya vd. faktörlere göre şekillenebilmektedir.

Gerek kurs sürecindeki tanıklıklarımın gerekse de saha araştırmam sırasında gerçekleştirdiğim görüşmelerden hareketle zabitlerin sahip oldukları diplomanın hangi üniversiteden alındığı önemli bir dayanışma alanıdır. Bu, Türk şirketlerinde çalışan zabitler arasında “alaylılar” (iki yıllık güverte/makine programı mezunları, başka ülkelerden evrak edinerek gemiye katılmış olanlar) ile “okullular” (fakülte mezunları) gerilimine yol açabildiği gibi, okullular arasında da doğal bir dayanışma zemini oluşturmaktadır. Burada okullular ile kastedilenin herhangi bir denizcilik fakültesinden ziyade, kökeni 1773’te kurulmuş olan Mühendishane-i Bahr-i Hümayûn’a dayanan, halen pek çok mezunu tarafından eski adıyla Yüksek Denizcilik Okulu (YDO) ile anılan İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesi olduğunu belirtmek gereklidir. Belki de İstanbul Teknik Üniversitesi Denizcilik Fakültesinin önceden Deniz Harp Okuluna bağlı olmasından kaynaklanan, Fakülte mezunlarının tıpkı askerlik hizmetini yerine getirenlerin işlettikleri “devrecilik” mantığında olduğu gibi fakülte yıllarından başlayarak kendilerinden önce okula kaydolmuş ya da okuldan mezun olmuş olanlara “ağabey ve abla” sıfatlarıyla saygı göstermeleri, kendilerinden sonra gelenlerin de “ağabey ve ablaları” olmaları ve bu durumun denizcilik sektöründe bilinmesi İTÜ mezunları arasında dayanışma pratiklerinin önünü açmaktadır.

“Kuruluş ve aidiyet mitleri” olarak değerlendirebileceğimiz bu pratiklerin, insanların anlam arayışlarına yanıt verdiği kadar ötekini dışlama riskini de barındırmasından (Ötkünç, 2017, s. 8) hareketle, İTÜ mezunu olmayan zabıtlere karşı bir tür dışlayıcılık işletildiği ya da dışlayıcı bir dayanışma pratiği olduğu düşüncesinin diğer zabıtlar tarafından zaman zaman yadırgandığı açıktır:

“İTÜ mezunları genellikle iyi şirketlerde¹⁶² çalışırlar. Kendi komutaları altında çalışacak denizcilerin de teknisyen değil mühendis olmasını, diğer bir deyişle “okullu olmasını” isterler [M3-1, 10/12/2021].

Zabıtlar arasındaki dayanışma salt aynı okuldan eğitim almış olmakla ilişkili değildir. Saha araştırmamın iki safhasında da ileride başka gemilerde birlikte çalışabileceklerini belirten zabıtlar olmuştur:

“Her katıldığım gemide birlikte çalıştığım zabıtları gözlemlerim. Bu sadece güverteçiler için değil, makineçiler için de geçerlidir. Kimi senin ayağını kaydırmaya çalışırken, kimi işine odaklanır. İşini iyi yapanları not edersin ve onlarla bağlantını koparmazsın. Gün gelir çalıştığın gemideki zabıt incek olur, sen de personel müdürüne önceden tanıdığın insanı önerirsin. Şöyle söyleyeyim; her zabıtın aklında kendi ekibi mutlaka vardır. İleride süvari olursun, ikinciyi, üçüncüyü kendin belirleyebilme şansın da olur. Ayağını kaydırmak isteyen de belki kendi tanıdığı birini gemiye getirmek istediğinden böyle davranmıştır. Bunu bilemeyiz ama biz örneğin K2-4 ile sonraki kontratlarımız için birbirimizle dayanışma içindeyiz. İş bilenle, tanıdığın insanla

¹⁶² Standart-altı olmayan gemiler işleten şirketler kastediliyor.

çalışırsan üzerinde ekstra kontrol yükü olmaz. Tanıdığın insan yaşanan sorunlar karşısında sana destek verir, eksikliğini kapatır, ayıbını örter... Gerekğinde güvertede çoğunluğu sağlarsın. Şimdi sen ona iş bulursun, ileride de o sana iş bulur” [C/O-3, 02/04/2023].

Yukarıdaki ifadeler, kontrat bazlı çalışılan ve özellikle de *M/V Striker* gibi standart-altı gemileri işleten şirketlerde daha yoğun deneyimlenen güvencesizliğe karşı mesleki bilgi ve görgülerine güvenebilecekleri zabıtlarla birlikte çalışmayı hedefleyerek, bu gerçekleşme de birbirlerine referans olup gelecekte çalışacakları şirketler için yönlendirerek *güvencesizliğe karşı bir güvence ağı örme iradesine* işaret etmektedir. Önceden birlikte çalıştığı ve tanıdığı personeli yeni çalıştığı gemide yine birlikte çalışabilmek için çağırabilme pratikleri güvencesiz istihdamın norm olduğu koşullarda oldukça kıymetli bir örüntüdür:

“Gemide birbiriyle iyi geçinmek ya da piyasada iyi bilinmek çok önemlidir. Birlikte çalıştığın ekibin iyi ve uyumlu olması, gemideki koşulların olumsuzluğunu bir ölçüde telafi ettirir. Kimi gemide kontratın bitsin diye gün sayarsın, kimi gemide kontratın üzerinden bir ay geçer, ekip arkadaşının beraber inelim isteğini kıramayıp bir ay daha kalırsın. İşe girerken de önemlidir bu; ikinci zabıt olarak başvurup işe alındığın şirket sana ‘iyi bir birinci zabıt tanıdığının olup olmadığını’ sorabilir. Dolayısıyla kimin önünü kimin açabileceği belli olmaz bizim meslekte” [K2-4, 19/02/2023].

İşe geç kalmamak ve birbirlerini kollamak konusunda benzer dayanışma pratiklerine tayfalar arasında da rastlanmaktadır. Örneğin hem 2021’de hem de 2023’te özellikle Gürcü ve Azeri tayfalar arasında tespit ettiğim dayanışma pratiklerinden biri,

mesaiye başlayanların başta uykusuzluk ve yorgunluk sebebiyle mesaiye geç kalma ihtimali olanları uyandırmalarıdır.

Denizciler arasındaki bir başka dayanışma pratiği ise eğer rotaları üzerinde kendi ülkelerinin limanları varsa nöbetleri/vardiyaları kendi aralarında paylaşarak, diğer bir deyişle dayanışma göstererek limanlarda inebilmektedirler. Ancak süvari ve çarkçıbaşı bunun istisnasıdır; zira bu iki pozisyondaki denizciler limanlarda kendi yerlerine nöbetçi zabıt bırakarak gemiden ayrılabilirler. Izmail’de (Ukrayna) yaşayan yağcıya Türk makine üçüncü zabiti M3-1’in Izmail limanındayken izin vermesi, üç gün gemide kalarak yağcının vardiyalarını üstlenmesi ve İstanbul’a geldiklerinde de aynı özveriye Ukraynalı yağcının göstermesi gibi pratikler [M3-1, 10/12/2021] gemideki yıpratıcı çalışma ortamından kısa süreliğine de olsa ayrılmak, denizcilerin deyimiyle “nefes alabilmek için” oldukça önemlidir ve bu dayanışmayı gösterebilmek çoğu zaman bir ayrıcalığa dönüşebilmektedir. Bu tür örnekler, limanların teknolojik kapasitesi ile ilgili olduğu kadar limanda kısa süreliğine gemiden ayrılmak isteyen denizcinin amirinin kişisel inisiyatif kullanmasıyla da ilişkilidir. Aynı gemide meslektaşlarıyla bu dayanışmayı gösteren ve göster(e)meyen, bu konuda inisiyatif alan ve al(a)mayan zabıtlar bir arada çalışabilmektedir. Dolayısıyla rekreasyon amacıyla limanlarda daha uzun süre vakit geçirmek isteyen denizciler, yüksek teknolojili ve limanda gemiden ayrılmanın oldukça düşük bir ihtimal olduğu AB ülkelerine çalışan hatlarda ya da şirketlerde çalışmak yerine genellikle düşük teknolojili ve savaş gibi bazı güvenlik sorunları sebebiyle liman personeli bulmakta zorluklar yaşanan ve denizcilere emsal gemilerdekilere kıyasla bir miktar daha fazla ücret ödenebilen Batı Afrika ülkelerine ya da Rusya’nın Ukrayna’yı işgali ile başlayan savaş sebebiyle Karadeniz’in çeşitli limanlarına çalışan şirketlere yönelebilmektedirler. Şüphesiz, standart-altı gemilerde çalışmakla birlikte çeşitli gerekçelerle bu tür riskli rotalarda çalışmak istemeyen denizciler de mevcuttur.

Denizciler arasındaki bir diğer dayanışma şekli ise deneyim aktarımıdır. Deneyim aktarımı yoluyla denizciler yeni katıldıkları gemideki ya da şirketteki işleyiş hakkında bir öngörülebilirliğe sahip olmaktadır. Bu, gemideki kültür ve iş yapma şekillerine uyum yönünden önemlidir. 2021 yılında *M/V Striker*'ın Gürcü güverte reisi BS-1, gemiye ilk kez çıktığında başka bir Gürcü güverte reisinin kendisine gemi, şirket ve denizde dikkat etmesi gerekenler hakkında çeşitli uyarılarda bulunduğunu ve bildiklerini kendisiyle paylaştığını aktarmıştır. Aynı şekilde BS-1 de aynı şirketin farklı gemilerinde çalıştığı için *M/V Striker'a* katılanlara ve/veya bu şirkette ilk kez çalışan Gürcü personele nelere ve hatta kimlere dikkat etmeleri gerektiği konusunda benim de katıldığım bir oryantasyon vermiştir. Gemide tutunma stratejilerinin paylaşıldığı bu enformel toplantının benzerlerine 2023 yılında gemiye katılan hem Gürcü hem de Azeri denizciler arasında rastlanmıştır. Dolayısıyla bilgi aktarımı konusunda, denizcilerin örgütsel pazarlık gücünün ITF ile sınırlı olduğu, yapısal pazarlık gücünün ise daha da zayıf olduğu koşullarda tayfalar arasında etnisite temelli dayanışma örüntülerinin mevcudiyeti dikkat çekmektedir. Makine üçüncü zabiti M3-2'nin aşağıdaki ifadeleri denizcilerin de hangi koşullar altında pazarlık güçlerinin olduğuna dair farkındalıklarını göstermesi yönüyle önemlidir:

“İstanbul'dan gemiye katıldın diyelim. Karadeniz'e çıkarsan insanlarda değişim görmek zordur; zira gemi İstanbul'a yakındır. Çıkaracağın en küçük sıkıntıda İstanbul'da indirilebilirsin. Ancak, gemi Çanakkale'yi geçip Akdeniz'e açıldıktan sonra her şey bir anda değişir ve insanların gerçek yüzlerini görmeye başlarsın. Zira, şirketin seni başka bir ülkenin limanında indirmesinin maliyetli olacağını hem sen bilirsin hem de şirket bilir. O yüzden İstanbul'a uzak seferlerde limanlara yanaşmadan önce denizciler gemiyi ya da şirketi ITF'e şikâyet

edebilecekleri için herkesin ücret alacaklarının ödenmesine özellikle dikkat edilir” [M3-2, 05/08/2021].

Saha araştırmamın iki safhasında da gemi içerisindeki konumumu korumak (ki tersane sürecinde normal gemi yaşantısına kıyasla armatrlerin ya da şirket temsilcilerinin sıkça gemide bulunmaları), denizcilerle kurduğum güvene dayalı ilişkinin zarar görmemesi ve denizciler arasında ya da denizcilerle şirket yönetimi arasında oluşabilecek gerginliklerin taraflara benden ulaşan bir bilgiden kaynaklanmaması açısından çift yönlü olarak herhangi bir bilgiyi diğer tarafa aktarmamayı tercih ettim. Ayrıca benim aynı ortamda bulunduğum anlarda aralarında çıkan ve hızla büyüyebilecek anlaşmazlıklarda da öncelikle gözlemci statm korumayı tercih etmekle birlikte gemide bulunduğum zaman ilerledikçe gerekli grdğum anlarda arabuluculuk rolü üstlenerek kendi araştırmacı pozisyonumu ciddi bir riske atmadan sorunların çözümlenmesine katkıda bulundum. Burada, ana hatlarıyla “emek ve sermaye arasında uzlaşmayı hedefleyen” sosyal politika alanındaki akademik geçmişim ve sahip olduğum perspektifin etkili olduğu söylenbilir.

Hsiung (1996, ss. 127-129), dışarıdan erişme görece kapalı olan işyerlerinde karşılaşılabilen benzer durumlarda saha araştırmacısının içindeki bulunduğu, işçilerin birbirleriyle ve araştırmacıyla karşı karşıya gelebildikleri, patronun araştırmacıyı işçilerle karşı karşıya getirebildiği vb. Çok taraflı gerilimlere açık olan çok boyutlu güç ilişkilerine dikkat çekmektedir. Etnografik araştırma yürütülürken araştırmacının kendisini söz konusu ilişkilerin içinde ya da çevresinde bulabildiğini belirten Hsiung, araştırmacının içine girdiği toplumsal sistemin aktörlerinin etkilerinin yanı sıra araştıran ve araştırılanın; toplumsal cinsiyet konumlarının, etnik kimliklerinin, ideolojik pozisyonlarının söz konusu gerilimlerin sönümlenmesinde ya da şiddetinin artmasında etkili olabileceğinin altını çizmektedir.

Personeli çok uluslu denizcilerden oluşan ticari gemilerde genellikle birden fazla anadili konuşan denizciler bir arada çalışırlar. Denizcinin anadili ile denizciliğin evrensel dili olan İngilizcedeki yetkinlik gemideki yaşamı temelde iki şekilde etkiler: aynı anadili konuşmak gemide arkadaş olabilmek için en etkili faktörken, anadilleri farklı olan denizcilerin ikinci dillerinin İngilizce olması ve ticari yük taşımacılığı yapan gemilerde ağırlıkla İngilizce konuşulması ortaya çıkan sorunların tartışılabilme olasılığını artırmaktadır (Bkz. Pauksztat, 2021).¹⁶³ Öte yandan, farklı anadillere sahip denizciler arasında İngilizce yeterliliğin örtüşmediği ya da emek sürecinde kullanılan kelime, jest ve mimiklerin farklı anlamları temsil edebildiği durumlarda ciddi sorunlar da yaşanabilmektedir. Alderton v.d. de (2005, ss. 102-103), denizcilerin farklı ülkelerden gelen denizcilerle çalışmayı faydalı bulduklarını, öte yandan bu birlikteliğin yeterince etkin olamayan iletişimle birlikte işe ilişkin çeşitli sorunları da beraberinde getirebildiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, gemide aynı anadili konuşmak ya da gemideki resmi dillerden birinin İngilizce olması denizciler arasında dayanışmaya yol açabildiği gibi çatışmalara da sebebiyet verebilmektedir.

Dil bariyeri, seferdeki zorlukların yarattığı psikolojik yıpranma ve etnik önyargıların sebep olduğu bu anlaşmazlıklardan biri tersane sürecinde ana makinenin silindirlerinin gemiye getirildiği gün yaşanmıştır. Büyük bir kamyonla tersaneye getirilen silindirler, kamyon kasasında olan gemici G8 tarafından halatlarla özenle bağlanmakta ve ardından tersanenin vinciyle gemi bacasının yanındaki kaportadan (skylight) doğruca makine dairesine indirilmekte ve orada da bir caraskal aracılığıyla ana makineye yerleştirilmekteydi. Yedi silindir beşi bu şekilde indirildikten sonra, son iki silindirden ilkinin biraz yatık, ikincisinin ise ciddi şekilde yatık olarak makine

¹⁶³ Yukarıda da değinildiği üzere C/O-2'nin kişisel deneyimleri, farklı dillerin konuşulmasının dedikodu faktörü ortadan kaldıracığından daha iyi olacağına işaret etmektedir. Das (2019) ise ticari gemilerde çalışan denizcilere ilişkin iletişimsizlik ve gemilerdeki sözlü etkileşim eksikliği hakkındaki teknokratik söylemlerin denizcileri kendi yetersiz sosyallikleri için suçlayarak dikkatleri emek sömürsünden uzaklaştırmak için tasarlandığını öne sürmektedir.

daireesine indirilmesi, makine dairesindekilerin silindirleri ana makine içerisine yerleştirmesini son derece zorlaştırmıştı. En ufak bir hatanın ya da sıkışmanın silindir bakım için geri gönderilmesiyle sonuçlanacak olması halihazırda bir stres faktörüydü ve o sırada makine dairesinde olan enspektör, yukarıda bekleyen makine üçüncü zabiti M3-2 ile diğerlerine silindirleri dik yollamaları için bağırmıştır:

- Enspektör: “Oğlum, dik yollayın şunları, iki elinizle bir s.ki doğrultamıyorsunuz!”
- M3-2: (Gülerek ve yüksek sesle limandaki G8’e) “Dik yolla, dik yolla” (Türkçe, sağ kolun dirseğini sol kolun avuç içine koyarak).

Son silindir de makine dairesine indirildikten sonra gemici G8, hızla gemi ofisindeki K2-1’in yanına gelmiştir:

- G8: “Bana ‘dick’ diye bağırip güldüler. Sence ne yapayım?” (İngilizce)
Bunun üzerine güverte zabiti K2-1, M3-2’yi geminin ofisine çağırılmış ve ofise gelen M3-2 ile G8 benim ve diğer gemicilerin de ofiste olduğu sırada tartışmaya başlamışlardır:
- M3-2: “Son silindirler yatay geldiği için makine dairesinden enspektör uyardı, ben de aşağıyı uyardım”.
- K2-1: “O zaman neden adama dick deyip güldünüz?” (İngilizce).

O sırada araya girip telefonumdan çevrimiçi sözlük açarak, söz konusu kelimenin İngilizce *dick* değil Türkçe *dik* olduğunu ve *vertical* anlamına geldiğini K2-1’e gösterdim. Gürcü zabıt ve diğer personeller bu konuda M3-2’ye güvenmeseler de benim onlara yalan söylemeyeceğim konusunda bana güvendiklerinden ötürü ısrarcı olmamışlardır. Böylece söz konusu anlaşmazlık da büyük bir olay yaşanmadan son bulmuş oldu. Bu vesileyle Gürcü personelin gemide birbirlerinin hakkını koruma açısından gayet örgütlü olduklarını ve bireysel hareket etmeden önce Gürcü güverte

zabitine ve aynı zamanda doğal liderleri olan K2-1'e danışarak kendi aralarında hiyerarşiyi takip ettiklerini görmüş oldum:

“Çoğunu Batum'dan tanıyorum. Tanımasan da gemide birlikte üç ay geçirince yakınlaşıyorsun zaten. Açıkçası ben biraz da onlar için (diğer Gürcüler) gemiden inmedim. Seyirdeyken diğer zabitlerle yaşadıkları sıkıntılarda, geminin durumu sebebiyle ve herkesin (aşçının ve zabitlerin) şirkete birbirleri hakkında dilekçeler yazdıkları bir süreçte sürekli benden bir şeyleri düzeltmemi birileriyle onlar adına konuşmamı istediler. Elimden geleni yaptım ama bu da beni yordu açıkçası. Onlara ‘gemiden ayrılacaksak o bota en son binen ben olurum’ dedim. Daha ne yapabilirim? Onların avukatlarıymışım gibi şirketle konuşamam. İşte bu yüzden farklı ülkelerden denizcilerle çalışmak isterim. Böylece üzerime ekstra sorumluluk yüklenmez [K2-1, 29/08/2021].

2021'de tersaneye girildikten sonra mesai saatleri ortaklaştığından mesai sonrasında sosyalleşmek için yaşam mahallinin çeşitli noktalarında bir araya gelen küçük gruplar oluşmaya başlamıştır. Akşamları tayfa salonunda neredeyse herkesin katıldığı büyük bir grup olarak toplanılmaya başlanmışsa da küçük enformel gruplar halinde birlikte vakit geçirme daha yaygındır. Enformel gruplara aidiyet konusunda bazen etnik aidiyet (Gürcü olmak gibi) etkili olsa da aslında dikkat edilen husus, küçük aksaklıkların ya da zabitler veya enspektörler tarafından öğrenildiğinde denizciler açısından sorun yaratabilecek şeylerin gizli kalmasına verilen önemdir. İşçilik bilinciyle açıklanabilecek olan bu durum, Hawthorne Araştırmalarında da işçi sınıfı içindeki enformel gruplara katılabilmenin en önemli koşullarından birisini oluşturmuştur (Bkz. Roethlisberger ve diğerleri, 1966).

2021’de gemideki ilk haftamda Gürcü denizcilerin benimle hızla kaynaşmalarında ve enformel gruplarına dahil etmelerinde iletişim sorunlarını çözmemin ve ağır işlerde onlara yardımcı olmamın yanı sıra etnik aidiyet açısından beni kendilerine yakın görmüş olmalarının da etkili olduğunu teslim etmem gerekir. Nerdeyse hepsi Batumlu olan Gürcü denizciler henüz gemideki ilk günlerimde Artvinli olduğumu öğrendiklerinde buna sevinmişler ve mesai sonrasında tayfa salonundaki eğlencelerine beni de davet etmişlerdir. Çeşitli içkilerin bulunduğu masada cep telefonu aracılığıyla portatif bir hoparlörden müzik dinleyen grup içindeki dört kişi yerel bir iskambil oyunu oynarken, tavla oynayanlar da vardı ve zaman zaman müziğe topluca eşlik edilmekteydi. “Cilveloy” olarak bilinen türkünün Gürcüce bir versiyonu çalınırken, nakarat kısmında kendilerine eşlik etmem üzerine denizciler hem şaşırmışlar hem de çok mutlu olup içkilerini kaldırmışlardır. *Bu hem Gürcü denizcilerden oluşan geniş gruba kabul edilişim hem de Gürcüce de “bizden biri, bizden olan” anlamına gelen Çveneburi lakabımı ilk hafta içinde edinmiş olmam* açısından önemli bir gelişmedir. Diğer lakabım ise ilk kez eşik bekçisi K-EB tarafından kullanılan ve zamanla gemide yayılan “*profesör*” olmuştur.

Son olarak geminin, hiyerarşinin ve otoritenin dayanışma ve çatışmaların mekânı olduğu kadar gündelik hayata yayılmış direniş pratiklerinin de mekânı olduğunu teslim etmek gereklidir. Baum-Talmor’un da (2021, ss. 59-60) vurguladığı üzere, denizcilerin gemide olmasının ardında yatan ana motivasyon kendi ülkelerinde karada çalışabilecekleri alternatif işlerin azlığı ve yine gemide söz konusu işlere kıyasla yüksek ücretler olarak çalışma fırsatıdır. Ücretli çalışma ilişkisinin, vardiyalı çalışmanın, hiyerarşik ilişkilerin, mekânın kısıtlılığının, şirketin maliyet minimizasyonu prensibinin ve nihayet standart-altı geminin maddi koşullarının belirleyici olduğu bir emek sürecinde yer alan denizcilerin gündelik hayatın pek çok anına yayılmış çeşitli direniş taktikleri geliştirmiş olmaları şaşırtıcı değildir.

Yönetim düşüncesinin öncülerinden Taylor'un (2005) özel bir önem attığı ve yukarıda kısaca değindiğimiz sistematik kaytarma hem tersanede hem de seferdeyken tayfalar arasında en yaygın olan direniş taktiklerindedir. Güvertede iş yaparken köprü üstündeki zabitin görüş alanı dışındaki yerlerde ya da sabaha karşı gemiye gelen ve denizcilerin uykularını bölen kumanya taşıma sırasında zabitlerin de görebileceği şekilde sık ve uzun sigara molaları vermek, bir alet ya da malzemeyi arıyor gibi yapmak, çok acil olmayan ya da rutin bir işin yapılmasında yaşanan teknik aksiliklerde her zamanki kısa yolları izlemeyip, işi kitabına göre yapmak, çay molalarını uzatmak ve yakalanma riskinin düşük olduğu başaltı, yeke dairesi vb. yerlerde kısa süreli uyku molaları vermek bunlar arasında sayılabilir. Tersanedeki çalışmalar sırasında hem denizcilerin hem de kaynakçıların öğle molası yaklaşırken yavaşlamaları, öğleden sonra ise K-EB ya da C/O-2 görünürde yokken işten kaytarmaya başlamaları, C/O-2'nin geldiğini fark ettikleri anlarda ise Goffman'ın (2014, ss. 110-112) “göstermelik iş yapma” kavramıyla vurguladığı gibi gerçekte olduğundan daha sıkı çalışıyor izlenimi verecek şekilde performans sergilemeleri sıkça görülen bir örüntüdür. Öte yandan hem tersanede hem de sefer sırasında zabitlerin ya da güverte reisinin bu örüntülerin farkında olmakla beraber, belirli sınırlar içinde buna göz yumduklarını söylemek yanlış olmaz.

2021'de tersanedeki işlerin ağır aksak ilerlemesi ve teknik eksiklikler, her ne kadar 08:00-17:00 olan yeni bir vardiya düzenine geçilmiş olsa da denizcilerde rahavet yaratmaya başlamıştır. Örneğin, kahvaltı sonrasında işler tavsatılmaya başlamış ve önce sabahları iskele tarafında kahvaltı sonrası alınan çayla birlikte sohbet ve işe geç başlama bir rutine dönüşmüştür. Gemide iş-zaman disiplini çerçevesinde düzenli olarak çalışanlar ise zabitler M3-2, C/O-2, K2-1 ile reis BS-1'dir. Denizcilerin kahvaltı sonrası çayları bitince ya BS-1 ya da K2-1'in gemicilere “hadi hadi” demeye başlamasıyla 10:15'teki çay molasına kadar herkes hızla kendi çalışma yerine geçmeye başlamaktadır. “Hadi hadi” uyarısı, yapılan işin seferdeki işlere kıyasla ağırlığına, başta

kumanya kalitesi ve kamaraların kondisyonu olmak üzere gemideki gündelik hayatı doğrudan etkileyen çeşitli yetersizliklere karşılık herhangi bir ek ödemenin de yokluğunda, zabıtların ve reisin işten kaytarmaya bir yere kadar göz yummaları şeklindeki örtülü anlaşmanın gereğinin yerine getirilmesi ve o andan itibaren işi tavsatmanın adil olmayacağına bir işareti olarak düşünülebilir.

Tersanede denizcilerin canını sıkan ve gemideki gündelik hayatı zorlaştıran şeylerden biri, işlerin burada da kara düzen yürütmesi ve bu işleyişin denizcilerin mesai sonrası zamanlarını da etkileyebilmesidir. 27 Ağustos 2021 Cuma günü mesainin bitmesinin ve haftalıkların alınmasının ardından Gürcü denizciler akşam dışarı çıkmak için hazırlanmışlar ve kendi aralarında bir fon oluşturmuşlardır. Ancak 17:30'da geminin yanına yanaşan bir kamyonla birtakım makine parçaları getirilmiştir. Şoförün 'acelesi olduğunu' söylemesi üzerine o sırada lumbarağzı nöbeti tutan ben olduğumdan C/O-2'ye haber vermişim. Parçaların bir kısmının geminin vinciyle bir kısmının da elde taşınması gerektiğinden bu durum, başta güverte reisi BS-1 olmak üzere düş almış ve dışarıya çıkmak için hazırlanan tüm denizcilerin morallerini bozmuştur. Parça taşıma işi Rusça, Türkçe, Gürcüce ve İngilizce küfürlerle topluca yapılmış; ancak o gün dışarıya çıkılamamıştır.

Hali hazırda ağır koşulların olduğu standart-altı gemideki işlerin iyice ağırlaştığı tersanede yaşanan her aksaklıkta, söz konusu aksaklıktan etkilenenlerin direkt ve çok dilli şekilde küfretmeye başlamaları, mekândan (tersane) ve yapılan işten hoşnutsuzluğun en doğrudan kolektif dışavurum yoludur. Özellikle tersane sürecinde gemi, bazıları denizcilerin yaratıcılığının göstergesi olan pek çok küfrün seri şekilde duyulduğu bir mekâna dönüşmüştür. İş yaparken düzenli ve yaşanan aksaklıklarda genelde çevredekilerin duyabileceği şekilde edilen küfürler hem mevcut koşullarda denizcilere ek ödeme yapılmaksızın işin ağırlaşmasından duyulan memnuniyetsizliğin bir işaretidir hem de iş yükünün o gün için daha fazla artmaması gerektiği talebinin,

ücret-iş yükü-stres-dinlenme dengesini gözetemeyen zabıtlere dolaylı olarak bildirimini işlevi görmektedir.

Gemide hem tayfaların amiri konumunda olan hem de tayfalarla birlikte şirketin çalışanı olan zabıtlerin ikircikli konumları, hem gemide morallerini korumaları ve maiyetlerindeki denizciler üzerindeki otoritelerini korumaları amacıyla onları çeşitli taktikler izlemeye zorlamaktadır. Diğer bir deyişle zabıtlerin gemicilerle aralarındaki mesafeyi koruyabilmeleri kendini hissettiren, zaruri bir ihtiyaçtır. Aşağıda alıntılanan ve bir kadın zabıtın izlediği taktik, öngörülebilirliğin önemli olduğu ve erkek egemen bir mekân olan gemide sonuç almıştır:

“Benim izlediğim taktik dengesiz bir profil çizmek, deliliğe vurmaktır. Örneğin yemeğimi alırım, tayfa salonuna geçerim ve ‘ben bugün gemicilerle yiyeceğim’ derim. Bakarım bir iki gün sonra gemicinin biri almış yemeğini, ayağında terlikle gelmiş vardiyama, bana laçka bir şekilde ‘merhaba AK-K2 kaptan’ vs. diyor. Bu durumda ‘tamam, şimdi s.ktir git buradan ve buraya girmen gerektiği şekilde gir’ derim. O zaman da ‘bu dengesiz, ben buna bulaşmayayım’ der ve gider...” [AK-K2, 04/04/2021].

Makine üçüncü zabiti M3-3 ise diğer denizcilerle arasındaki mesafeyi korumada ve gemideki dedikodu ortamından uzak kalmada şu taktiği izlemektedir:

“Genelde gemide işi olmayan insanlar dedikodu yapar. Misal, ‘ikincidir (güverte birinci zabiti) ama akşama kadar yatıyordu’ gibi... Bununla mücadele edebilmen için de güçlü yönlerinin olması lazım. Ya mesleğinde çok iyi olacaksın ya yalaka olacaksın ki kimse sana sarmayacak, ya da herkesten izole olacaksın. Böylece arkandan konuşmalar da sen duymayacağın için rahatsız olmayacaksın” [M3-3, 28/03/2022].

Gemilerin mikro toplumlar oldukları kabul edildiğinde, denizciler tarafından izlenen taktiklerin dayanışma, çatışma ve direnişe dayalı ilişki ağlarının mekânı olan gemide bazen yalnız kalma pahasına da olsa tutunabilme amacına hizmet ettiği söylenebilir.

3.2.7. “Bu Meslek Kadınlar İçin Uygun Değil!”: Erkek Egemen Bir Mekân Olarak Gemi

Lojistik endüstrisinin bir ucundan diğerine tüm aşamalarında (ambarlar, limanlar, gemiler) erkek egemen yapı son derece belirgindir. Konteynerleşme süreci ve teknolojik yatırımlar, tüm lojistik süreçlerdeki kas gücüne dayalı işleri görece azaltmış olsa da kadın denizcilerin mesleğe girişlerinin önündeki birtakım engeller mevcudiyetini sürdürmektedir. Peano (2021, ss. 16-17), lojistik süreçlerin bir parçası olan denizcilik taşımacılığının halen erkek egemen bir meslek karakteri göstermeye devam ettiğini ve hatta ırksallaştırılmış ve cinsiyetlendirilmiş pratiklerin yaygın örüntüler şeklinde görüldüğü bir işkolu olduğunu tespitini yapmaktadır. Kitada v.d. (2015), erkek egemen sektörlerde kadınların kariyer gelişimlerinin deniz taşımacılığı sektöründe iş-yaşam dengesi fikrinin kurumsallaştırılmamış olması ya da fen, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarının kadınlar için uygun olmadığını varsayan bir eğilimin varlığı gibi çeşitli faktörler tarafından engellenme eğiliminde olduğunu ve bunun da istihdama eşitsiz erişimle sonuçlandığına vurgu yapmaktadır. Bu tür varsayımların değiştirilmesi için hem “eğitim” ve “araştırmanın” temel odak alanları olması hem de denizci kadınların görünürlüğünün artırılıp denizcilik sektöründeki en iyi uygulamaların vurgulanması gereklidir.

2021 yılı verilerine göre kadın denizcilerin tüm denizciler içindeki oranı %1,28'dir ve kadın denizcilerin büyük çoğunluğu yolcu gemileri ile feribotlarda çalışmaktadır (BIMCO ve ICS, 2021). Yukarıda bahsedilen önyargılara dayalı

eğilimler, ticari yük taşımacılığı yapan gemilerdeki yoğun çalışma temposuyla, sosyal izolasyon ve gemideki yaşamın düzenlenmiş bir yaşam olmasıyla ve nihayet denizcilerin sosyo-psikolojik özelliklerinin neden sıklıkla mahkumlarınkiyle karşılaştırıldığıyla birlikte düşünüldüğünde gemilerdeki sosyal yaşamın diğer çalışma mekanlarına kıyasla neden özel bir ilginin odağında olduğu daha kolay anlaşılabilir (Campling ve Colas, 2021, s. 143; Theotokas, 2018, ss. 219-220).

Burada öncelikle emeğin feminizasyonu ve ırksallaştırılması kavramları üzerinde durmamız gereklidir. Standing (1999), emeğin feminizasyonu kavramının kadınların eşitler olarak düzenli ücretli işgücüne entegre edilmeleri için nesiller boyu süren çabaların ardından, orijinal hipotezin özünü oluşturan yakınsamanın kadınlarla ilişkili istihdam ve işgücüne katılım biçimlerine doğru olmasının ironikliğine işaret etmektedir. Bir işkolu kadınlaştırılabilir ya da erkekler kendilerini kadınlaştırılmış işlerdeki pozisyonlarda bulabilir. Geleneksel olarak erkekler tarafından yapılan işlerde daha fazla kadın bulunabilir ya da bazı işler kadınların işgücüne katılımının tarihsel örüntüsüyle ilişkili özelliklere sahip olacak şekilde değiştirilebilir. Bu özellikler arasında sözleşme türü, ücretlendirme şekli, sağlanan iş güvencesinin kapsamı ve biçimi yer alır.

Ergüneş'in (2008), "kadın istihdamındaki artışın esasında formel alan olarak isimlendirilen güvenceli, tam zamanlı işlerde değil güvencesiz, esnek, geçici işlerde yaşanmış olması" olarak ifade ettiği durum da budur ve işgücü piyasasının ırk, etnisite ve cinsiyet temelli uğradığı belirlenim ve bölünmeyi işaret etmektedir. Bu süreç enformelleşme ile kol kola ilerlemiş ve kadınlar dünya genelinde enformel alanda daha fazla istihdam edilmeye başlanmıştır. Kadınların enformel alanlarda daha fazla istihdam edilmesi veya daha fazla çalışabilmeleri ise doğrudan toplumsal konumlarıyla ilgilidir. Cinsiyetçi iş bölümüne bağlı olarak kadınların yaptıkları işler çoğunlukla ev işlerinin uzantısı niteliğinde olan sınıf öğretmenliği, hosteslik, hemşirelik, sekreterlik ve aşçılık

vb. işlerdir. Erkek egemen toplumlarda otorite ve güç gerektiren mesleklerin erkeklere, bakım, beslenme ve hizmetle ilişkili mesleklerin ise kadınlara özgü olduğu varsayılmaktadır. Deniz taşımacılığında istihdamın kontrat bazlı olması ve güvencesizlik yaygın bir örüntü olmakla birlikte cinsiyetçi iş bölümü, emeğin ırksallaştırılması vb. hususlara son derece erkek egemen bir işyeri mekânı olan ticari yük taşımacılığı yapan gemilerde de rastlanmaktadır.

Küresel deniz taşımacılığı sektöründe işgücünün ırksallaştırılması konusunda göze çarpan başlıca örneklerin Filipinli denizciler olmaları şaşırtıcı değildir. Zira Filipinler, başlık 3.2.4.'de ele alındığı üzere küresel denizci işgücü arzının oluşumunda başat bir ülkedir ve Filipinler devletinin denizciliği bir ülke politikasına dönüştürmüş olması bu durumun uzun yıllar devam edeceğini de göstermektedir. McKay (2007), Filipinli denizcilerin ticari yük gemilerindeki ırksallaştırılmış rolleriyle karadaki “kol gücüne dayalı zor işleri yapan fedakar erkekler” rollerinin çatışmasından kaynaklanan “çifte eril bilinç sorunu” olduğunu tespitini yapmaktadır. Filipinler devletinin Filipinlileri özellikle deniz işgücü piyasasının alt kademelerindeki pozisyonlara uygun şekilde “üretmek için” çaba gösterdiğini vurgulayan McKay, 1980’lerden bu yana Filipinli göçünün feminizasyonu ile birlikte devletin, hem Filipinli denizcilerin devlet öncülüğündeki bu projeye bağlılıklarını pekiştirmek hem de gemilerdeki zorlu işyeri koşullarına tepkilerini düzenlemek için daha az cinsiyete özgü ancak Filipinli erkekliğin yüceltilmesine izin veren bir kavram olan “ulusal kahramanlık” kavramını inşa ettiğini saptamaktadır. Böylece Filipinler devleti, dış pazarlama, disiplin politikaları ve toplumsal cinsiyet anlatıları aracılığıyla Filipinli denizcileri, marjinal erkekliklerini kutlayabilen -ama doğrudan meydan okuyamayan- sembolik ama ikincil “yeni kahramanlar” olarak üretmiştir. Gemideki açıkça ikincil ilişkilerine rağmen, Filipinli denizciler yine de işleri ve erkeklikleri etrafında, ikincil veya marjinal statülerini tersine çevirmelerine veya en azından gizlemelerine yardımcı olan ulusötesi anlamlar inşa

etmişlerdir. Ancak yukarıda da vurguladığımız üzere McKay'a göre Filipinli denizciler bir çifte eril bilinç sorunuyla karşı karşıyadırlar: hem işgücü piyasasında veya işyerinde ırksal olarak marjinalleştirildikleri hem de Markkula'nın da (2021, s. 173) vurguladığı üzere birinci dünya ülkelerinin baskın denizci grupları tarafından genellikle kadınsı olarak etiketlendikleri bir bağlamda kendilerini güçlü erkekler olarak ortaya koymaya çalışmaktadırlar. Göç süreci, iş ve evin fiziksel olarak birbirinden ayrılması ve denizcilerin bu ulus ötesi erkeklik alanları arasında hareket edebilmeleri, Filipinli denizcilerin çifte erkeklik bilincine sahip olmalarını ve çoklu erkeklik rollerini yerine getirmelerini mümkün kılmaktadır. Böylece göze çarpan tüketimleri, aşırı erkeksi maceracılar olarak ünlenmeleri ve zorluklara katlanma becerileri, Filipinli denizcilere iş yerinde marjinalleştirilmiş ve ikincil bir erkekliği evde örnek bir erkeklik modeline dönüştürme şansı vererek babalık, ekonomik geçim, aile için fedakârlık ve 'kol emeğinin maçoluğu' ideallerini vurgulamaktadır. Son olarak, bu taktikler ve kimlik inşaları Filipinli denizcilerin ikincil konumlarına katlanmalarına yardımcı olmakta ve onlara eylemlilik sağlarken, örnek erkeklik inşalarının gemideki veya işgücü piyasasındaki sömürü ilişkilerine ve bariz ırkçılığa doğrudan meydan okumadığını ve erkekleri işgücü piyasasındaki hiper-erkekliklerin yeniden üretilmesi eğiliminde olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ele almaya yönlendirmediğini de belirtmek gerekir.

(Terry, 2014), Filipinli denizcilerin uysal, arkadaş canlısı, sevecen ve sadık oldukları söylemlerinin, bu işgücü piyasasında çoğunlukla ikincil konumlara ait oldukları fikrini pekiştirmede bir rol oynadığını iddia etmektedir. Küresel deniz işgücü piyasasında ücretlerin baskılanmasında yukarıda sayılan özellikleri sergileyen işçilere ihtiyaç duyulmaktadır.¹⁶⁴ Filipinli denizciler, hem Filipinli denizci olmanın ne anlama geldiğine dair ideolojik çağrıya cevap verdikleri için hem de bunun kendilerine rekabet

¹⁶⁴ Lokal düzeyde benzer bir ilişkinin Türkiye'deki deniz taşımacılığı şirketleriyle "sıkı çalışan, uysal ve disiplinli" Gürcü denizciler arasında da var olduğunu ileri sürmek mümkündür.

avantajı sağladığını anladıkları için söylemsel olarak inşa edilmiş rollerini oynamaya devam etmektedirler. Ancak, Filipinlilere kendi ülkelerinde daha fazla iş fırsatı tanınması halinde daha iyi ücret veya çalışma koşulları talep edecek olmaları nedeniyle mevcut söylemsel yapıların kolayca istikrarsızlaşması da muhtemeldir. Sonuç olarak, çeşitli cephelerde üretilen yeni söylemler ve yorumlarla farklı bir maddesellik tasavvur etmek mümkündür: Filipinliler küresel deniz işgücü piyasasında “en çok tercih edilen” denizciler olarak gerçekten de itaatkâr rollerin ötesindeki değerlerini kanıtlamaya devam edebilirken, Filipinler’in değişen sosyoekonomik durumu da küresel deniz taşımacılığı işkolunda denizcilerin etnik kökenlerine göre yapılan sıralamaları yeniden yapmaya zorlayabilir.

Emeğin feminizasyonu ve ırksallaştırılması kavramlarının ardından denizci kadınların durumuna değinmek yerinde olacaktır. Saha araştırmam boyunca temas halinde olduğum denizcilerden olan AK-K2’nin denizci kavramına dair önce normatif olanı vurguladığı, ardından da pozitif olandan hareketle geliştirdiği tutunma taktiğini açıkladığı aşağıdaki alıntı dikkat çekicidir;

“Denizci kavramı cinsiyetsizdir. ‘Gemi adamı’ gibi erkekliği vurgulamaz. Yani denizci kavramı açısından erkek ya da kadın olmanız fark etmez. 17 yaşındayken gemiye ilk kez çıktığımda yaş ortalaması 40-45 olan bir gemide yeri geldiğinde onların kızı gibi bir rol üstlenebiliyorsun. Ancak 30 yaşına gelince 40 yaşındaki adamın ‘göz hizasında biri’ oluyorsun ve artık kız çocuğu rolü çekemiyorsun. Kaçabilecek alanın, rolün kalmıyor ve mücadeleni vermen gerekiyor. Soğuk, donuk kadın olman gerekiyor çoğu zaman...” [AK-K2, 04/04/2021].

Pek çok erkek egemen işkolunda olduğu üzere deniz taşımacılığı sektöründe de kadın denizcilerin önünde birtakım engeller mevcuttur. Saha araştırması kapsamında

görüülen zabıtlar, filo büyüklüğünden bağımsız olarak standart-altı şirketlerdeki dökme yük gemilerini idare eden birçok Türk süvarinin ve personel müdürünün ortaklaştığı bir tutum olarak gemide kadın gemici çalıştırılmaması olduğuna işaret etmişlerdir. Gemiye katılmadan önce görüşme gerçekleştirilen şirket personelleri ya da katıldığım etkinliklerde tanışılan personel müdürleriyle gerçekleştirilen enformel sohbetlerde, İstanbul merkezli olan acentelerde personel müdürü olarak çalışanların büyük çoğunluğunun 2000’li yıllara kadar zabıtlık ve/veya süvarilik yapan kişilerden oluştuğu bilgisine erişilmiştir. Dolayısıyla bu kişilerin kadın gemiciler konusundaki tutumları işe alımlarda da etkili olmakta ve bu da Türk armatörlü/kaptanlı gemilerin eril ilişkilerin son derece öne çıktığı bir mekâna çevrilmesinde etkili olmaktadır. Bu tespit, özellikle standart-altı şirketlerin gemileri için geçerlidir.

Türk armatörlü standart-altı gemilerde kadın gemici (aşçı, kamarot da dahil olmak üzere) tercih edilmezken, yabancı bayraklı gemilerde kadın gemici istihdamına rastlandığına farklı görüşmelerde değinilmiştir. Yukarıda değindiğimiz, kadınlara atfedilen aşçılık gibi işlere dair pozisyonlar söz konusu olduğunda *M/V Striker*’a benzer gemilerde kadın denizcilerin istihdamına dair anlatılar ile aşçılığın kadınlıkla ilişkilendirilmesi düşüncesi dikkat çekmektedir. Örneğin, 2021 yılı Ağustos ayında eski şirketten kalmış ve çoğu kullanılmaz durumda olan mutfak malzemelerinin gemiden atıldığı gün yeni mutfak gereçleri gemiye gelmiştir. Mutfağa söz konusu malzemelerin yerleştirilmesine yardım etmek için girdiğimde aşçı A2, zabıtlık salonuna yığılmış mutfak gereçlerini göstererek “çeyizimi gördün mü abi?” diyerek gülümsemiştir. Çeyizin evlilik sürecinde gelin için hazırlanan her türlü giysi ve ev eşyasının olduğu düşünülüğünde aşçı A2’nin de yemek yapmaya dayalı olan kendi mesleğinin “feminen yanı olduğu” düşüncesini paylaştığı söylenebilir.

Kadın denizci istihdamında konu zabıtlara geldiğinde ise durum farklılaşmaktadır. Türkiye’de de bazı büyük ölçekli şirketlerin gemilerinde güverte ve

makine dairesinde kadın zabıtlar çalıştıran şirketler mevcuttur; hatta tüm kıdem ve pozisyonlarda kadın zabıtlar giderek daha görünür olmaya başlamışlardır. Ancak yine de armatr Türk olan pek çok şirkette kadın denizcilerin ancak “zabıt olmak kaydıyla” alıştırılabildiklerini söylemek yanlış olmayacaktır.

Uluslararası deniz taşımacılığında geminin hangi ülkenin bayrağını taşıdığı, başta vergi yükümlülükleri olmak üzere birçok durumda önem kazanmakla birlikte bizim araştırmamız açısından, *süvarilerin genellikle geminin sahibi olan şirketin köken ülkesiyle aynı ülke vatandaşı olması* nemlidir. Bunun, denizcilerin deyimiyile geminin örf adetlerinden, personelin yemek listesinin hazırlanmasına kadar geniş bir alanda etkileri mevcuttur. Zira geminin örf ve adetleri süvariye göre şekillenmektedir. Araştırmam kapsamında görüşme gerçekleştirdiğim denizcilerin biri haricinde hiçbiri bir kadın denizciyle birlikte çalışmamıştır; bu deneyime sahip olan tek denizci ise yolcu (cruise) gemisinde çalışırken kadın zabıtlarla çalıştığını beyan etmiştir.

Geminin erkek egemen bir mekân oluşu ve karadakilerin gözünden “her limanda bir sevgili” anlatısının yerleşikliği denizciler ve denizcilerle para karşılığında cinsel ilişkiye girenler arasındaki ilişkilenmeye değinmeyi gerektirmektedir. Günümüzde birçok limanla kent merkezi arasında bazen birkaç kilometreye varan mesafeler mevcuttur ve denizciler bazı limanlardan çıkabilmek için bile birkaç kilometre yürümek zorunda kalabilmektedirler. Yaygın anlatının aksine, erkek denizcilerin limanlarda gemiden inebildiklerinde para karşılığı girdikleri ilişkiler, serbest zaman kullanımının yalnızca küçük bir boyutunu oluşturmaktadır:

“‘Her limanda bir sevgili’ dedikleri de bu ‘paralı askerler’ işte...

Yoksa kim kimi beklesin, mümkün m öyle bir şey?” [M3-1, 12/08/2021].

Taşımacılık şirketi açısından sermaye birikiminin aksamaması ve hatta hızlanması için geminin yükü tahliye etmesi ya da yükünü alabilmesi için limana en

kısa sürede yanaşması ve aynı şekilde limandan mümkün olan en kısa sürede ayrılması gerekmektedir. Burada, anlaşma hükümlerine göre gerek yükü taşıyan gerekse de yükü taşıyan şirketlerin ödedikleri liman ücretlerini maliyet minimizasyonu prensibi çerçevesinde gerçekleştirmeleri temel hedeftir. Öte yandan bu hedef, Tayland, Hindistan gibi kimi Güney Asya ülkelerinin limanlarında denizcilerin gündelik hayatlarını doğrudan etkileyen bir hal alabilmektedir. Saha araştırmamız kapsamında ortaya çıkan örüntülerden biri geminin yük almak ya da yükü tahliye etmek için demir alanına girmesi ve gerekli hesaplamaların yapılması esnasında gemiye zodyak botlarla onlarca kadının gelmesi ve söz konusu kadınlar gemiye alınmadıkları takdirde ya limandaki yükleme/tahliye işlemleri beklenenden uzun sürdüğü ya da liman sırasının o gemiye kolay kolay gelmediğidir. Limanın gelişmişlik seviyesine göre yükleme/tahliye işlemleri uzayabilmekte gemiye çıkan kadınlar, o süre boyunca gemide kalarak mümkün olduğunca çok para kazanmaya çalışmaktadırlar:

“Örneğin geminin yüklemesi 15 gün sürecekse kadınlar 15 gün gemide kalırlar. Öte yandan kadının motivasyonu olabildiğince fazla para kazanmak olduğu için, senin paran bitip senden sonra bir başkasının kamarasına gittiğinde özellikle Türk gemi personeli arasında kavga çıkabiliyor: *ben seninle ç.k kardeşi mi olacağım? diye*” [M3-1, 05/06/2021].

Denizcilerin gemiye çıkan kadınlarla kurdukları ilişkilerin ve “sahiplenici” davranışların yegâne odağının cinsellik olmadığına dair deneyimlerini paylaşan denizciler de mevcuttur:

“Birkaç günden sonra gemide karı-koca hayatı gibi yaşıyorsun. Öyle olunca da başka kamaraya geçilmesi sıkıntı çıkarabiliyor. Tabii mesele sadece seks de değil... O sürede hayatı ve yalnızlığını paylaşıyorsun, ailenin fotoğraflarını gösteriyorsun.

Telefon numaralarını alıyorsun, dünyanın bir ucundan kendine bir arkadaş ediniyorsun aslında... Yeri geliyor mutfağa girip yemek yapıyorlar, yeri geliyor kamaranı temizliyorlar. Mesela Tayland'da gemideyken salgın kısıtlamaları sebebiyle gemiye kumanya getirtilmedi ama 'bizim kızlar' rahatça gelip gidebiliyorlardı gemiye... Biz de alışveriş listesini onlara verdik ve gemiye gelirken kumanya getirdiler. Sayelerinde aç kalmadık... Tabi bazıları *ladyboy* da olabiliyor. Bana denk gelmedi ama olur da öyle çıkarsa sıkıntı yani (gülüyor)" [M3-2, 12/08/2021].

Erkek egemen bir mekân olan gemide aylar boyunca yaşayan denizciler için *ladyboy* vurgusunun ya da eşcinsel ilişkilerin bir tabu olması şaşırtıcı değildir. Limanda gemiden ayrılma fırsatı bulup, gece kulüplerinde eğlenip gemiye yanlarında kadınlarla gelen denizcilerden bazılarının "sarhoşluğun verdiği etkiyle" ladyboyları kadın zannederek gemiye getirdiklerine dair anlatıları hem saha araştırması öncesinde hem de saha araştırması sırasında dikkat çekmiştir. Farklı denizcilerden gelen ortak bir anlatı olan "ladyboy karşılaşmalarının" hiçbirinde ladyboylar bu kişilere denk gelmemiş; ya birlikte çalıştıkları süvariye, çarkçıbaşına ya da diğer zabıtlere denk geldiği ifadeleri ortaklaşmış ve "ben sarhoştum, süvari bey de geri yollamıştır herhalde" gibi muğlak ifadelerle durum araştırmacıya aktarılmıştır. Bazı zabıtlere ise bu durumu gemideki hiyerarşiyle ilişkilendirerek "zabıtlere ilgilenmez de gemiciler için çok da fark etmez" şeklinde ifade etmişlerdir. Öte yandan, eşcinsellik denizciler arasında bir tabu olduğu kadar, denizciler arasında sefer esnasında eşcinsel ilişkilere denk gelindiğinde ilk limanda indirilen gemicilere rastlandığı da görüşme gerçekleştirilen bir denizci

tarafından aktarılmıştır.¹⁶⁵ “Gemideki fedakar ve güçlü adamlar” şeklindeki kolektif bir kurgu olan erkeklik anlatısıyla, fenomenler karşı karşıya geldiğinde yaşanan gerilim, eşcinselliğe ilişkin kişisel ya da kültürel bakışla ilgili olduğu kadar, denizcilerin “zor koşullara dayanıklı sert erkekler oldukları” imajıyla da ilişkilidir. Bazı anlarda ise fenomenler esprilerle yumuşatılmaktadır. 5 Eylül 2021’de gün içinde tersanede yaşanan elektrik kesintisiyle birlikte işler aksayıp, akşamüstü elektrik geldiğinde televizyonu açan ve zabıt salonundaki grupla birlikte yağlı güreş maçlarını izleyen C/O-2 bir süre sonra yüksek sesle şunları söylemiştir:

“Ya hu bunu izlemeyi gerçekten seven var mı? Böyle ata sporu mu olur? Adam diğerinin kıcına parmağını takıyor!” (toplu görüşmeler) [C/O-2, 05/09/2021].

Geminin jargonunda da erkekliğe ilişkin öğeler öne çıkmaktadır. Gemiye ilk kez katılan birisinin kendisini en çok dışlanmış hissedebileceği anlar, genellikle *jargon kullanılan* zamanlardır. Neuman (2020a, s. 706), bir süre boyunca birbiriyle etkileşimde bulunan insanların, ortak semboller ve ortak bir terminoloji geliştirdiklerinin, yeni kelimeler ürettiklerinin ya da sıradan sözcüklere yeni anlamlar atfettiklerinin altını çizer. Neuman’a göre, yeni kelimeler belli olaylardan, varsayımlardan veya ilişkilerden doğar ve dili bilmek onu kullanmak, ayrı bir alt kültüre üyeliğin işareti olabilir. Dolayısıyla saha araştırmacılarının özelleşmiş dili, yani argoyu öğrenmeleri gereklidir.

Denizcilerle gemiye katılmadan önce de görüşmeler gerçekleştirdiğimden gemideki jargonun bir kısmına hakimdim ve denizciliğe dair birtakım teknik kelime ve kısaltmalara denizciler tarafından atfedilen anlamları öğrenebilmişim. Uluslararası

¹⁶⁵ Bu konu ya da bununla ilişkilendirilebilen herhangi bir anı ya da detay, erkek egemen bir mekân olan gemide sıkça espri konusu olmaktadır. Örneğin bir görüşmede Tayland’dan ayrıldıktan gemide dört kişinin bel soğukluğuna yakalandığını ve personelin şirketi ilaç tedariki için acenteyi bilgilendirmesi talebi üzerine personel müdürünün; “ne yaptınız lan? gemide birbirinizi mi s.ktiniz?” diye karşılık vermesi ve bu konuşmanın tüm gemiye yayılarak zaman zaman kendini hatırlatan düşük dozajlı bir dalga geçme konusu olması yine gülerek anlatılmıştır.

Denizcilik Örgütü'nün (IMO) 4/11/1993 tarihinde aldığı kararla ortaya çıkan ve *International Safety Management Code*'un (Uluslararası Güvenli Yönetim Kodu) kısaltması olan ISM gemilerin güvenli yönetimini ve deniz kirliliğini önlemeyi hedefleyen uluslararası standarttır; ancak denizciler arasında ISM kelimesi pornografik materyali nitelenmektedir. Gemiye katıldıktan bir hafta sonra M3-2, “hard diskin var mı? ISM var mı? değiştirelim mi?” diye sormuştur ve ben de bilgisayarımda ISM olmadığını söylediğimde önce inanmamış ardından da şaşırmıştır. Ertesi gün USB belleğindeki virüs sebebiyle evraklarına ulaşamayan K2-1'in dosyalarını kurtarmayı başardığımda bana teşekkür ederken “bilirsin, gemide USB diskler *ISM'ler* için sürekli el değiştiriyor ve hep birilerinden virüs bulaşıyor” diyerek durumu özetlemiştir.

Son olarak erkek denizcilerin gözünden gemiyle kurdukları ilişkiyle kadınlarla kurdukları ilişkiler arasındaki temel bir benzerliğe değinmek yerinde olacaktır. Evini geçindiren ve zor koşullarda çalışan erkekler anlatısının bir bileşeni olarak okunabilecek “kadınına iyi bakarsan, ona sahip çıkarsan seni asla yarı yolda bırakmaz; gemi de öyle” [K2-1, 10/08/2021] ifadesi, gemilerden bahsedilirken İngilizcede *she* zamirinin kullanılmasıyla birlikte düşünüldüğünde anlam kazanmaktadır:

“Nasıl gemi fırtınada güvenli bir liman arar, biz de güvenilebileceğimiz bir kadın arıyoruz aslında... Gel gör ki bu devirde o kadını bulmak çok zor...” [M3-2, G3, G9, 26/08/2021].

“Her geminin bağlı olduğu bir liman vardır ve gemiler diğer limanlara da uğrarlar. Bizim de bağlı olduğumuz limanlarımız, sevgililerimiz, eşlerimiz vardır ve biz de tıpkı bir geminin yaptığı gibi birçok limana da uğrarız” [2021 ve 2023'te birçok denizcinin ortaklaştıkları söylem].

Gemi ortamında erkeklik salt kadınlarla ilişkilerle sınırlı değildir. Erkeklik, kadınlara atfedilen yemek yapma gibi rollerden, genç ve aynı vardiyayı tutan zabıtların belirli sınırlar içerisindeki (temas etmeksizin) cinsel içerikli sözlü şakalaşmalarına¹⁶⁶ ve hatta ISM örneğinde olduğu üzere bazı ilaçların gemideki isimlerinin de penis odaklı olacak şekilde değiştirilmesine (penis-silin, dick-u-profen) kadar geniş bir kümede ele alınabilir.

Fotoğraf 82: Gemiden Ayrılan Denizcilerle Çekilen Hatıra Fotoğrafı, 2021



¹⁶⁶ Yirmili yaşlarında ve aynı vardiyayı tutan iki zabıtların gemi ofisinde mesai biterken “hadi bu akşam beni bekletme artık” vb. her gün tekrarlayan ifadeleri.

4. SONUÇ

Ticari yük gemilerinde çalışmak bir dizi zorluğu içerisinde barındırmaktadır. Diğer işlerde olduğunun aksine gemi hem çalışılan hem de içinde yaşanılan, hareket halinde olan, içindeki ve sürekli değişen çevresindeki koşullardan ötürü pek çok riske ve belirsizliğe açık bir mekandır. Bu durum, gemide çalışmaya özgü kimi zorlukları da beraberinde getirmektedir. Ancak burada öncelikle bulgularımızdan hareketle deniz taşımacılığındaki belirsizlik faktörünün denizciler üzerindeki etkilerini vurgulamamız gereklidir.

2021 yılında gemiye katılırken amaçladığım şey, denizcilerle birlikte seferler esnasında gemide bulunmaktı. Ancak, geminin Maldivler'den satın alınıp Türkiye'ye gelişinin geminin kondisyonu, denizcilerin gemiye yabancı olmaları ve sorunlarına aşına olmamaları, süvaride cisimleşen otoritenin hegemonikten ziyade despotik doğasının gemideki çalışma ortamını olumsuz etkilemesi ve nihayet Hint Okyanusu'nda fırtınaya girilerek hem yakıt hem de zaman kaybedilmesi sebebiyle bir aydan uzun bir süreliğine gecikmesi denizcilik mesleğine özgü olan *belirsizlik içinde bekleyiş hissini* deneyimlememi beraberinde getirmiştir. Gemi Türkiye'ye vardıktan sonra masada olan seçeneklerin kısa süreliğine tersaneye girme, geminin satışı ve nihayet Novorossisk limanından yük almak üzere sefere çıkması olması ise *standart-altı işleyişe sahip şirket mantığı üzerinden açıklanabilecek belirsizlere ilk örnekleri* oluşturmuştur. 2023 yılındaki seferler esnasında da gemiden inmek için dilekçelerini veren fakat günlerce demirde bekleyen geminin limana yanaşma zamanı son birkaç saate kadar belli olmadığından belirsizlik ve stres içinde bekleyen, planları aksayan denizcilere de rastladım.

Uluslararası sularda yük taşımacılığı yapılan gemilerin, bayrak devletleri, liman devletleri, ITF, ILO ve IMO gibi birçok yerel ve küresel aktörün düzenlemelerine uyum göstermeleri beklenir. Söz konusu düzenlemeler geminin bakım-tutum çalışmalarından

gemi hiyerarşisine, liman devleti kontrollerinden denizcilerin refahını etkileyen faktörlere kadar birçok konudaki asgari standartları belirler. Öte yandan söz konusu standartların bazılarını ya da büyük kısmını sağlayamayan, gemiyi denetimlerden geçirip gerekli belgeleri almasına yetecek işlemler neler ise salt onları yaparak *kâğıt üzerinde standartları sağlayan gemilerin* de deniz taşımacılığı yaptıkları bilinmektedir ve bu tür gemiler literatürde *standart-altı gemiler* olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan bu tezde standart-altı kavramının salt bir geminin ya da gemide çalışan denizcilerin sayılan niteliklere sahip olmaması ile sınırlandırılmaması gerektiği savunulmuştur. Standart-altı gemilerin, standart-altı işleyişe sahip olan şirketlerle ve söz konusu şirketlerin gemileri işletme tarzından, tersanede onarım tarzına, personel seçiminden işlerin kağıt üzerinde tamamlanmasına kadar birçok unsuru içinde barındıran bir iş yapma kültürüyle birlikte düşünülmesi gereklidir.

Saha araştırmasının gerçekleştirildiği gemi de bu tanıma uymaktadır. Standart-altı gemiler de tıpkı diğer gemiler gibi izole, riskli, hareketli, gürültülü, erkek egemen ve hiyerarşik çalışma mekanlarıdır. Öte yandan, vardiya-serbest zaman ayırımının belirsizleşmesi, uykunun ve dinlenme periyotlarının ani gelişen aksaklıklar başta olmak üzere, demirdeyken gece yarısı gelen kumanyalar, kılavuz kaptanın gemiye alınması ve gemiden indirilmesi, limanlara yanaşma ve ayrılma manevraları ile sık sık kesintiye uğraması, yıpranmış yataklar, geminin eski olmasından ötürü daha yoğun hissedilen vibrasyon, gürültü ve ısı sorunları sebebiyle kalitesiz uyku uyuma, kısıtlı bir mekanda kalmaktan kaynaklanan stres, risk faktörlerinin fazlalığı ve tartışmasız erkek egemen bir ortam olması yönleriyle endüstriyel standartları sağlayan gemilere kıyasla belirgin şekilde daha elverişsiz koşullar söz konusudur. İlk bakışta bu tanıma uyan gemileri işleten şirketlerin salt sermaye yetersizliği sebebiyle buna yöneldikleri düşünülebilir. Ancak, sahadaki gözlemlerimden ve gerçekleştirdiğim görüşmelerden hareketle

standart-altı gemi işletmeciliğinin sermaye yetersizliğini aşan ve bir ölçüde kendi içinde tutarlı kısa vadeye odaklı bir sermaye birikim stratejisi olduğunu söylemek mümkündür.

Birbirine yakın tonaj ve yaşlarda dört standart-altı gemi işleten *Dökmeci 2 Shipping* taşımacılık şirketinin *M/V Striker* gemisi özelindeki bulgularımdan hareketle, taşımacılık faaliyetlerinin yaşlı, bakım gerektiren, standart-altı gemilerle yürütülmesinin yeni gemi satın almanın ikinci el satın alımına kıyasla yüksek maliyetleri ve navlun fiyatlarının küresel düzeyde tam rekabet piyasasına benzer bir ortamda belirlenmesiyle ilişkili bazı gerekçeleri vardır. Varsayımsal bir şirketin, 30 milyon USD değerinde bir ya da iki yeni gemiye sahip olmasıyla yine 30 milyon USD değerinde 20 yaş üzeri beş ya da altı gemiye sahip olması arasında satın alma maliyeti açısından fark olmayacaktır. Yaşlı gemilerin ise diğerlerine kıyasla çok daha fazla bakım gerektireceği ve bunun da hem bakım maliyetlerini arttıracığı hem de bakım süresince yük taşımamadan kaynaklı navlun kaybıyla sonuçlanacağı mantıklı bir beklentidir. Dolayısıyla bir şirketin standart-altı gemi işletme tercihinin asıl açıklayıcı kısmı olan navlun piyasalarına bakmamız gerekir.

Dökme yük navlun piyasaları tam rekabet piyasası koşullarına yakın şekilde arz talep ilişkisiyle belirlenmektedir. Geminin yaşına, kondisyonuna ve yakın geçmişte taşıdığı yüklerin ne olduğuna göre taşıyacağı yüklerin kalitesi de şüphesiz değişmekle birlikte, yük, satıcı ve alıcı arasında sorunsuz taşındıkça geminin yeni ya da eski olması navlun kazançlarında anlamlı farklar yaratmamaktadır. Hatta, aynı yük aynı yöne taşınırken yeni ve yaşlı gemiler arasında iki kat gibi çok çok istisnai bir navlun kazanç farkı olduğu kabul edilse dahi, benzer kapasitede bir yeni gemi işleten şirket ile beş gemi işleten şirket arasındaki kazanç farkı standart-altı gemileri işleten şirket lehine olacaktır. Dolayısıyla standart-altı birkaç gemiye sahip olan bir şirketin, yeni ve endüstriyel standartları sağlayan ancak az sayıda gemiye sahip olan bir şirkete kıyasla daha fazla sefere çıkabilmesi, daha çok navlun geliri elde etmesi, aynı anda farklı

rotalarda çalışabilmesi ve taşıyacağı yüklerde farklılaştırma yapabilmesi mümkün olduğundan, bu kendi içinde tutarlı bir stratejidir. Şüphesiz, eldeki yaşlı gemi sayısı arttıkça işçilik de dahil olmak üzere tersanedeki bakım onarım masraflarının artacağı ve tersanedeyken gemi seferde olsaydı elde edilecek olan navlun kayıpları da hesaba katılmalıdır. Yine de ilk bakışta denizcilerin tabiriyle *kara düzen işletilen* ve kısa vadedeki kazançlara odaklı şirketler açısından standart-altı gemi çalıştırmak akılcı görülmektedir.

Standart-altı gemi işletme pratikleri ilk anda daha ucuz ve maliyet etkin çözümler olarak görülse de orta vadede dahi maliyetlidir. Bu tercihin, gemilerin bakımından seferler esnasında çalıştırılacak denizcilerin nasıl seçileceğine ve gemideki denizcilerin refah düzeyine kadar genişleyen bir dizi yansıması olur. *En kısa ve en ucuz çözümün en iyi çözüm olarak görüldüğü*, gerek yeterli nitelikte denizci çalıştırmaya gerekli özeni göstermeyerek *kâğıt üzerinde yeterli* denizcilerin gemide yol açabilecekleri hasarlar gerekse denizcilerin karşı karşıya kalabilecekleri iş sağlığı ve güvenliği riskleri ilk akla gelenlerdir.

Saha araştırması gerçekleştirdiğimiz *Dökmeci 2 Shipping*, 50 yılı aşkın süredir faaliyet gösteren bir aile şirkettir. Gemilerin yaşından ötürü taşımacılık piyasasında çalışabilecekleri sürenin kısa oluşu, şirketin ve benzer pozisyondaki diğer şirketlerin işlettikleri gemilerin maddi koşullarını düzeltmek için büyük masraflardan kaçınma isteğini kendi içinde tutarlı kılmaktadır. Ancak, gemilerin yaşlı olmasına ek olarak düşük kalitede ve ucuz yakıt, boya, ekipmanların tercihi ve tersane bakımlarının olması gerekenden uzun sürmesi sürecin emek yoğun karakteri sebebiyle şirketler açısından daha az maliyetli ve bu sebeple mantıklı görünse de bu tartışmalıdır. Zira, geminin yaşından ve kondisyonundan ötürü çalıştırılabileceği/yük bulabileceği toplam sürenin daralması, tamir sürecindeki olası navlun kayıpları ve ayrıca seferler esnasında yabancı ülkelerin karasularında ya da limanlarında çıkabilecek olan arızaların gerek işçilik

gerekse ekipman yönünden daha pahalıya çözümlenebilmesi Ritzer'e (1998) atıfla maliyet minimizasyonu temelindeki *akılcılığın akıldışılığı* olarak tanımlanabilir.

Maliyet minimizasyonu hedefi salt bakım onarım ve ekipman tedariki ile sınırlı değildir; sürecin bütününe yansıyan bir stratejidir. Örneğin, denizcileri gemide en çok mutlu eden şeylerin başında gelen kaliteli yemeklerin çıkıp çıkmaması da akıldışılığa varan bu maliyet minimizasyonu anlayışından etkilenir. Zira, kumanya tedarik şirketleri ile deniz taşımacılığı yapan şirketler arasındaki anlaşmaların doğası da maliyetleri en aza indirmeye dayanmaktadır. Şirket yöneticileri, filoları için sürekli alım anlaşması karşılığında, kumanya tedarik eden şirketten indirimler alırlar. Ancak bu anlaşmanın gemideki işleyiş üzerinde doğrudan etkileri olur: şirketin gemilerine kumanya sağlayan şirket yapılan anlaşmanın sınırları dahilinde bazı malzemeleri diğerleriyle değiştirebilir. Örneğin, gemide talebi yüksek olan gazlı içecekler yerine talebi düşük olan şalgam suyu gönderebilir; bunların yanına bazılarının son kullanma tarihi yaklaşmış olan bolca ketçap ve mayonez ile denizciler tarafından az tüketilen helva gibi bazı malzemeleri de ekleyebilir. Böylece, tedarikçi şirket anlaşma sınırları dahilinde devir hızı düşük olan mallarını elinden çıkartıp zararını önlerken, aşçılar ve kamarotlar normalde malzemeler bozulmadan önce kullanmak için ilk giren ilk çıkar (first-in-first-out, FIFO) ilkesine göre tüketmeye özen gösterdikleri kumanya üzerindeki hakimiyetlerini kaybederler ve böylece hem malzemeleri bozulmadan önce tüketmeye çalışmak açısından ek baskı altında kalırlar hem de ardışık günlerde tekrar edebilen yemekler sebebiyle gündelik hayatlarında gemideki personelle gerginlikler yaşarlar. Yine de neredeyse gemiye her gelen kumanyadan bozularak ya da tarihi geçerek çöpe atılan malzemeler olur. Özetlemek gerekirse şirket yönetimi açısından akılcı olan uygulamanın denizciler için de akılcı sonuçlar yaratması şartı yoktur.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi endüstriyel standartlar, salt gemilerin maddi koşulları ile sınırlı değildir. İşgücü piyasasını düzenlemeyi amaçlayan, denizcilerin

eğitimi ve yetiştirilmesinden, ücretler ve yaşam mahallinin gerekliliklerine kadar geniş düzenlemeler mevcuttur. Öte yandan, denizciler de standart-altı işleyişten güvencesiz işgücü piyasasına girmeye karar verdikleri andan itibaren etkilenirler.

Zabitlerin meslekte yükselme sınavlarına girmek için kaydoldukları, denizci adaylarının ise gemilerde çalışabilmek için zorunlu tutuldukları kursların işleyişinde de *kâğıt üzerinde başarılı eğitimler* öne çıkmaktadır. Gerek kursta geçirdiğim süredeki tanıklıklarımın gerekse daha sonra gerçekleştirdiğim görüşmelerden hareketle zabitlerin derslerinin neredeyse tamamen boş geçtiğini ve zabitlerin söz konusu kurslara sınav öncesi bir formaliteyi yerine getirmek için kaydolduklarını söylemek yanlış olmaz. Denizci adaylarının kursları ise boş geçmemekle birlikte etkinlikten uzaktır. Deniz kuvvetlerinden emekli personelin yıllardır yenilenmemiş ders dokümanlarından hazırlanmış slaytlarla en çok yarım saat süren dersler işlendiği, geri kalan zamanda ya eğitimlerin kişisel ticari gemi deneyimlerinin kursiyerlerle paylaşıldığı ya da derslerden uzun araların verildiği, habersiz denetimlere karşı tüm kursiyerlerin mesai saati bitene değin kursun kantininde vakit geçirdiği, iki güne sıkıştırılmış uygulamalı eğitimlerin ise son derece göstermelik nitelikte olduğu, eğitimin ardından girilen sınavlara katılan herkesin başarılı olduğu bu kurslarda “yetiştirilen” denizci adaylarının, gemideki zabitlerle aralarında kurulacak olan hiyerarşiye dair yüzeysel bir öngörülebilirliğin dışında sektörün işleyişine dair hiçbir pratik bilgi öğrenemediklerini ifade etmek yanlış olmaz. Bu kurslara yerleşmekten işe yerleşmeye kadarki tüm süreçte aracılarn (simsarların) rolü ise oldukça belirgindir.

Çeşitli internet sitelerinde gördükleri ilanlar üzerinden simsarlara ulaşan, kurs bittiğinde yüksek ücretlerle işe yerleştirilme vaadiyle simsarlara ücret ödeyerek kursa kaydolan, ancak kurs bittikten sonra deniz işgücü piyasasıyla o güne değin yegâne bağlantısı olan simsarlara hiçbir şekilde ulaşamayan çok sayıda denizci adayı mevcuttur. Bu kişilerin bazılarının karada terzilik, kaynakçılık, temizlikçilik, lokanta

işletmeciliği, pastane işletmeciliği gibi işlerde uzun süreler çalıştıktan sonra işsiz kalan, işleri istedikleri gibi gitmeyen, borçluluk döngüsüne girmiş kişilerden oluşması dikkat çekmektedir. Simsarların açtığı “yüksek ücretli işlere yerleştirme garantili” ilanların çekiciliğine kapılarak, sektörle hiçbir bağlantısı olmayan, denizcilerin deyimiyle “suyu bardakta görmüş”, *karada tutunamamış* bu kişiler kurtuluşu denizde arayanlardır. Ancak ne deneyim ve sektörden bağlantı sahibi olmadan gemilere katılabilmek kolaydır; ne de gemilerde aylarca çalışabilmek kolaydır.

Burada ücretler konusuna özel bir vurgu yapmamız gereklidir. Standart-altı gemilerde çalışan denizcilerin hangi ülke vatandaşı olduklarından bağımsız olarak elde ettikleri USD cinsindeki ücret, kendi ülkelerinin yerel para birimi karşısında elde edebilecekleri ücretlere kıyaslandığında yüksek, kurumsal işe alım politikaları izleyen ve standart-altı gemiler işletmeyen şirketlerdeki muadil pozisyonlarla kıyaslandığında ise düşüktür. Bu durum, denizcilerin köken ülkelerinin ekonomik gelişmişlikleri ve işsizlik oranlarıyla ilgili olduğu kadar, standart-altı gemiler işleten şirketlerin işçilik maliyetlerini minimize etme stratejisiyle de ilişkilidir.

İstanbul’da kurulu şirketler olan *Dökmeci 2 Shipping*, *Dökmeci 1 Shipping* ve benzer birçok şirket için Türkiye vatandaşı denizcilerle birlikte eski Sovyet ülkeleri olan Azerbaycan, Gürcistan, Ukrayna ve Rusya vatandaşı denizcilerin istihdam edilmesi, literatürde *low cost nations* olarak bilinen işgücü maliyetinin düşük olduğu, Güney Asya, Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerindeki denizcilerin istihdam edilme gerekçeleriyle benzeşmektedir. Denizcilerin gemideki bir aylık ücretlerinin Azerbaycan’da, Gürcistan’da hatta Türkiye’de karadaki işlerde elde edilebilecek ücretlerle kıyaslandığında tatmin edici olmasıyla şirketlerin sayılan ülkelere gelen denizcileri istihdam etmek istemeleri arasında karşılıklı bir ilişki vardır. İki taraf da yapılan iş(ler)in maddi karşılığının ve gemilerin maddi koşullarının mevcuttakiler olmadığını bilir; ancak denizciler simsarlar aracılığıyla kolayca iş bulabilecekleri

standart-altı gemilerde çalışarak köken ülkelerinde USD'nin alım gücünün yüksek olmasıyla durumu kısmen telafi ederlerken, şirketler ise normal şartlarda hem geminin maddi koşullarını iyileştirmek zorunda kalmazlar hem de USD bazında daha çok ücret ödemek zorunda kalacakları yetkin denizcileri çalıştırmayarak kısa dönemde maliyetlerini en aza indirmiş olurlar. Hangi ülke vatandaşı denizciden ne kadar komisyon alınacağı ve bu komisyonun personel müdürleriyle simsarlar arasında hangi oranda paylaşılacağına kadar kurumsallaşmış simsarlık pratiklerinden hareketle *iş bulma faaliyetinin kendisinin metalaştığı bir sektör* olan standart-altı denizcilik şirketlerindeki sömürü mekanizmasının bu iki yönü birbirini besler.

Zabitler açısından bakıldığında standart-altı şirketler ve gemileri kişisel bağlantıları aracılığıyla istedikleri kriterlere uygun bir gemi bulamadıklarında simsarları devreye soktukları geçici bir istihdam olanağı olarak görülmektedir. Özellikle meslekteki ilk yıllarında olan zabitler açısından bu gemiler, daha yeni, daha büyük ve daha iyi ücretler elde edebilecekleri gemilere katılabilmeleri için birer basamak olarak görülmektedir. Geminin yaşı, ucuz ve düşük kalitede malzeme (yakıt, boya, ekipman vb.) kullanım tercihi, kumanya kalitesi, birlikte çalışılan personelin yeterliliği gibi geminin işletiliş tarzından kaynaklanan sorunlar ile her karşılaşmada “o işin standardının nasıl olması gerektiğine” dair kıyaslamaların yapılmasını bu çerçevede değerlendirmek gerekir. Zabitler, tanımlanmış spesifik bir işin nasıl yapılması gerektiğine dair başta mesleki eğitimleri ve önceki istihdam deneyimlerinden hareketle özümsemiş oldukları bilgilere sahiptir. Standart-altı koşullar bu sebeple birçok zabitin moralini bozsa da kısa süreli ve geçici bir çözüm olarak görülür ve kontrat her hâlükârda tamamlanmaya çalışılır. Zira bir zabitin kontratı tamamlanmadan gemiden in(dir)ilmesi durumunda, güvencesiz istihdam koşullarının ve *kara liste* uygulamasının yaygın olduğu deniz işgücü piyasasındaki geleceği de riske girecektir. Zabitlerin gerek uzun sürelerle işsiz kalmamak için geçici bir çözüm, gerekse daha iyi gemilerde

çalışmak için birer sıçrama tahtası olarak gördükleri standart-altı gemiler, taşımacılık şirketleri için kısa vadede personel maliyetini azaltmanın ve kar maksimizasyonunun bir aracına dönüşür.

Ücretlerin zamanında yatması tüm denizcilerin en titiz olduğu konudur. Ücretlerdeki ya da zaman zaman almaya hak kazandıkları ek ödemelerdeki en küçük eksiklik ya da gecikme, hızla gemideki en büyük huzursuzluk kaynaklarından birine dönüşebilmektedir. Ücretlerin gecikmesiyle, halihazırda olumsuz maddi koşullarda ve birçok risk üstlenerek standart-altı gemide çalışan denizciler arasında ülkelerine göre ayrışmalar bir anda silikleşmeye başlamakta ve şirket yönetimiyle kurulu ücret ilişkisindeki gerginlik gemideki emek sürecine olduğu gibi yansımaktadır. Öte yandan, bu gerginlikler reaktif niteliktedir; yeni hakların elde edilmesi için değil, sözleşme ile müspet olanı elde edebilmek ve yönetimi buna zorlamakla ilgilidir. Ücretlerin gecikmesinin; paranın şirket tarafından birkaç gün daha değerlendirilmesi, tersanede tamir gören diğer gemi(ler) için yapılan ödemelere öncelik verilmesi ya da denizcilerin alacaklı olduğu gemiden ayrılmak istemeyeceği öngörüsü üzerinden personeli gemide tutma gibi gerekçeleri (ya da aynı anda hepsi) olabilir.

Kontrat bazlı çalışıldığı, personel sirkülasyonunun hızlı olduğu, hiyerarşinin en üstünde mutlak güç sahibi süvarinin işveren vekili olduğu ve aynı zamanda süvariden gemiciye herkesin denizci olduğu bir ortamda mesleki/profesyonel dayanışmadan ziyade küçük enformel grup aidiyetleri üzerinden dayanışmalar öne çıkmaktadır. Çoğu “aynı parayı karada kazansam gemiye asla çıkmam” görüşünü paylaşan denizcilerin gemide bulunuyor olmalarının temel sebebi olan ücretler geç yatırıldığında, yükün tahliyesi sonrası ambarın yıkanması ve gerekiyorsa boyanması gibi ekstra işler için ödenecek olan ücretlerde kesintiler yapıldığında (ya da hiç bonus ödemesi yapılmadığında) ve hatta bankaların denizcilerin hesabına yatırılan ücretlerden yaptığı küçük kesintiler gibi şirket yönetiminden kaynaklanmayan sorunlar dahi, gemide

zabitler dahil tüm *deniz işçilerini* hızla birleştirebilen yegâne şeydir. Azeri denizci G11'in durumunda olduğu gibi bireysel ücret sorunlarında ise *bir güvence unsuru olarak simsar* çözüm bulması için aranmakta ve çoğu zaman sorunu çözebilmektedir:

“Üç aydır 50 USD eksik yatırıyorlardı. Önce birinci zabite söyledim, olmadı. Sonraki ay süvariye de söyledim, olmadı. En sonunda beni bu gemiye gönderen simsarla konuştum ve bu ayki maaşıma 150 USD fazla yatırdılar” [G11, 28/04/2023].

Güvencesizlikle başa çıkmada zabitlerin bir sonraki işlerinde birbirlerine referans olmaları, özellikle süvari ve birinci zabitlerin katıldıkları gemilerde boşalan pozisyonlara önceden birlikte çalışıp memnun kaldıkları kişilerin yerleşmesi için personel müdürlerine talepte bulunarak kendi ekiplerini oluşturmaya çalışma yönündeki motivasyonları ve bu motivasyonun altında *kendi olası açıklarını kapatacak bir meslektaşla dayanışma içinde olma isteği* dikkat çekmektedir.

Tezin bir diğer bulgusu ise gemideki formel hiyerarşi ve otorite arasındaki ilişkiye dairdir. Standart-altı gemide küresel düzenlemeler çerçevesinde belirlenen formel hiyerarşinin zabitlerin otoritelerini sağlamak için tek başına yetersiz olması önemli bir bulgudur. Formel hiyerarşiden kaynaklı yukarıdan aşağıya otorite pratiklerinin sorunsuz olması için mesleğe hakimiyet, kriz anlarında ortaya çıkan ve sorun çözen nitelikte bir bilgi birikimine ve deneyime sahiplik ve nihayet enformel grup aidiyetleri ile doğal liderlik unsurlarının farkında olmak gereklidir. Özellikle geminin standart-altı olmasından kaynaklanan maddi koşullarındaki olumsuzlukların fazlalığıyla ve denizcilerin deyimiyle *kara düzen işleyişle* başa çıkmada enformel grup aidiyetleri temelinde dayanışma göstermeleri ve formel hiyerarşiyi esneten, emek sürecine içkinleşmiş şakalar önemli işleve sahiptir.

“İki hafta kadar” sürmesi beklenen tersane sürecinin beklenmedik ölçüde uzamasının, hareketli ve kısıtlı bir mekân olan dökme yük gemilerindeki emek sürecine

fiili katılım ve deneyim sahibi olma, gözlemler ve görüşmeler yapma üzerine kurduğum araştırmam için sınırlı da olsa kara ile bir bağlantımızın olması sebebiyle başta bir handicap yarattığını düşünsem de denizcilerle daha yoğun vakit geçirme imkânı bulduğumu, gerçekleştirdiğim görüşmelerden ve gözlemlerimden hareketle denizdeyken evlerinden, sevdiklerinden uzakta olmaya göğüs germelerinin, bunu karayla zayıf da olsa bağlantıdayken yapmalarından daha kolay olduğunu söyleyebilirim.

Öte yandan, tersanedeki çalışmalara katılmak iki avantajı da beraberinde getirmiştir. İlk *avantaj*, tersanedeki bakım onarım işlerinin de denizcilerin işinin bir parçası olmasından ve birçok zabitan ve çarkçıbaşının dahi mesleki yaşamları boyunca bunu deneyimlememiş olmalarından kaynaklanıyordu. Gemideyken tersanede çalışmaktan memnun olduğunu söyleyen ya da seferde olmaya kıyasla tersanede olmayı tercih edeceğini belirten hiçbir denizciyle karşılaşmamıştım. İkinci *avantaj* ise tersanede olduğumuz için denizcilerin cumartesi akşamları birkaç saatliğine de olsa gemiden ayrılabilmeleriydi. Dolayısıyla tersanede olmak, denizcilerin liman kentlerindeki boş zaman faaliyetlerine dair bulgularımın zenginleşmesi açısından bir avantaj oluşturdu. 2023'te aynı gemiye bir kez daha katıldığımda, ilk deneyimimi bir kaldıraç olarak kullanabildim ve böylece denizcilerle çok daha hızlı uyum sağlayabildim.

Ticari yük gemilerine, özellikle de standart-altı gemilere araştırmacı olarak katılmak hem bir hazırlık sürecini hem de belli başlı zorlukların aşılmasını gerektirir. Öncelikle ticari bir yük gemisine katılabilmek için gemi adamı cüzdanınızın olması gereklidir. Bu ise hem maddi hem de zamansal açıdan maliyetlidir. Gemi adamı cüzdanı edindikten sonra ise araştırmaya olumlu yaklaşacak olan şirketlere erişiminizin olması ya da sizi bu şirketlerle etkileşime sokacak bir aracınızın olması gerekir. Yine de özellikle *Türkiye'deki şirket yöneticilerinin gemi adamı cüzdanına sahip bir araştırmacının fiili olarak emek sürecine katıldığı bir araştırma deneyimine aşına olmamalarına ek olarak ilk kez gemiye katılacak birinin gemide karşılaşabileceği*

risklerin fazlalığı vb. gerekçelerle gemiye katılmanıza izin verilmeyebilir ve bu en olası senaryodur. Yukarıda sayılanlar, araştırmacıların da alışık olmadıkları, izole bir mekân olan gemilerde birkaç ay yaşamayı göze alamamalarının da gerekçelerini oluşturur. Söz konusu araştırma, standart-altı gemilerde gerçekleştirilecek olduğunda ise hem gemilerdeki olası uygunsuzluklara tanık olabilecek bir araştırmacının ortaya çıkarabileceği bulguların yaratabileceği sorunlardan kaçınma düşüncesi hem de araştırmacıların son derece riskli, erkek egemen ve izole bir çalışma ortamında uzun süreler geçirmek istememeleri araştırmanın yapılmasının önündeki iki büyük engeli oluşturur. Dolayısıyla bu araştırma, araştırmacının gemi adamı cüzdanı sahibi olması, araştırmanın standart-altı bir gemide gerçekleştirilmiş olması, 2021’de kısa süreli bir seyir ve gemideki yükün tahliyesinin ardından, önceden planlanmayan bir şekilde geminin tersaneye bakım-onarım için girmesi, araştırmacının yaptığı gözlemler ve gerçekleştirdiği görüşmelere ek olarak hem tersanede hem de 2023 yılındaki seferlerde emek süreçlerine fiili katılımı ve nihayet toplamda 4,5 ay sürmesi yönlerinden özgün bir araştırmadır.

Sahaya araştırmacı kimliğimle girmiş olmamla birlikte bu kimlik, kısa sürede şirket açısından *bedava işçi kimliğimin* ardında kalmaya başlamıştır. Aynı şekilde, etnografik araştırmanın doğası gereği sahada fiilen bulunmamın kişisel öğrenme çabam ile birleşmesi, zaman zaman içinde bulunduğum topluluğun gözünde araştırmacı kimliğimin önüne geçmeye başlamıştı. Şüphesiz, benim için durum öyle olmasa da *profesör* ya da *joker* vb. sıfatlardan herhangi bir rahatsızlık duymadığım gibi bana da diğer denizcilere davranıldığı gibi davranılması ve benim de verilen her işe koşturmam ve öğrenmeye istekli oluşum denizciler tarafından kabul görmemi kolaylaştırmıştı. Ayrıca, sahip olduğum kamarot yeterliliğiyle hiç kimsenin işini elinden almak gibi bir risk oluşturmadığım gibi “bedavaya çalışıyor” ve bulunduğum yerdeki denizcilerin iş yükünü bir nebze de olsa azaltıyordum. Kişisel olarak da uzun yıllardır genelde masa

başı çalışan biri olarak gerek tersanede gerekse seferlerde beden işçiliği yapmak oldukça iyi hissettirmişti. Gemideki titreşim, yalpalamalar, gürültü vd. faktörlere rağmen daha hızlı şekilde uykuya dalabiliyor, normal yaşantıma kıyasla çok daha fazla yorulmama rağmen daha erken ve dinç uyanabiliyordum.

Toparlamak gerekirse, deniz işgücü piyasasında arzın çok büyük kısmını oluşturan çeşitli Güney Asya ülkelerinden denizcilerin köken ülkelerindeki geçimlik maliyetler dikkate alınarak halihazırda baskılanmakta olan ücretler, standart-altı şirketlerin gemileri söz konusu olduğunda daha da düşük seviyelerde oluşmakta ve hatta aynı pozisyondaki denizcilere köken ülkelerine ya da deneyimlerine göre formel ya da enformel olarak ücret farklılaşmalarına gidilebilmektedir. Bu durum, denizcileri, özellikle de zabitleri alternatif maliyet hesapları yapmaya itmekte ve meslekten ayrılmaları beraberinde getirmektedir. Uzun yıllardır deniz işgücü piyasasında zabıt talebi arzın üzerinde seyretmesine ve dönem dönem navlun bedellerinde ciddi yükselişler gerçekleşmesine rağmen ücretlerin yükselmemesinde ulus aşırı sermayenin baskısı etkili olduğu kadar ulus aşırılaşmış denizcilerin küresel düzeyde yeterince örgütlenememiş olmalarının da payı vardır. Yine de denizciler, kritik bir pazarlık gücüne sahip oldukları bir işyeri olan gemilerde çalıştıklarından, özellikle uluslararası sulardayken işyeri temelli dayanışmaları halinde ücretler ve karlar arası çelişkide oyunu tersine çevirebilecek bir güce sahiplerdir. Öte yandan asıl güç, güç fikrinin kendisidir ve deniz işgücü piyasasının özellikle farklı etnisiteler arasında bölünmüş olan yapısı, deniz işçilerinde güç fikrinin oluşması önündeki en büyük engeli oluşturmaktadır.

5. KAYNAKÇA

- Aalberg, A. L. ve Bye, R. J. (2020). The Intangible Concept of Good Seamanship—A Comparison of the Ingredients of Seafarers’ Descriptions using a Hybrid Qualitative-Quantitative Approach. P. Baraldi, F. Di Maio ve E. Zio (Ed.), **E-proceedings of the 30th European Safety and Reliability Conference and 15th Probabilistic Safety Assessment and Management Conference (ESREL2020 PSAM15)** içinde (ss. 4551-4558). Research Publishing Services. 10.3850/978-981-14-8593-0
- Akdemir, N. (2008). **Taşeronlu Birikim Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerimde Enformelleşme**. Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Akkaya, Y. (2008). Makine Kırıcılarından Hayat Kırıcılara. **Kapitalizmin Hapishanelerinde Ödünç Hayatlar Sınıf Mücadeleleri, Avrupa Birliği, “Küreselleşme”** içinde. İstanbul: Eksen Yayıncılık.
- Alderton, T., Bloor, M., Kahveci, E., Lane, T., Sampson, H., Thomas, M., Zhao, M. (2005). **The Global Seafarer: Living and Working Conditions in a Globalized Industry** (1. bs.). Geneva: International Labor Office.
- Ali, S. N. M., Cioca, L.-I., Kayati, R. S., Saputra, J., Adam, M., Plesa, R. ve Ibrahim, R. Z. A. R. (2023). A Study of Psychometric Instruments and Constructs of Work-Related Stress among Seafarers: A Qualitative Approach. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 20(4), 2866.
- Altuntek, N. S. (2009). **Yerli’nin Bakışı Etnografya: Kuram ve Yöntem**. Ütopya Yayınevi.
- Auge, M. (2018). **Yaşsız Zaman—Kendi Etnolojini Yapmak**. (Ö. Naldemirci, Çev.) Cogito (2. bs.). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Balaman, A. R. (1977). Katılarak Gözlem Tekniğinin Önemi ve Uygulamayla İlgili Kimi Öneriler. S. Karabaş ve Y. Yeşilçay (Ed.), **Türkiye’de Toplumsal Bilim**

- Araştırmalarında Yaklaşımlar ve Yöntemler** içinde, Türk Halk Bilimi Topluluğu Yayınları (1. bs., ss. 139-145). Ankara: ODTÜ Yayınları.
- Barker, C. (2004a). Ethnography. **The SAGE Dictionary of Cultural Studies**, Cultural Studies. London: SAGE Publications Ltd.
- Barker, C. (2004b). Clifford Geertz. **The SAGE Dictionary of Cultural Studies**, Cultural Studies. London: SAGE Publications Ltd.
- Barker, C. (2004c). Masculinity. **The SAGE Dictionary of Cultural Studies**, Cultural Studies. London: SAGE Publications Ltd.
- Barker, C. (2004d). Representation. **The SAGE Dictionary of Cultural Studies**, Cultural Studies. London: SAGE Publications Ltd.
- Bastos, C., Novoa, A. ve Salazar, N. B. (2021). Mobile labour: An introduction. **Mobilities**, 16(2), 155-163.
- Başak, A. A. (2015). Women's Role in the Turkish and Global Maritime Industry. M. Kitada, E. Williams ve L. L. Froholdt (Ed.), **Maritime Women: Global Leadership** içinde , WMU Studies in Maritime Affairs (ss. 103-111). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü. (2018, 10 Şubat). Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği. 7 Aralık 2022 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/02/20180210-9.htm> adresinden erişildi.
- Baumler, R., Bhatia, B. S. ve Kitada, M. (2021). Ship first: Seafarers' adjustment of records on work and rest hours. **Marine Policy**, 130, 1-10.
- Baum-Talmor, P. (2014). From Sea to Shore: Ethnographic Account of Seafarers' Experience Onboard Merchant Ships. **SAGE Research Methods Cases 1** içinde (ss. 1-15). London: SAGE Publications.
- Baum-Talmor, P. (2019). "It's okay even if you are a spy": Issues in researcher

- positioning within a precarious workplace. **Journal of Organizational Ethnography**, 9(1), 94-109.
- Baum-Talmor, P. (2020). Talking Point: The importance of food on board cargo ships - A multidisciplinary approach. **ISWAN**. Portal.
<https://www.seafarerswelfare.org/news/2020/talking-point-the-importance-of-food-on-board-cargo-ships-a-multidisciplinary-approach> adresinden erişildi.
- Baygi, F., Shidfar, F., Sheidaei, A., Farshad, A., Mansourian, M. ve Blome, C. (2022). Psychosocial issues and sleep quality among seafarers: A mixed methods study. **BMC Public Health**, 22(1), 695.
- Becker, G. S. (1994). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education** (3. bs.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bell, E. ve Bryman, A. (2007). The Ethics of Management Research: An Exploratory Content Analysis. **British Journal of Management**, 18(1), 63-77.
- Belousov, K., Horlick-Jones, T., Bloor, M., Gilinskiy, Y., Golbert, V., Kostikovskiy, Y., Pentsov, D. (2007). Any port in a storm: Fieldwork difficulties in dangerous and crisis-ridden settings. **Qualitative Research**, 7(2), 155-175.
- BIMCO ve ICS. (2021, Temmuz). **Seafarer Workforce Report, 2021 Edition**. International Chamber of Shipping. 6 Ağustos 2023 tarihinde <https://www.ics-shipping.org/publication/seafarer-workforce-report-2021-edition/> adresinden erişildi.
- Birtchnell, T. ve Böhme, T. (2020). Supply chains and the mobilities of cargo. **Handbook of Research Methods and Applications for Mobilities** içinde (ss. 272-280). Cheltenham, UK; Northampton, MA USA: Edward-Elgar.
- Black Sea (Karadeniz'in Öteki Yüzü: Standartaltı Gemilerde Denizcilik)*. (2014).
<https://www.youtube.com/watch?v=PheZ55kAEdY> adresinden erişildi.
- Borjas, G. J. (2015). **Çalışma Ekonomisi**. (Ç. E. Şahin, K. Gökten ve Ü. Akçay, Çev.)

- (1. bs.). Bursa: Dora.
- Borovnik, M. (2012). The mobilities, immobilities and moorings of work-life on cargo ships. **Sites: A Journal of Social Anthropology and Cultural Studies**, 9(1), 59-82.
- Borovnik, M. (2019). Seafarers and work: Endless, sleepless, floating journeys: the sea as workplace. **Living with the Sea** içinde (ss. 131-146). New York: Routledge.
- Branch, A. E. (1988). **Economics of Shipping Practice and Management** (2nd Edition.). London ; New York: Springer.
- Braverman, H. (2008). **Emek ve Tekelci Sermaye**. (Ç. Çıdamlı, Çev.) (1. bs.). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Brooks, S. K. ve Greenberg, N. (2022). Mental health and psychological wellbeing of maritime personnel: A systematic review. **BMC Psychology**, 10(1), 139.
- Buchanan, J. M. (1991). Opportunity Cost. J. Eatwell, M. Milgate ve P. Newman (Ed.), **The World of Economics** içinde, The New Palgrave (ss. 520-525). London: Palgrave Macmillan UK.
- Campling, L. ve Colás, A. (2018). Capitalism and the sea: Sovereignty, territory and appropriation in the global ocean. **Environment and Planning D: Society and Space**, 36(4), 776-794.
- Campling, L. ve Colas, A. (2021). **Capitalism and the Sea: The Maritime Factor in the Making of the Modern World** (1. bs.). London New York: Verso.
- Carol-Dekker, L. (2018). Maritime culture: A sociological perspective. **International Journal of Maritime History**, 30(2), 302-314.
- Carotenuto, A., Molino, I., Fasanaro, A. M. ve Amenta, F. (2012). Psychological stress in seafarers: A review. **International Maritime Health**, 63(4), 188-194.
- Carter, T. (2005). Working at sea and psychosocial health problems Report of an International Maritime Health Association Workshop. **Travel Medicine and**

Infectious Disease, 3(2), 61-65.

Couper, A. D., Walsh, C., Stanberry, B. ve Boerne, G. L. (1999). **Voyages of Abuse: Seafarers, Human Rights and International Shipping** (First Edition.).

London: Pluto Press.

Das, S. N. (2019). The Unsociability of Commercial Seafaring: Language Practice and Ideology in Maritime Technocracy. **American Anthropologist**, 121(1), 62-75.

De Beukelaer, C. (2021). COVID-19 border closures cause humanitarian crew change crisis at sea. **Marine Policy**, 132, 104661.

de Klerk, Y., Manuel, M. E. ve Kitada, M. (2021). Scenario planning for an autonomous future: A comparative analysis of national preparedness of selected countries. **Marine Policy**, 127, 104428.

Dekker, L. (2022). Prisoners at sea: The psychosocial effect that the Covid-19 pandemic had on seafarers. **Journal of Maritime Research**, 19(2), 65-71.

Deniz Yolu Taşımacılığı. (2016, 3 Ağustos). Denizcilikte Liner Taşımacılığı. Portal. 23 Kasım 2022 tarihinde <https://www.denizyolutasimaciligi.com/denizcilikte-liner-tasimaciligi> adresinden erişildi.

DeSombre, E. R. (2006). **Flagging Standards: Globalization and Environmental, Safety, and Labor Regulations at Sea**. Cambridge, Mass: The MIT Press.

Deval, O. (2015). **Denizcilik Ekonomisi (Kuru Yük)**. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Devereux, H. ve Wadsworth, E. (2021). Work scheduling and work location control in precarious and ‘permanent’ employment. **The Economic and Labour Relations Review**, 32(2), 230-246.

Dewi, I. S., Seno, A. ve Humantaristi, S. (2020). Transportation Attache’s Role in Fraudulent Certificates of Indonesian Seafarers in Singapore Area. **Prosiding Politeknik Ilmu Peleyaran Makassar**, 1(4), 80-89.

- DHA. (2019, 21 Eylül). Son dakika haberi: Türk gemisinde dehşet! Kaptanı öldürdü, yaralılar var. 2 Aralık 2022 tarihinde <https://www.hurriyet.com.tr/dunya/son-dakika-haberler-okyanusta-turk-gemisinde-dehset-kaptani-oldurdu-yaralilar-var-41402718> adresinden erişildi.
- Doyle, N., MacLachlan, M., Fraser, A., Stolz, R., Lismont, K., Cox, H. ve McVeigh, J. (2016). Resilience and well-being amongst seafarers: Cross-sectional study of crew across 51 ships. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, 89(2), 199-209.
- Dragomir, C. ve Utureanu, S. (2020). Positive Perception in Maritime Safety. **Ovidius University Annals, Economic Sciences Series**, XX(2), 649-656.
- Ducruet, C. ve Itoh, H. (2021). 1—Introduction to global container shipping market. R. Shibasaki, H. Kato ve C. Ducruet (Ed.), **Global Logistics Network Modelling and Policy** içinde (ss. 3-30). Elsevier.
- Durkheim, E. (2006). **Toplumsal İbölümü**. (Ö. Ozankaya, Çev.) (1. bs.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Ellis, N. (2009). “Vessel design and the wellbeing of seafarers”. **SIRC Symposium, Cardiff University, 8-9 July 2009** içinde (ss. 75-90).
- Emad, G. R., Narayanan, S. ve Kataria, A. (2022). On the road to Autonomous Maritime Transport: A conceptual framework to meet training needs for future ship operations. **13th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2022)**, sunulmuş bildiri. doi:10.54941/ahfe1002500
- Erdoğan, E. ve Uyan-Semerci, P. (2021). **Toplumsal Araştırma Yöntemleri İçin Bir Rehber: Gereklilikler, Sınırlılıklar ve İncelikler**. Araştırma (1. bs.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ergüneş, N. (2008). Neoliberalizm, Enformelleşme ve Kadın Emeği. **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, (498), 24-30.

- Eriksen, T. H. (2009). **Küçük Yerler Derin Mevzular: Sosyal ve Kültürel Antropolojiye Giriş**. (F. Adsay, Çev.). Avesta Basın Yayın.
- Eyigün, Ö. (2013, Haziran). **Liman Devleti Kontrolü (PSC) Rejimlerinde Kullanılan Hedefleme Sistemlerinin Analizi**. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İTÜ, FBE.
- Fayol, H. (2012). **Genel ve Endüstriyel Yönetim**. (M. A. Çolakoğlu, Çev.). Ankara: Adres Yayınları.
- Fife, W. (2005). **Doing Fieldwork: Ethnographic Methods for Research in Developing Countries and Beyond** (1. bs.). New York: Palgrave Macmillan.
- Fink, L. (2011). **Sweatshops at Sea: Merchant Seamen in the World's First Globalized Industry, from 1812 to the Present**. The University of North Carolina Press.
- Fjeld, G. P., Tvedt, S. D. ve Oltedal, H. (2018). Bridge officers' non-technical skills: A literature review. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 17(4), 475-495.
- García-Domingo, E. (2022). The Impact of Mechanisation on Spanish Maritime Labour (1834–1914): From Seamen to Sea Workers. A. Delis, J. Ibarz, A. Sydorenko ve M. Barbano (Ed.), **Mediterranean Seafarers in Transition** içinde, Brill's Studies in Maritime History (C. 14, ss. 15-40). Leiden Boston: Brill.
- Geertz, C. (2010). **Kültürlerin Yorumlanması**. (H. Gür, Çev.) (1. bs.). Ankara: Dost Kitabevi.
- Gell, A. (2001). **The Anthropology of Time: Cultural Constructions of Temporal Maps and Images** (Later Printing Used edition.). Oxford; Providence: Routledge.
- Goffman, E. (2014). **Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu**. (B. Cezar, Çev.) (3. bs.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Goffman, E. (2015). **Timarhaneler**. (E. Arıcan, Çev.) (1. bs.). Ankara: Heretik

Yayıncılık.

- Golding, J. F. (2017). Motion Sickness Susceptibility and Management at Sea. M. MacLachlan (Ed.), **Maritime Psychology: Research in Organizational & Health Behavior at Sea** içinde (ss. 151-183). Cham: Springer International Publishing.
- Gourlia, E. (2022, Eylül). **The need for improving diversity in the workplace: The case of shipping industry.** (Master Thesis).
<https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/handle/unipi/14639> adresinden erişildi.
- Grasmeier, M. C. (2022). The Ship as a Postcolonial Space. **Maritime Spaces and Society** içinde, *International Studies in Maritime Sociology* (C. 1, ss. 202-219). Brill.
- Güney, K. M. (2019). The Paradox of Development: Rapid Economic Growth and Fatal Workplace Accidents in Turkey. **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 21(1) ss. 5-22.
- Hammersley, M. ve Atkinson, P. (2007). **Ethnography: Principles in Practice** (3th edition.). New York: Routledge.
- Han, W., Chen, J., Wei, K., Shi, J. ve Jia, G. (2023). International crew changes amid global pandemic outbreaks: Key issues and system innovations. **Marine Policy**, 147, 1-11.
- Harrison, B. ve Sum, A. (2016). The Theory of “Dual” or Segmented Labor Markets. **Journal of Economic Issues**, 13(3), 687-706.
- Håvold, J. I. (2007). National cultures and safety orientation: A study of seafarers working for Norwegian shipping companies. **Work & Stress**, 21(2), 173-195.
- Heidegger, M. (2011). **Varlık ve Zaman.** (K. H. Ökten, Çev.). İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Hellenic Shipping News. (t.y.). An ageing bulk carrier fleet | **Hellenic Shipping News.**

3 Haziran 2023 tarihinde <https://www.hellenicshippingnews.com/an-ageing-bulk-carrier-fleet/> adresinden erişildi.

Hsiung, P.C. (1996). Between Bosses and Workers: The Dilemma of a Keen Observer and a Vocal Feminist. **Feminist Dilemmas In Fieldwork** içinde, D. L. Wolf (Ed.), (1. bs., ss. 122-137). Routledge.

ILO. (2001, 19 Ocak). ILO Body To Consider New “Bill of Rights” for Seafarers.

International Labour Organization. Press release. 6 Ağustos 2023 tarihinde [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007829/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007829/lang-en/index.htm) adresinden erişildi.

IMO. (2011, 20 Aralık). Resolution A.1052(27), **Procedures for Port State Control 2011**. <https://tinyurl.com/mrjp2f9n> adresinden erişildi.

International Chamber of Shipping. (2022). Shipping and World Trade: Global Supply and Demand for Seafarers. 24 Haziran 2023 tarihinde <https://www.ics-shipping.org/shipping-fact/shipping-and-world-trade-global-supply-and-demand-for-seafarers/> adresinden erişildi.

Ismail, M. R. S., Fuad, A. F. A., Said, M. H., Billah, A. ve Ahmed, T. (2021). Factors Affecting The Stress Level Among The Asian Sea-Farers. **International Journal of Scientific & Technology Research**, *10(01)*, 49-53.

ITF. (2022). Flags of Convenience. **International Transport Workers’ Federation. Organisation.** 21 Kasım 2022 tarihinde <https://www.itfglobal.org/en/sector/seafarers/flags-of-convenience> adresinden erişildi.

ITF Global. (2022). Seafarers’ Bulletin 2022. **International Transport Workers’ Federation.**

Iwunze, V. (2021). Has the Exception Become the Rule? Examining the Growing Dominance of Flags of Convenience in International Shipping. **International**

- Journal of Comparative Law and Legal Philosophy**, 3(1), 15-24.
- İbn-i Haldun. (2014). **Mukaddime: Evrensel Tarih Üzerine Konuşmalar**
(Düzeltilmiş 2. Baskı, C. 2). Ankara: Onur Yayınları.
- Jackson, B. (1987). **Fieldwork** (First Edition.). Urbana: University of Illinois Press.
- Johansen, K. (2022). Origin and Development of Seamanship Competence. **TransNav, International Journal on Marine Navigation and Safety od Sea Transportation**, 16(2), 363-371.
- Jonglertmontree, W., Kaewboonchoo, O., Morioka, I. ve Boonyamalik, P. (2022).
Mental health problems and their related factors among seafarers: A scoping
review. **BMC Public Health**, 22(1), 282.
- Kahveci, E., Lane, T. ve Sampson, H. (2002). **Transnational Seafarer Communities**.
Cardiff: SIRC.
- Kennard, A., Zhang, P. ve Rajagopal, S. (2022). Technology and training: How will
deck officers transition to operating autonomous and remote-controlled vessels?
Marine Policy, 146, 1-14.
- Kenny, M. G. ve Smillie, K. (2015). **Stories of Culture and Place: An Introduction to
Anthropology**. Ontario: University of Toronto Press.
- Kitada, M., Froholdt, L. L. ve Williams, E. (2015). Conclusion. M. Kitada, E. Williams
ve L. L. Froholdt (Ed.), **Maritime Women: Global Leadership** içinde, WMU
Studies in Maritime Affairs (ss. 287-293). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Kołodziej, A. (2022). On Maritime Culture: Interpretations, Scope of Impact, and
Controversies. **Maritime Spaces and Society** içinde, International Studies in
Maritime Sociology (C. 1, ss. 129-144). Brill.
- Konstam, A. (2019). **The Pirate World: A History of the Most Notorious Sea
Robbers**. Osprey Publishing.
- Kümbetoğlu, B. (2008). **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve**

Araştırma. İnceleme-Araştırma (2. bs.). İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Laine, M. de. (2000). **Fieldwork, Participation and Practice: Ethics and Dilemmas in Qualitative Research** (1st edition.). SAGE Publications Ltd.

Lavery, B. (2019). **A Short History of Seafaring** (American edition.). New York: DK Publishing.

Leivestad, H. H. (2021). Who cares about the cargo?: Container economies in a European transshipment port. **Focaal**, 2021(89), 52-63.

Leivestad, H. H. (2022). The shipping container. **History and Anthropology**, 33(2), 202-207.

Leivestad, H. H. ve Markkula, J. (2021). Inside container economies. **Focaal**, 2021(89), 1-11.

Lezaun, J. (2011). Offshore democracy: Launch and landfall of a socio-technical experiment. **Economy and Society**, 40(4), 553-581.

Li, X., Seah, R., Wang, X. ve Yuen, K. F. (2022). Investigating the role of sociotechnical factors on seafarers' psychological capital and mental well-being. **Technology in Society**, 71(1-12), 102138.

Lu, C.-S., Hsu, C.-N. ve Lee, C.-H. (2016). The Impact of Seafarers' Perceptions of National Culture and Leadership on Safety Attitude and Safety Behavior in Dry Bulk Shipping. **International Journal of e-Navigation and Maritime Economy**, 4, ss. 75-87.

Lucas, D., Jago, C., Jensen, O. C., Loddé, B., Pougnet, R., Dewitte, J.-D., Jegaden, D. (2021). Seafarers' mental health in the COVID-19 era: Lost at sea? **International Maritime Health**, 72(2), 138-141.

MacLachlan, M. (2017). Maritime Psychology: Definition, Scope and Conceptualization. M. MacLachlan (Ed.), **Maritime Psychology: Research in Organizational & Health Behavior at Sea** içinde (ss. 1-17). Cham: Springer

International Publishing.

MacLachlan, M., Kavanagh, B. ve Kay, A. (2012). Maritime health: A review with suggestions for research. **International Maritime Health**, 63(1), 1-6.

Malinowski, B. (1966). **Argonauts of The Western Pacific**, (1. bs.). London: Routledge.

Malinowski, B. (2007). A. C. G. M. Robben ve J. A. Sluka (Ed.), **Ethnographic Fieldwork: An Anthropological Reader** içinde (1. bs., ss. 46-57). UK: Blackwell Publishing.

Malkki, L. (1997). News and culture: Transitory phenomena and the fieldwork tradition. A. Gupta ve J. Ferguson (Ed.), **Anthropological Locations: Boundaries and Grounds of a Field Science** içinde (ss. 86-101). Berkeley, CA: University of California Press.

Mannov, A. (2021). “Nowhere near Somalia, Mom”: On containerizing maritime piracy and being good men. **Focaal**, 2021(89), 40-51.

Maricel L. Garinga, Alexandria L. Laylo ve Carla A. Villareal. (2018). Filipino Seafarers’ Use of Facebook to Cope with Homesickness. **LPU - Laguna Journal of International Tourism and Hospitality Management**, 4(1), 62-80.

Markkula, J. (2021). ‘We move the world’: The mobile labor of Filipino seafarers. **Mobilities**, 16(2), 164-177.

Markkula, J. (2022). The ship. **History and Anthropology**, 33(2), 188-195.

Marx, K. (2011). **Kapital: Kapitalist Üretim Eleştirel Bir Tahlili**. (A. Bilgi, Çev.) (10. bs., C. 1). Ankara: Sol Yayınları.

Mathieu, S., Ross, V., Wardhani, R., Brough, P., Wishart, D., Chan, X. W. ve Kølves, K. (2022). Suicide among transport industry workers: A systematic review and meta-analysis. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, 48(8), ss. 598-610.

- McKay, S. C. (2007). Filipino Sea Men: Constructing Masculinities in an Ethnic Labour Niche. **Journal of Ethnic and Migration Studies**, 33(4), 617-633.
- McKay, S. C. (2022). Navigating race: Intersectional boundary-making onboard transnational ships. **Ethnic and Racial Studies**, 45(4), 697-717.
- Mellbye, A. ve Carter, T. (2017). Seafarers' depression and suicide. **International Maritime Health**, 68(2), 108-114.
- Mengüsoğlu, T. (2015). **İnsan Felsefesi**. Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Mevik, C. (2023, Spring). **Making the Ship Work: An Ethnography of Maritime Labour in Global Shipping**. (Doktora Tezi). <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/3068864/A-23-10-thesis-Mevik-SPS.pdf?sequence=1> adresinden erişildi.
- Mukherjee, P. K. ve Farthing, B. (2013). **Farthing on international shipping**. WMU studies in maritime affairs (Fourth Edition.). Heidelberg ; New York: Springer.
- Munn, N. D. (1992). The Cultural Anthropology of Time: A Critical Essay. **Annual Review of Anthropology**, 21, ss. 93-123.
- Navarro, A. P. (2023). Evolution of working and living conditions on board ships **Journal of Maritime Research**, 19(1), 59-67.
- Neuman, W. L. (2020a). **Toplumsal Araştırma Yöntemleri**. (Ö. Akkaya, Çev.) (8. bs., C. 1-2, C. 2). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Neuman, W. L. (2020b). **Toplumsal Araştırma Yöntemleri**. (Ö. Akkaya, Çev.) (8. bs., C. 1-2, C. 1). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Nittari, G., Gibelli, F., Bailo, P., Sirignano, A. ve Ricci, G. (2022). Factors affecting mental health of seafarers on board merchant ships: A systematic review. **Reviews on Environmental Health**. doi:10.1515/reveh-2021-0070
- Oldenburg, M., Hogan, B. ve Jensen, H.-J. (2013). Systematic review of maritime field studies about stress and strain in seafaring. **International Archives of**

Occupational and Environmental Health, 86(1), 1-15.

Oldenburg, M., Jensen, H.-J. ve Wegner, R. (2013). Burnout syndrome in seafarers in the merchant marine service. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, 86(4), 407-416.

Oldenburg, Marcus, Baur, X. ve Schlaich, C. (2010). Occupational Risks and Challenges of Seafaring. **Journal of Occupational Health**, 52(5), 249-256.

Oldenburg, Marcus, Harth, V. ve Jensen, H.-J. (2013). Overview and prospect: Food and nutrition of seafarers on merchant ships. **International Maritime Health**, 64(4), 191-194.

Ötkünç, A. (2017). Antropolojiden Mimarlığa Melez Düşüncenin İmkânları: Yer ve Yok-yer Kavramları Üzerine. T. Ilgaz (Çev.), **Yok-yerler Üstmodernliğin Antropolojisine Giriş** içinde (2. bs., ss. 7-24). İstanbul: Daimon Yayınları.

Özdemir, P. ve Albayrak, T. (2015). How to Cope with Second-Generation Gender Bias in Male-Dominated Occupations. M. Kitada, E. Williams ve L. L. Froholdt (Ed.), **Maritime Women: Global Leadership** içinde, WMU Studies in Maritime Affairs (ss. 217-227). Berlin, Heidelberg: Springer.

Pauksztat, B. (2021). Informal relations and communication about work-related problems in two multilingual crews. **Marine Policy**, 130, 103767.

Peano, I. (2021). Subjectivities, Biopolitics and Extraction in Supply Chains. C. Benvegnù, N. Cuppini, M. Frapporti, E. Gambini, F. Milesi, I. Peano ve M. Pirone (Ed.), **Gendering Logistics. Feminist approaches for the Analysis of Supply-Chain Capitalism** içinde (ss. 16-27). Italy: Alma Mater Studiorum - Università di Bologna.

Qin, W., Li, L., Zhu, D., Ju, C., Bi, P. ve Li, S. (2021). Prevalence and risk factors of depression symptoms among Chinese seafarers during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. **BMJ Open**, 11(6), 1-8.

- Rajapakse, A., Emad, G. R., Lützhöft, M. ve Grech, M. (2022). Simultaneous tasks as a contributory factor to maritime accidents: A socio-cultural approach. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 38(4), 234-244.
- Reyes, V. (2018). Port of Call: How Ships Shape Foreign-Local Encounters. *Social Forces*, 96(3), 1097-1118.
- Ricardianto, P., Prastiana, R., Thamrin, M., Agusinta, L., Abdurachman, E. ve Pratiwi Perwitasari, E. (2021). The Ship's Crew Performance of Indonesian National Shipping Companies. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 3(3), 52-66.
- Ritzer, G. (1998). **Toplumun McDonaldlaştırılması: Çağdaş Toplum Yaşamının Değişen Karakteri Üzerine Bir İnceleme.** (Ş. Süer-Kaya, Çev.) (1. bs.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Roberts, S. M. (2014). Containers. W. H. Rupp, N. Thrift, A. Tickell ve S. Woolgar (Ed.), **Globalization in Practice** içinde (1st edition., ss. 84-87). Oxford: Oxford University Press.
- Roethlisberger, F. J., Dickson, W. J. ve Wright, H. A. (1966). **Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago.** Harvard University Press.
- Sakhuja, V. (2011). **Asian Maritime Power in the 21st Century: Strategic Transactions China, India and Southeast Asia.** Singapore: ISEAS-Yusof Ishak Institute.
- Sampson, H. (2004). Navigating the waves: The usefulness of a pilot in qualitative research. *Qualitative Research*, 4(3), 383-402.
- Sampson, H. (2013). **International seafarers and transnationalism in the twenty-first century** (1st edition.). Manchester: Manchester University Press.
- Sampson, H. (2014). The Globalization of a Labour Market: The Case of Seafarers. W.

- H. Rupp, N. Thrift, A. Tickell ve S. Woolgar (Ed.), **Globalization in Practice** içinde (1st edition., ss. 92-96). Oxford: Oxford University Press.
- Sampson, H. (2021). The Rhythms of Shipboard Life: Work, Hierarchy, Occupational Culture and Multinational Crews. V. O. Gekara ve H. Sampson (Ed.), **The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry** içinde, WMU Studies in Maritime Affairs (ss. 87-98). Cham: Springer International Publishing.
- Sampson, H. ve Bloor, M. (2007). When Jack Gets out of the Box: The Problems of Regulating a Global Industry. **Sociology**, 41(3), 551-569.
- Sampson, H. ve Ellis, N. (2021). Stepping up: The need for Proactive Employer Investment in Safeguarding Seafarers' Mental Health and Wellbeing. **Maritime Policy & Management**, 48(8), 1069-1081.
- Sampson, H., Ellis, N., Acejo, I., Tang, L., Turgo, N. ve Zhiwei, Z. (2012). **Seafarer accommodation on contemporary cargo ships (Monograph)** (s. 83). Seafarers International Research Centre (SIRC): Cardiff University.
- Sampson, H. ve Thomas, M. (2003). Lone researchers at sea: Gender, Risk and Responsibility. **Qualitative Research**, 3(2), 165-189.
- Sampson, H. ve Turgo, N. N. (2018). Finding the way into a global industry: The usefulness of elite events to social science researchers. **Journal of Organizational Ethnography**, 7(1), 2-15.
- Sampson, H. ve Wu, B. (2003). Compressing time and constraining space: The contradictory effects of ICT and containerization on international shipping labour. **International review of social history**, 48(S11), 123-152.
- Schober, E. ve Leivestad, H. H. (2022). Past the canal: An anthropology of maritime passages. **History and Anthropology**, 33(2), 183-187.
- Sekhon, S. K. ve Srivastava, M. (2021). Quest for life satisfaction in the sea of

- loneliness. **International Maritime Health**, 72(2), 121-128.
- Sennett, R. (2016). **Karakter Aşınması / Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**. (B. Yıldırım, Çev.) (10. bs.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Shahbakhsh, M., Emad, G. R. ve Cahoon, S. (2022). Industrial revolutions and transition of the maritime industry: The case of Seafarer's role in autonomous shipping. **The Asian Journal of Shipping and Logistics**, 38(1), 10-18.
- Sharabidze, I., Baramidze, M. ve Makharadze, A. (2021). Employment of Georgian seafarers and prospects in the world labor market. **Georgian Maritime Scientific Journal**, 1(1), 5-16.
- Silver, B. (2015). **Emeğin Gücü: 1870'ten Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme**. (A. Önal, Çev.) (2. bs.). İstanbul: Yordam Kitap.
- Sithole, L. N. (2022). *The human element in the era of digitalization and automation of ports: A case study of South Africa*.
https://commons.wmu.se/all_dissertations/2055 adresinden erişildi.
- Slišković, A. (2017). Occupational Stress in Seafaring. M. MacLachlan (Ed.), **Maritime Psychology: Research in Organizational & Health Behavior at Sea** içinde (ss. 99-126). Cham: Springer International Publishing.
- Smith, A. (2006). **Milletlerin Zenginliği**. (H. Derin, Çev.) (1. bs.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. **World Development**, 27(3), 583-602.
- Suhrab, M. I. R. ve Sayed, M. A. A. (2022). Fatigue Affecting Work Performance In The Shipping Industry. **Journal of Positive School Psychology**, 6(5), 3699-3708.
- Şahin, Ç. E. (2011). **Beşeri Sermaye ve İnsan Kaynakları Eleştirel Bir Yaklaşım**. Ankara: Tan Yayınları.

- T24. (2020, 10 Ağustos). Kapalı devre çalışma modelinin uygulandığı Dardanel'den açıklama: Sadece gönüllü çalışanlar katıldı. *T24*. 3 Temmuz 2023 tarihinde <https://t24.com.tr/haber/kapali-devre-calisma-modelinin-uygulandigi-dardanel-den-aciklama-sadece-gonullu-calisanlar-katildi,895774> adresinden erişildi.
- Takimoto, T., Hirono, K., Rooks, M. ve Furusho, M. (2013). The Problem of the Human Resource Supply Chain on the Social Network at Maritime Education and Training. A. Weinrit ve T. Neumann (Ed.), **Marine Navigation and Safety of Sea Transportation** içinde (ss. 95-101). Florida: CRC Press.
- Taubman, P. ve Wachter, M. L. (1986). Chapter 21 Segmented labor markets. **Handbook of Labor Economics** içinde (C. 2, ss. 1183-1217). Elsevier.
- Tavacıoğlu, L., Eski, Ö., Demir, B., Gökmen, N. ve Algan, M. (2020). The non-technical skills of bridge officers on ship navigation: An assessment in terms of interpersonal skills. **Indian Journal of Science and Technology**, *13*(46), 4587-4594.
- Taylor, F. W. (2005). **Bilimsel Yönetimin İlkeleri**. (B. Akın, Çev.). Ankara: Adres Yayınları.
- Terry, W. C. (2014). The perfect worker: Discursive makings of Filipinos in the workplace hierarchy of the globalized cruise industry. **Social & Cultural Geography**, *15*(1), 73-93.
- Theotokas, I. (2018). **Management of Shipping Companies** (1st edition.). Routledge.
- Thomas, M. (2003). **Lost at Sea and Lost at Home: The Predicament of Seafaring Families**. Cardiff: SIRC.
- Thurow, R. (1991). Funkcje ekonomiczne rodzin pracowników gospodarki morskiej [Economic Functions of Families of Maritime Economy Workers]. L. Janiszewski (Ed.), **Ludzie morza i ich rodziny w procesie przemian [People of the Sea and Their Families in the Process of Transformations]** içinde (ss.

43-56). Szczecin: Instytut Socjologii Uniwersytetu Szczecińskiego.

Tsalichi, C. ve Theotokas, I. (2020). The renewal of interest for the seafaring profession in Greece. A long-term trend or a short-term phenomenon? **IAME 2020**

Conference | Hong Kong içinde (ss. 1-23). 28th International Association of Maritime Economists, sunulmuş bildiri, Hong Kong: Hong Kong Polytechnic University. doi:Paper ID 372

Turan, E., Bozkurt, S., Çelebi, U. B. ve Ekinçi, S. (2022). The role of burnout in the effect of work-family conflicts on job satisfaction: A research for key players in the maritime industry. **Maritime Policy & Management**, 49(8), 1155-1168.

Türk Loydu. (2022). Liman Devleti Kontrolleri. **Türk Loydu**. 7 Aralık 2022 tarihinde <https://www.turkloydu.org/tr-tr/yayinlar/liman-devleti-kontrolleri.aspx> adresinden erişildi.

UCL. (2019, 26 Kasım). ETHNO-ISS PhD Studentship. **UCL Anthropology**. 24 Haziran 2023 tarihinde

<https://www.ucl.ac.uk/anthropology/news/2019/nov/ethno-iss-phd-studentship> adresinden erişildi.

UN Press. (2021, 30 Eylül). Governments Must Designate Seafarers ‘Key Workers’, Ensure COVID-19 Vaccine Access, Safe Crew Changes, Secretary-General Says in World Maritime Day Message. **United Nations**.

<https://press.un.org/en/2021/sgsm20939.doc.htm> adresinden erişildi.

UNCTAD. (2021a). **Review of Maritime Transport 2021** (No: UNCTAD/RMT/2021) (s. 177). Geneva: UNCTAD.

UNCTAD. (2021b). Strengthening international response and cooperation to address the seafarer crisis and keep global supply chains open during the ongoing COVID-19 pandemic (Bulletin No: 91). **UNCTAD Policy Brief**. UNCTAD.

https://unctad.org/system/files/official-document/presspb2021d9_en.pdf

adresinden erişildi.

UNCTAD. (2022). **Handbook of Statistics 2022**. UNCTAD.

Valentine, G. (2013). **Social Geographies: Space and Society**. New York, N.Y:
Routledge.

Wadsworth, E. J. K., Allen, P. H., McNamara, R. L. ve Smith, A. P. (2008). Fatigue and
health in a seafaring population. **Occupational Medicine**, 58(3), 198-204.

Winbow, A. (2000). Control of the Human Element. **IFAC Proceedings Volumes**, 5th
IFAC Conference on Manoeuvring and Control of Marine Craft (MCMC 2000),
Aalborg, Denmark, 23-25 August 2000, 33(21), 27-30.

Wittmann, M. (2018). **Hissedilen Zaman - Zamanı Nasıl Deneyimleriz?** (D. Ö.
Gürkan, Çev.). Metis Yayınları.

World Maritime University. (2019). **Transport 2040: Automation, Technology,
Employment - The Future of Work** (No: 58). Malmö: World Maritime
University. https://commons.wmu.se/lib_reports/58 adresinden erişildi.

Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class
Compromise. **American Journal of Sociology**, 105(4), 957-1002.

Zyriax, B.-C., von Katzler, R., Jagemann, B., Westenhoefer, J., Jensen, H.-J., Harth, V.
ve Oldenburg, M. (2018). Food offerings on board and dietary intake of
European and Kiribati seafarers—Cross-sectional data from the seafarer
nutrition study. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology (London,
England)**, 13, 9.

YARI-YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI

Katılımcı Numarası:

Görüşme Tarihi:

1. KATILIMCININ KENDİSİNE AİT TANIMLAYICI BİLGİLER:

(1) Doğum Tarihi:

(2) Hane Halkı Kişi Sayısı:

(3) Eğitim Durumu (tahsili):

Üniversite (4 yıllık)

Yüksekokul (2 yıllık)

Lise

İlköğretim (ortaokul veya dengi meslek okulu)

(4) Mesleği:

(5) Medeni Durumu: Evli / Bekar

(6) Çocuk Sayısı: Kız: / Erkek:

TOPLAM:

2. SOSYO-KÜLTÜREL VE MESLEKİ ÖZELLİKLER

a. Meslek

(1) Denizci olmaya nasıl karar verdiniz? Ailenizde/yakın akrabalarınız içerisinde sizden başka denizci var mıdır?

(2) Stajyerlik sonrası meslekteki kaçınıcı yılınız içindedesiniz? Şu an çalışmakta olduğunuz şirketin gemilerinde daha önce de çalıştınız mı? Bu gemide daha önce çalıştınız mı?

(3) Gemideki bir işgününüz nasıl geçiyor? Günlük rutinleriniz nelerdir?

(4) Uluslararası sularda denizci olmanın sizce olumlu ve olumsuz yanları var mıdır? Varsa nelerdir? Mesleğiniz gereği karadaki yaşamdan uzakta olduğunuz için kendinizi şanslı ya da şanssız hissettiğiniz oldu mu?

(5) Çocuğunuz varsa/olsaydı sizin gibi denizciliği tercih etmesini ister miydiniz? Neden?

(6) Bugün size fırsat verilse makinist olmak ister miydiniz? (Güverte zabıtine) Neden?

(7) Bugün size fırsat verilse güverteci olmak ister miydiniz? (Makine zabıtine) Neden?

b. Gemide Yaşam

(1) Farklı ülkelerden gelen astınız/üstünüz konumundaki personelle birlikte çalıştınız mı? Seçme şansınız olsaydı bunu tercih eder miydiniz? Neden?

(2) Yaşam mahallinde sizin için en önemli olan şeyler nelerdir? Kamaranızda “olmazsa olmaz” diyebileceğiniz şeyler var mıdır?

(3) Gemideyken moralinizi olumlu/olumsuz etkileyen başlıca durumlar nelerdir?

(4) Bugüne kadar deneyimlediğiniz ve sizi en çok olumsuz etkileyen olayı anlatır mısınız?

c. Katılımcının Mekân Algısı

(1) Bir mekân olarak gemiyi nasıl tanımlarsınız? Gemiyi tanımlarken herhangi bir benzetme yapar mısınız? (Yanıt olumlu ise örnek vermesi istenir)

(2) Bugüne kadar çalıştığınız gemiler arasında sizin için ayrı bir yeri olanlar ya da özel bir anlam ifade eden(ler) var mı? (Varsa neden?)

(3) Sözleşmeniz süresince hem çalışıp hem de ikamet ettiğiniz gemiye dönük bir aidiyet duygusu hisseder misiniz? Önceden çalıştığınız bir gemiyi seyir halinde ya da limanda gördüğünüzde ne hissedersiniz? Geçmişte çalıştığınız herhangi bir geminin battığını ya

da sökümünün yapıldığını öğrenseniz ne hissederdiniz? Bu gemi(ler)den hatıra mahiyetinde bir şey almak ister miydiniz?

(4) Yeni katılacağınız bir gemide sizi zorlayabileceğini düşündüğünüz unsurlar var mıdır?

(5) Bir limanda farklı seferlerde birden fazla kez indiğiniz oldu mu? Eğer olduysa önceden inmiş olduğunuz liman(lar)da yeniden indiğinizde o limana/kente karşı herhangi bir aidiyet duygusu hissettiniz mi? Sizin için özel bir liman var mı? Varsa neden?

(6) Kendinizi gemide uzun süreler çalışmaktan ötürü bir göçmen gibi hissettiğiniz oldu mu?

(7) Gemide uyandığınızda nerede (karada ya da gemide) ya da o anda hangi gemide olduğunuzu hatırlamakta hiç zorlandığınız oldu mu?

d. Katılımcının Zaman Algısı

(1) Sıradan bir gününüzde mesai sonrası zamanınızı nasıl değerlendirirsiniz?

(2) Bugüne kadar bir gemide kaldığınız en uzun ve en kısa süre ne kadardır? Her iki durumda da gemiden ayrılma/ayrılmama nedeni neydi?

(3) İki liman arasındaki en uzun seferiniz ya da gemide yeni seferi bekleme süreniz ne kadar sürdü? Bu süreçte kendinizi nasıl hissettiniz?

(4) Seferde olduğunuz için yakınlarınızın doğumu, ölümü, düğünü vb. olaylara katılamadığınız oldu mu? (Yanıt olumlu ise olayı kısaca anlatması ve ne hissettiği sorulur)

(5) Gemide bayram, doğum günleri gibi özel zamanlar nasıl geçiyor? Deneyiminiz oldu ise anlatabilir misiniz?

(6) Gemideki çalışmanızı karadaki işlerle herhangi bir şekilde kıyaslıyor musunuz?

DENİZCİLERİN GEMİDEKİ ROLLERİ, YAŞLARI, MESLEKİ DENEYİMLERİ VE ÜLKELERİ

Kod	Görev	Ticari Gemilerdeki Mesleki Deneyim	Görüşme	Ülke	Yaş Aralığı
K-EB	Süvari (Filo Müdürü)	30-40 Yıl arası	Karada	Türkiye	50-59
S1	Süvari	10-20 Yıl arası	Gemide	Türkiye	60-69
S2	Süvari	10-20 Yıl arası	Gemide	Azerbaycan	30-39
PM	Güverte Birinci Zabit (Personel Müdürü)	10-20 Yıl arası	Karada	Türkiye	40-49
C/O-1	Güverte Birinci Zabit	10-20 Yıl arası	Gemide	Türkiye	30-39
C/O-2	Güverte Birinci Zabit	30-40 Yıl arası	Gemide	Türkiye	50-59
C/O-3	Güverte Birinci Zabit	10-20 Yıl arası	Gemide	Türkiye	30-39
K2-1	Güverte İkinci Zabit	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29
K2-2	Güverte İkinci Zabit	10-20 Yıl arası	Karada	Türkiye	30-39
K2-3	Güverte İkinci Zabit	1-10 Yıl arası	Gemide	Türkiye	20-29
K2-4	Güverte İkinci Zabit	1-10 Yıl arası	Gemide	Türkiye	20-29
K2-5	Güverte İkinci Zabit	1-10 Yıl arası	Gemide	Azerbaycan	20-29
K2-6	Güverte İkinci Zabit	1-10 Yıl arası	Karada	Türkiye	20-29
K2-7	Güverte İkinci Zabit	1-10 Yıl arası	Karada	Türkiye	20-29
AK-K2	Güverte İkinci Zabit (Anahtar Kişi)	10-20 Yıl arası	Karada	Türkiye	30-39

M1-1	Çarkçıbaşı	20-30 Yıl arası	Gemide	Azerbaycan	50-59
M1-2	Çarkçıbaşı	20-30 Yıl arası	Gemide	Türkiye	50-59
M1-3	Çarkçıbaşı	10-20 Yıl arası	Gemide	Türkiye	40-49
M2-1	Makine İkinci Zabit	10-20 Yıl arası	Gemide	Türkiye	50-59
M2-2	Makine İkinci Zabit	10-20 Yıl arası	Gemide	Suriye	30-39
M3-1	Makine Üçüncü Zabit	10-20 Yıl arası	Karada	Türkiye	30-39
M3-2	Makine Üçüncü Zabit	1-10 Yıl arası	Gemide	Türkiye	20-29
M3-3	Makine Üçüncü Zabit	10-20 Yıl arası	Karada	Türkiye	30-39
M3-4	Makine Üçüncü Zabit	1-10 Yıl arası	Gemide	Türkiye	20-29 arası
M3-5	Makine Üçüncü Zabit	10-20 Yıl arası	Gemide	Suriye	30-39 arası
M3-6	Makine Üçüncü Zabit	1-10 Yıl arası	Karada	Türkiye	20-29 arası
BS-1	Güverte Reisi	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	30-39 arası
BS-2	Güverte Reisi	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29 arası
G1	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29 arası
G2	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	40-49 arası
G3	Yağcı	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	30-39 arası
G4	Yağcı	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29 arası
G5	Yağcı	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	40-49 arası
G6	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29 arası
G7	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29 arası
G8	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29 arası
G9	Yağcı	1-10 Yıl arası	Gemide	Türkiye	30-39 arası
G10	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Azerbaycan	30-39 arası
G11	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Azerbaycan	20-29 arası
G12	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29 arası
G13	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Türkiye	40-49 arası
G14	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29 arası
G15	Yağcı	1-10 Yıl arası	Gemide	Azerbaycan	20-29 arası
G16	Yağcı	1-10 Yıl arası	Gemide	Azerbaycan	30-39

					arası
G17	Usta Gemici	1-10 Yıl arası	Gemide	Gürcistan	20-29 arası
A1	Aşçıbaşı	20-30 Yıl arası	Gemide	Türkiye	40-49 arası
A2	Aşçıbaşı	1-10 Yıl arası	Gemide	Türkiye	20-29 arası
A3	Aşçıbaşı	30-40 Yıl arası	Gemide	Türkiye	50-59 arası
A4	Aşçıbaşı	20-30 Yıl arası	Gemide	Türkiye	40-49 arası
ES	Elektrik Stajyeri	0-1 Yıl arası	Gemide	Türkiye	30-39 arası
GS-1	Güverte Stajyeri	0-1 Yıl arası	Gemide	Türkiye	20-29 arası
GS-2	Güverte Stajyeri	0-1 Yıl arası	Gemide	Türkiye	20-29 arası
MS-1	Makine Stajyeri	0-1 Yıl arası	Gemide	Türkiye	20-29 arası
MS-2	Makine Stajyeri	0-1 Yıl arası	Gemide	Türkiye	20-29 arası

ŞAHİN, Çağatay Edgücan. *Dökme Yük Gemilerindeki Denizcilerin Gözünden Gemide Çalışma, Yaşam ve Mekân: Etnografik Bir İnceleme*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Antropoloji Anabilim Dalı, Ankara 2023.
Danışman: Prof. Dr. Meryem BULUT, V+289

ÖZET

Dünya ticaretinin yaklaşık %90'ı diğer taşımacılık türlerine kıyasla maliyet etkin olduğu için uluslararası deniz taşımacılığı ile yapılmaktadır. Deniz taşımacılığının başlıca unsurları ambarlar, limanlar, ticari yük gemileri ve bu gemilerde çalışan denizcilerdir. Yaşam ve çalışma alanı olarak ticari yük gemileri izole, hareketli, riskli, gürültülü, erkek egemen ve hiyerarşik mekânlardır. Ticari gemilerde çalışan denizciler ise ve yaşam ve çalışma standartları uluslararası standartlara göre düzenlenmiş, birkaç aylık belirli süreli sözleşmelerle çalışan ulus aşırı topluluklardır. Öte yandan, denizcilerin yaşam ve çalışma koşulları, çalıştıkları geminin türüne, yaşına, belirli bir hat üzerinde ya da sürekli değişen limanlar arasında işletilmesine, bakım-tutum işlemlerinin zamanında ve etkin olarak yapılıp yapılmamasına, kumanya kalitesine, şirketin personel politikasına, gemide yeterli sayıda ve deneyimli denizci olup olmamasına, denizcilerin liman kentlerinde gemiden ayrılma imkanlarının olup olmamasına ve yaşam mahallinin maddi koşullarına göre değişir. Bu araştırmada, dökme yük gemilerinde gündelik hayatın nasıl şekillendiği, zamanın, mekânın ve mesleğin denizciler tarafından nasıl anlamlandırıldığı emek sürecine odaklanılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde etnografi yöntemi tercih edilmiş ve katılımlı gözlem ile denizcilerle karada ve gemide yüz yüze derinlemesine görüşme tekniklerinden yararlanılmıştır. Katılımlı gözleme dayalı saha araştırması M/V Striker (mahlas) dökme yük gemisinde 2021 yılında çoğunluğu tersanede geçen iki ay ve 2023 yılında tamamı seyirde geçen iki buçuk ay olmak üzere toplam iki safhada

gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen yüz yüze formel derinlemesine görüşmelerden ve saha araştırması sırasındaki gözlemlerden hareketle bu tezde, dökme yük gemilerinde (özellikle de standart-altı gemilerde) hiyerarşi, otorite, güç ilişkileri, dayanışma ve çatışmanın dinamikleri, erkek egemen mekânın doğası, ücretler, güvencesizlik ve nihayet denizcilerin psikolojisini etkileyen faktörler emek süreci üzerinden çözümlenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Denizciler, Uluslararası Deniz Taşımacılığı, Gemide Çalışma, Dökme Yük Gemisi, Yük Gemileri, Emek Etnografisi, İşçi Sınıfı, Sosyal Antropoloji



ŞAHİN, Çağatay Edgücan. Work, Life and Space on Bulk Carrier Ships through the Eyes of Seafarers: An Ethnographic Study, Ankara University, Institute of Social Sciences, Department of Social Anthropology, Ankara 2023. Supervisor: Prof. Meryem BULUT, V+289

ABSTRACT

Around 90% of world trade is carried out by international maritime transport, as it is cost-effective compared to other modes of transportation. The main elements of maritime transport are warehouses, ports, commercial cargo ships and seafarers working on these ships. Commercial cargo ships as living and working spaces are isolated, mobile, risky, noisy, male-dominated, and hierarchical spaces. Seafarers working on merchant ships forms transnational communities whose living and working standards are regulated according to international standards, which work on fixed-term contracts of several months. On the other hand, the living and working conditions of the seafarers depend on the type of ship they work for, age of the ship, whether the ship is operated as liner or tramp service, whether the maintenance processes are carried out timely and effectively, quality of the provisions, the company's personnel policy, and whether there are enough and experienced seafarers on board whether the seafarers have the opportunity to leave the ship in port cities, and the condition of accommodation places. In this research, it has been tried to explain how daily life is shaped on bulk carriers and how time, space and seafaring profession are interpreted by seafarers through focusing on the labour process.

The ethnographic method was employed in this research, and the techniques of participatory observation and face-to-face interviews conducted with seafarers who are ashore and on board. A field research based on participatory observation was carried out in two phases on the bulk carrier M/V Striker (pseudonym); two months mostly spent at the repair shipyard in 2021 and two and a half months in 2023, on voyaging. Based on

formal face-to-face in-depth interviews conducted, as well as observations during the field research, this thesis tries to examine some dynamics on board through the labour process, such as hierarchy, authority, power relations, solidarity and dispute, male-dominated space, wages, precarity and finally the determinants affect the psychology of the seafarers in bulk carriers (especially substandard ships).

Keywords: Seafarers, International Maritime Transport, Working Onboard, Bulk Carrier, Cargo Vessels, Ethnography of Labor, Working Class, Social Anthropology

