

# Denizcilerin Ücret ve Güvencesizlik Deneyimleri: Dökme Yük Gemisinde Etnografik Bir Araştırma\*

Çağatay Edgücan ŞAHİN<sup>1</sup>, Meryem BULUT<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Prof. Dr., Ordu Üniversitesi Ünye İİBF, cedgucansahin@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8306-7128.

<sup>2</sup> Prof. Dr. Ankara Üniversitesi, DTCF, mbulut@ankara.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9857-7307

**Öz:** Uluslararası deniz taşımacılığının başlıca unsurları depolar, limanlar, ticari yük gemileri ve bu gemilerde çalışan denizcilerdir. Denizcilerin hem yaşam hem de çalışma alanı olan ticari yük gemileri izole, hareketli, riskli, gürültülü, erkek egemen ve hiyerarşik mekânlardır. Denizcilerin çalıştıkları gemi türleri her sözleşmede değişebilse de iş sözleşmelerinin belirli süreli olması ve hiyerarşideki konumlarına göre gemide üstlendikleri görevler genellikle değişmeden kalmaktadır. Etnografik yöntemle dayanan ve çalışma ilişkilerinin temel unsurlarından olan ücretler ve güvencesizlik olgularını uluslararası taşımacılık yapan dökme yük gemilerinde çalışan denizciler üzerinden analiz etmeyi amaçlayan bu araştırmadaki temel hareket noktası deniz taşımacılığının ekonomi politikasıdır. Ekonomi politik bir perspektiften etnografik yöntemle elde edilen bulguların değerlendirildiği bu araştırmada, ücretler ve güvencesizlik olguları üzerinden simsarların bu özel işgücü piyasasındaki fonksiyonlarına, iş arama sürecinin metalaşmasına, aynı hiyerarşik konumdaki denizciler arasındaki ücret farklılıklarının temellerine ve son olarak denizcilerin güvencesizliğe karşı direniş taktiklerine yoğunlaşılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Denizciler, Dökme Yük Gemileri, Güvencesizlik, Ücretler

**Jel Kodları:** J31, J44, J81

## *Seafarers' Experiences of Wages and Precarity: An Ethnographic Study on a Bulk Carrier*

**Abstract:** The main elements of international maritime transportation are warehouses, ports, commercial cargo ships and the seafarers working on these ships. Commercial cargo ships, which are both the living and working spaces of seafarers, are isolated, mobile, risky, noisy, male-dominated, and hierarchical spaces. Although the types of ships that seafarers work on may change with each contract, the fact that their employment contracts are fixed term and the tasks they undertake on board the ship for periods that often exceed their contracts generally remain unchanged according to their position in the hierarchy. This research, which employs the ethnographic method and aims to analyze the phenomena of wages and precariousness, which are the basic elements of labor relations, through seafarers working on bulk cargo ships engaged in international transport, is based on the premise that seafarers occupy a precarious position within the political economy of maritime transport. This research, which evaluates the findings obtained by ethnographic method from a political economy perspective, focuses on the functions of brokers in this specific labor market, the commodification of the job search process, the bases of wage differences between seafarers at the same hierarchical position, and finally the seafarers' resistance tactics against precarity through the phenomena of wages and precariousness.

**Keywords:** Seafarers, Bulk-Carriers, Precariousness, Wages

**Jel Codes:** J31, J44, J81

**Atıf:** Şahin, Ç. E.; Bulut M. (2024). Denizcilerin Ücret ve Güvencesizlik Deneyimleri: Dökme Yük Gemisinde Etnografik Bir Araştırma, *Politik Ekonomik Kuram*, 8(3), 759-773. <https://doi.org/10.30586/pek.1517121>

Geliş Tarihi: 16.07.2024  
Kabul Tarihi: 27.08.2024



**Telif Hakkı:** © 2024. (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

\* Bu makale, Ankara Üniversitesi, SBE, Sosyal Antropoloji Anabilim Dalında Prof. Dr. Meryem Bulut danışmanlığında hazırlanan ve 2023 yılında savunulan "Dökme Yük Gemilerindeki Denizcilerin Gözünden Gemide Çalışma, Yaşam ve Mekân: Etnografik Bir İnceleme" başlıklı doktora tezindeki ücretler ve güvencesizliğe ilişkin bulgulardan hareketle üretilmiştir. Doktora tezi kapsamında yürütülen saha araştırması için Ankara Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'na başvurulmuş ve 2021 yılı 159 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

## 1. Giriş

Uluslararası deniz taşımacılığı, 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. Dolayısıyla dünya ticaretinin yaklaşık %90'ı uluslararası deniz taşımacılığı ile yapılmaktadır. Deniz taşımacılığının başlıca unsurları ise depolar, limanlar, ticari yük gemileri ve bu gemilerde çalışan denizcilerdir.

Denizcilerin yaşam ve çalışma alanı olarak ticari yük gemileri izole, hareketli, riskli, gürültülü, hiyerarşik ve çoğu zaman erkek egemen mekânlardır. Ticari yük gemilerinde çalışan denizciler ise ulus aşırı nitelikte ve mesleki kimlikleri üzerinden tanımlanan, yaşam ve çalışma standartları uluslararası standartlara göre düzenlenmiş topluluklardır. Her ne kadar söz konusu standartların korunması esas olsa da denizcilerin yaşam ve çalışma koşullarının, 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 nihayet yaşam mahallinin maddi koşullarına göre değişebilir.

Zabit (officer) ya da tayfa (ratings) olmalarından bağımsız şekilde ticari gemilerde çalışan denizciler (seafarers) arasındaki yaygın çalışma biçimi birkaç aylık belirli süreli sözleşmelere dayalı çalışmadır. Denizcilerin çalıştıkları gemi türlerinin bir sözleşmeden diğerine değişme imkânı olsa da, iş sözleşmelerinin belirli süreli olması ve gemide üstlendikleri görevler (zabitlerin meslekte yükselmeleri sebebiyle değişen sorumlulukları dışında) genellikle değişmeksizin kalır. Dolayısıyla, her gemide üstlenilen görevler, vardiya saatleri, diledikleri zaman ve dilediği limanda gemiden ayrılmayacakları 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. Dolayısıyla, denizcilerin çalışma yaşamı, sabit ve değişken tarafları bir arada gözetildiğinde ücretler ve güvencesizlik perspektiflerinden incelenmeye değerdir.

## 2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

Bu araştırma, çalışma ilişkilerinin temel unsurlarından olan ücretler ve güvencesizlik olgularını uluslararası sularda taşımacılık yapan ticari yük gemilerinde çalışan denizciler üzerinden analiz etmeyi amaçlamaktadır. Ticari yük gemileri, kendilerine has kurallarla işleyen yaşam ritmine sahip olan yönleriyle geleneksel işyerlerinden birçok yönden ayrışırlar. Bu gemiler, çalışma yaşamının karadaki yaşamdan izole olmasının yanı sıra, yirmi dört saati kapsayan vardiyalı çalışma sistemi, Fayol'un (2012) "her şeye bir yer ve her şey kendi yerinde" ilkesiyle şekillenmiş modern bir işyeri mekânında ustalık ve işçiliğin bir aradılığı, 20.yy'ın başlarındaki fabrika düzeniyle benzeşen keskin bir hiyerarşik örgütlenme, personel sayısı, enformel gruplar arasındaki ilişkiler ile sürekli ve iki yönlü formel/enformel bilgi akışı üzerinden görünür hale gelen otorite olgusunun öne çıktığı işyerleridir. Reyes (2018, ss. 1097-1103), gemileri, tek bir ev sahibi ülkenin olmadığı, farklı uyruklardan oluşan ekipler halinde çalışan göçmen işçilerin (denizcilerin) birlikte yemek yiyip, uyuyup, çalışıp, yaşadıkları, uluslararası sularda hareket eden, kendi kendine yeterli, sınırlandırılmış bir uluslararası ortam olan "süresiz total kurumlar" olarak tanımlamaktadır.

Küresel ölçekte etkili olan Covid-19 salgınıyla birlikte kilit çalışanlar oldukları öne çıkan (UN Press, 2021) ve Şubat 2022 itibarıyla 64 IMO üyesi ülke tarafından kilit çalışanlar olarak kabul edilen (Han vd., 2023), çalıştıkları mekân olan gemide kendileri

yerine geçebilecek bir yedek personelin olmadığına bilincinde olan denizcilerin, karadaki modern işyeri örgütlenmesi içindeki çalışanlara kıyasla daha yıpratıcı koşullar altında oldukları açıktır.

Bu araştırmanın kapsamı, uluslararası sularda seyreden ticari yük gemilerinde ve özellikle de yabancı bayraklı, Türk sahipli dökme yük gemilerinde çalışan denizcilerdir. Konunun önemi, geleneksel işyerlerinden farklı olarak gemilerde çalışmanın, çalışılan yerde yaşamayı da beraberinde getirmesinden, belirli süreli iş sözleşmelerinin endüstriyel bir norm olmasından ve nihayet geleneksel işyerlerinde çalışanların aksine denizcilerin elde ettikleri ücretin gemideki gündelik yaşamda fiilen bir karşılığı olmamasından kaynaklanmaktadır. Dökme yük gemilerindeki emek sürecinden ve gemideki yaşamdan hareketle denizcilerin ücretlere ilişkin sorunlarıyla ve güvencesiz istihdamın göstergeleri olan her sözleşme tamamlandığında bir sonraki sözleşmeye kadar yaşanan işsizlik, küresel ekonomideki dalgalanmalara göre sürekli değişen işgücü talebi karşısında son derece belirsiz bir mesleki gelecek vb. koşullarla başa çıkma stratejilerinin neler olduğu gibi unsurlar araştırmanın kapsamı içerisindedir.

Literatürde dökme yük gemilerinde çalışan denizcilerin gündelik hayatlarına odaklanan ve özellikle standart-altı dökme yük gemilerinde gerçekleştirilmiş etnografik bir araştırmaya rastlanmamaktadır. Bununla birlikte araştırmacının hem tersanede geminin tamirat sürecinde hem de seferde fiilen gemide çalışarak gerçekleştirdiği bir araştırma olması, literatürde seferlere katılarak gerçekleştirilen araştırmaların ise endüstriyel standartlara uygun ve belirli bir sermaye birikimi düzeyinin (ve dolayısıyla ölçeğin) üzerindeki tankerler, konteyner gemileri, LNG (bkz. Mevik, 2023) ve petrol gemileri, genel kargo gemileri (bkz. Baum-Talmor, 2014) vb. türlerdeki gemilerde çeşitli kurumlar tarafından uzun yıllar boyunca desteklenen araştırma ekiplerince gerçekleştirilmesi bu araştırmanın önemini arttırmaktadır.

### 3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, etnografik yönetime dayalıdır. Katılımlı gözleme dayalı saha araştırmasının yanı sıra gemiye katılmadan önce, gemide ve gemiden ayrıldıktan sonra yüz yüze yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, 2021 ve 2023 yıllarında toplam 4,5 aylık süreyi bir dökme yük gemisinde geçirmiştir ve gerek güvertede gerekse makine dairesindeki emek süreçlerine gönüllü olarak katılmıştır.

Etnografik yönetime dayalı araştırmalarda 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 pratiklerini incelemeye dalarak, bunlar içinde yer alan bireysel deneyimlerinden yola çıkan bir kişidir. Bireylerin sosyal dünyayı nasıl gördükleri, kendi bakış açılarından bu dünyayı nasıl değerlendirdikleri önemli olduğundan, bilginin oluşumu süreci birey(ler), sosyal dünya ve araştırmacı arasındaki ilişkilerin içinde yaşanmaktadır. Nitel araştırmacılar bilgiyi oluştururken, bireylerle konuşarak, onları gözlemleyerek, günlükleri, fotoğrafları bir araya getirerek onlar hakkında anlamlı, ayrıntılı, bütüncül bir resim ortaya çıkarmaya çalışmaktadırlar. 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 üretmiş olurlar (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. Araştırılacak bir grup ya da saha seçilip, erişim sağlandıktan sonra, ilgili ortamda toplumsal bir rol benimsenerek gözleme başlanır. Saha araştırmaları yürütenler, sahada birkaç aydan birkaç yıla kadar değişen sürelerde dikkatli gözlem ve etkileşimlerde bulunurlar. 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. 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 (Hammersley ve Atkinson, 2007, ss. 3-4; Neuman, 2020a, s. 111).

İnsanların yakından gözlemlenmesi, bazen şaşırtıcı sorular sorarak bazen de gündelik hayattaki şeylerin nasıl olması gerektiğine ilişkin kuralları sorgulayarak öğrenilir. Yerel bir toplulukta saha araştırması yaparak sahada, “orada bulunmak”, 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 grupla birlikte bulunulan ortamın “yazılı olmayan kurallarını” ve kültürel örüntülerini öğrenmeyi gerektirir. Araştırmacılar ortamı gözlemleyerek ve ortamdaki öğrendiklerini analiz ederek öğrenirler ve bu yolla buldukları ortama giderek daha aktif şekilde katılmaya başlarlar (Eriksen, 2009, ss. 39-40; Fife, 2005, s. 72; Laine, 2000, ss. 97-98). Mekân ticari yük gemileri olduğunda saha bir geminin tayfaları gibi küçük bir gruptan (genelde 15-30 kişi civarında), bir topluluğun tamamına (denizciler gibi) kadar değişiklik gösterebilir ve Neuman (2020b, s. 669) saha araştırmasında yeni olanların kilise, bar, güzellik salonu vb. sabit bir ortamda düzenli olarak birbiriyle etkileşimde bulunan görece küçük bir grupla işe başlamaları gerektiğinin altını çizer. Öte yandan, araştırmacının ilişkileneceği her grup ve mekân için farklı bir dizi kural ve unsur geçerli olduğundan, etnografinin 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*<sup>1</sup>, araştırmacının gemiye erişimi için gerekli izni verecek olan şirket yöneticileridir (Baum-Talmor, 2019, s. 98; Hammersley ve Atkinson, 2007, s. 63).

Bu araştırmada karşılaşılan zorlukların bir kısmı diğer etnografik araştırmalarla ortaklaşırken, bir kısım zorluğun ise araştırmacının kendine özgü olduğu ifade edilebilir. Örneğin, araştırmacının başlayabilmesi için tamamlanması gereken “gemiadamı kursuna katılmak” vb. 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 gemide var olanlar dışında yeme-içme imkanının olmaması, internet aracılığıyla dış dünyaya bağlanma olanaklarının sınırlılığı, geminin batma riski, gemide yangın çıkması riski, geminin limanlarda alıkonulması riski, korsanlık faaliyetleriyle karşılaşılması vb. risk ve zorluklar ise konuya özgü zorluklardır.

Denizcilerin ücret ve güvencesizlik deneyimlerini anlamlandırabilmek için öncelikle ticari deniz taşımacılığının temel dinamiklerini ele almak şarttır.

#### 4. Ticari Deniz Taşımacılığının Ekonomi Politikası

Denizcilerin meslek seçimlerinde ortaklaşan motivasyon kaynaklarından biri, köken ülkelerindeki benzer işlere kıyasla gemide çalışarak elde edebilecekleri yüksek ücretlerdir. Öte yandan, sektördeki yaygın uygulama olan belirli süreli sözleşmelerle çalışma ve bir sonraki işin hangi şirkette ya da şirket değişirse dahi şirketin hangi gemisinde olacağına belirsizliği denizcileri ve çalışma koşullarını güvencesizlik başlığı kapsamında tartışmalara dahil etmektedir. 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

<sup>1</sup> Bu araştırmada hem geçmişte kaptanlık yapmış olması hem de gemiye araştırmacı olarak katılım öncesi kendisinden izin alınan filo müdürü olması dolayısıyla eşik bekçisi K-EB koduyla gösterilmiştir.

analizlerine ana hatlarıyla değinmek gereklidir. Ardından denizcilerin işgücünü ucuzlatan iki ana süreci ele almak, iş bulma faaliyetinin nasıl metalaştığına odaklanmak ve söz konusu metalaşmanın aracıları olan simsarların, taşımacılık şirketlerinin personel müdürleriyle girdikleri komisyona dayalı girift ilişkilerin değerlendirilmesi gereklidir.

Wright (2000, s. 962), işçi sınıfının sahip olduğu gücün örgütsel güç ve 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, 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 piyasası dışına çekerek toprağa dayalı ürün satışı gelirleri, kira ve faiz gelirleri gibi ücret dışındaki gelirlerle yaşayabilme şansına sahip olma şeklinde tanımlamaktadır. Bu başlık altında tartışacağımız küresel deniz işgücü piyasasındaki güncel eğilim ve durumdan hareketle, örgütsel güç konusunda köken ülkelerdeki yerel sendikaların etkisiz kaldıkları ve denizcilerin çalıştıkları gemiyi ya da şirketi deneyimledikleri uygunsuzluklar üzerinden ITF'e şikâyet etme dışında sonuç alabilecekleri bir seçeneğin olmadığı görülebilir. Yapısal güç konusuna bakıldığında ise küresel denizci arzı sağlayan Filipinler, Çin, Endonezya ve Hindistan gibi önde gelen ülkelerde düşük işsizlikten bahsetmek mümkün değildir. Neoliberal politikalarla birlikte mülksüzleştirme süreçlerinin de hız kazandığı bilinmektedir. Dolayısıyla, küresel işgücü arzı sağlayan ülkelerden gelen denizcilerin çoğunluğunun gemilerde çalışmayı bıraktıklarında köken ülkelerinde kendilerini geçindirebilecekleri büyüklükte topraklarının olması (ya da bu yolla yaşamlarını idame ettirebilmeleri) 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 da tespit edilmiştir: aynı gemideki bazı denizciler, kendileriyle aynı kademedeki diğer denizcilere kıyasla yüksek ücretler alabilmişlerdir.

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, gemide 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 düşerken 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.

Limanların da zamanla büyümesi ve 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 refahları olmuştur. Özetlemek gerekirse, 20. Yüzyılın sonu ve 21. Yüzyılın başı itibarıyla deniz taşımacılığında kar maksimizasyonu amaçlı rekabeti karakterize eden gelişmeler denizci başına düşen tonajı arttıran daha büyük gemilerin inşası için yapılan yatırımlar, devlet sübvansiyonları, şirketlerin tek merkezde yoğunlaşmaları, vergi sonrası kârları maksimize etmek ve işgücü vd. unsurlardan kaynaklanacak her türlü maliyeti minimize etmek için elverişli bayraklara (flags of

convenience) geçiş ve işgücü arzının büyük kısmını sunan düşük medyan gelirli ülkelerden denizcileri istihdam etmek (Campling ve Colas, 2021, ss. 146-147; Couper vd., 1999, ss. 11-12) olarak sayılabilir.

Yukarıda vurgulanan unsurlar en az girdi ile en fazla çıktıyı almak olarak tanımlanan verimlilik anlayışının deniz taşımacılığı sektörü üzerindeki yansımasıdır. Öte yandan, deniz taşımacılığında, gemilerde girdi maliyetlerinden tasarruf edebilecek olan ve bunun yapılmasının oldukça zor olduğu farklı gider kalemleri mevcuttur. Fiyatları yerel 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 zabit talebi zabit arzını %11,8 oranında aşmıştır. Zabit arzının artmaması bir yana, 2026 yılına kadar yaklaşık 26000 zabitin daha meslekten 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 diğer bir boyutu ise küresel deniz işgücü piyasasında kökleri 19. Yüzyıldaki uygulamalara dayanan cinsiyetlendirilmiş ve ırksallaştırılmış örüntülerle kurulmuş olan ve kârı 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 zabitlerinin, sırasıyla 7500 USD, 3100 USD ve 2000 USD yaklaşık aylık kazanca sahip olduğunu belirtmektedir. Mürettebata ilişkin koşullar ve geminin diğer tüm koşulları dikkate alındığında, yüksek standartlı bir gemi ve mürettebatının işletme maliyetleri, maddi koşulların mürettebatın gündelik yaşamını ciddi şekilde zorlaştırdığı standart-altı gemilerdekinden üç kat daha fazla olabilmektedir. Alimahomed-Wilson (2021, ss. 34-35), küresel tedarik zincirlerinin işgücünün sömürsü ve ayrımcılık konusunda cinsiyetlendirilmiş ve ırksallaştırılmış köklü örüntüleri açığa çıkardığına işaret etmektedir. Küresel lojistik altyapısının temelinde Filipinler, Çin, Endonezya, Hindistan gibi Küresel Güney ülkelerinden gelen 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*<sup>2</sup> ülkeler arasındaki geçim maliyeti farklılıkları üzerinden elde edilen değer ve kârın olduğuna işaret etmektedir. Toplumsal cinsiyet ve ırksallaştırılmış çalışma, düşük ücretlerin, kötü çalışma koşullarının yapay olarak doğallaştırılmasını şekillendirmekte ve ırksallaştırılan erkeklikler için daha düşük bir yaşam standardını haklı gösterir hale getirmektedir. 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 listelere alındıklarına işaret etmektedir. Özetle, deniz taşımacılığı sektöründeki sermayedarlar, özellikle işgücü maliyetleri ve vergiler konusunda elverişli bayraklara geçişle üzerinden attıkları "yükün" bir kısmını dahi yeniden üstlenmemek için kendi sınıf mücadelelerini vermektedirler.

Burada altı çizilmesi gereken en önemli husus, dökme yük gemilerindeki navlun bedellerinin gemiden gemiye pek değişmemesine, diğer bir deyişle uluslararası piyasaya göre belirleniyor olmasına rağmen, denizcilerin ücretlerinin baskılanması ve hatta ücretlerin farklı ülkelerden denizciler arasında da farklılaştırılmasıdır. Baskılanıp farklılaştırılan bu ücretler, taşımacılık şirketlerinin sermaye birikim sürecindeki temel tasarruf alanlarından birini oluşturmaktadır.

<sup>2</sup> Vurgu yazarlara ait.

## 5. Bulgular

Araştırmada öne çıkan bulgular üç alt başlıkta toplanabilir: simsarlarla personel yöneticilerinin özne konumunda oldukları iş arama faaliyetinin metalaştığı sürece ilişkin bulgular, ücret farklılıklarının nedenlerine ilişkin bulgular ve nihayet güvencesizlik deneyimlerine ilişkin bulgular.

### 5.1. İş Arama Sürecinin Metalaşması: Simsarlar, Personel Yöneticileri ve Komisyon İlişkileri

Araştırma kapsamında ortaya çıkan örüntülerden biri, şirket ve denizciler arasındaki araçlardır. Denizciler tarafından "simsarlar" olarak nitelenen söz konusu kişiler ve/veya kurdukları şirketler, denizcilerden ya onları işe yerleştirmeden önce peşin olarak ya da denizciler ilk ücretlerini aldıktan sonra komisyon almaktadır. Söz konusu komisyonlar, denizcilerin pozisyonuna, uyuşmasına, tecrübeli olup olmamasına, aynı şirkette daha önce çalışıp çalışmadığına ve aynı simsarla daha önce anlaşma yapıp yapmadığına göre değişebilmektedir. Saha araştırması kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerden hareketle, simsarlar ve Türk zabıtların, genellikle ilk ücretlerini aldıktan sonra %25 ile %30 civarında komisyon ödemesi üzerinden anlaşmaları görülmektedir. Türk makine ikinci zabiti M3-2, kendi deneyimini şöyle aktarmıştır:

"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. Tabii 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 önceden arayıp haber vermen lazım ki bir fırsat çıktığında simsarın aklında olasin..." [M3-2, 12/08/2021].

Türk tayfaların komisyon oranları ise ilk ücretlerinin %50'siyle %100'ü arasında değişebilmektedir. Tayfanın Türk ya da yabancı oluşundan bağımsız olarak Türk ya da yabancı simsarlar, tayfalardan komisyonlarını işe girmeden önce peşin olarak almaları yönüyle ortaklaşmaktadır. Saha araştırması kapsamında görüşme gerçekleştirilen 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. Gemiye ilk kez katılan Gürcü denizcilerin ilk ücretlerinden %150-200'e varan oranlarda bir komisyon peşin olarak alınmaktadır. Ancak, önceden gemide çalışma deneyimi olan Gürcü denizciler için bu komisyon genellikle ilk ücretin %100'ü oranındadır ve yine peşin olarak alınmaktadır. Gemiye ilk kez katılan Gürcü tayfalardan deneyimli tayfalara kıyasla daha fazla komisyon alınmasına ek olarak, simsarların söz konusu denizcileri neden standart-altı dökme yük gemilerine yönlendirdiğini kendi deneyimlerinden hareketle anlatan Türk 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 girmek 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 tayfalardan ise genellikle ilk

ücretin %100'ü oranında komisyon alınmaktadır. Öte yandan, uyruklarından bağımsız olarak güverte ve makine sınıfı zabıtlar için daha düşük oranlarda komisyonlar söz konusudur ve saha araştırmamız kapsamında gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde komisyon ödemelerinin ilk ücret alındıktan sonra yapılabildiği örneklerle 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. Uyuşma göre kesintilerin farklılaşması, ülkelerin ekonomik durumlarının yanı sıra denizcilerin köken ülkelerinde kurulu taşımacılık şirketlerinin filolarının büyüklüğü (dolayısıyla istihdam fırsatlarının azlığı ya da fazlalığı) 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.

### 5.2. Ücret Farklılıklarının Temelleri

Ticari yük gemilerinde çalışan denizcilerin ücretleri tıpkı geleneksel şirketlerde olduğu üzere hiyerarşideki konumlarına göre farklılaşmaktadır. Ancak, saha araştırması sırasında, aynı kademedeki denizcilerin önceki deneyimlerine göre, gemi adamı belgelerinin orijinal olup olmamasına göre ve "okullu" olup olmamalarına göre değişebilen enformel ücret farklılıklarına da rastlanmıştır. Örneğin hem 2021'de hem de 2023'te çarkçıbaşı (baş makinist, chief engineer) ile süvari (kaptan, master) bordro üzerinde aynı ücretleri alırlarken, ikisinde de çarkçıbaşı pozisyonuna enformel olarak süvari pozisyonundan daha fazla ücret ödendiği öğrenilmiştir. 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 herkesçe öğrenildiği 2021'de süvarinin haklı şekilde duruma tepki gösterdiği ve gemideki çalışma barışının bozulma sebeplerinden birisinin de bu ücret adaletsizliği olduğu anlaşılmıştır. 2023'te ise yine bordroda eşit ücret ödenen pozisyonlardan çarkçıbaşı M1-2 ve M1-3'e fazladan ödenen miktarların ayrıca hesaplarına yatırıldığı bilgisi araştırmacıyla paylaşılmıştır. Benzer şekilde 2021'de Gürcü güverte ikinci zabiti K2-1 ile aynı kademedeki Türk makine üçüncü zabiti M3-2'nin ücretleri arasında da Türk denizci lehine 250 USD fark mevcut olduğu görülmüştür. 2021'de geminin art arda aşçıları olan A1 ve A2, 1200'er USD ücret almaktaydılar ve aralarında herhangi bir ücret farkı söz konusu değildi. Ancak 2023 yılında aşçı A3 1300 USD ücret alırken, aşçı A4 ise 1400 USD almaktaydı. 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 geçmişinin ücret pazarlığı üzerindeki etkisiyle ilişkili olabilir.<sup>3</sup>

Bu araştırma kapsamında denizci ücretleri açısından ele alınabilecek bir diğer konu ise denizcilerin mesleklerine bakışları ve alternatif maliyet hesaplarıdır. Bu durum, salt güverte ya da makine zabıtları için değil, yardımcı hizmetliler sınıfındaki denizciler için de geçerlidir. Türk aşçıları A2 ve A4'ün, bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

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

"Aynı maaşı lokantada, fabrikada ya da otelde verseler karada çalışmayı seçerim. İşim bitince evime gelirim, çoluk çocuğumla birlikte vakit geçiririm. Aile, insanın tüm yorgunluğunu alıyor" [A4, 26/04/2023].

Gemide öngörülebilirlik açısından en önemli beklenti ise ücretlerin zamanında ödenmesidir. Ücretlerin gemi Türkiye'deyken daha geç yatması, ancak gemi uluslararası

<sup>3</sup> Aynı kademedeki denizciler arasında uyruklarına göre ücret farklılıklarına dair (bkz. Borovnik, 2012, ss. 63-64).



sulardayken ya da başka bir ülkenin limanındayken zamanında ya da yalnızca birkaç gün gecikmeli yatırılması gibi taktikler hem şirketin ITF ile sorun yaşamaması hem de ücretlerinin bir kısmı ödenmemiş olan denizcilerin gemiden erken ayrılma isteklerinin önünde bir bariyer oluşturmakla ilgilidir. Geminin 2023'teki Türk aşçılarından A3, daha önce aralıklı olarak birkaç sözleşme farklı gemilerinde çalıştığı *Dökmeci Shipping 2* şirketinin ücret politikasını şöyle izah etmektedir:

“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 sözleşmen 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].

### 5.3. Güvencesizlik ve Direniş Pratikleri

Ulusal düzeyde örgütlü sendikaların uluslararası deniz taşımacılığında görece etkisiz olmaları ve yüzbinlerce denizcinin elverişli bayraklara kayıtlı gemilerde çalışması, denizcilerle simsarlar arasında enformel bir şekilde işleyen iş güvencesinin dinamiklerini de belirlemektedir. Zira güvencesizlik, köken ülkelerdeki alternatif iş fırsatlarının kısıtlılığı sebebiyle halihazırda küresel düzeyde baskılanmış olan ücretlerden de düşük ücretlere çalışan denizcilerle taşımacılık şirketleri arasında çıkabilecek en küçük anlaşmazlıklarda dahi fazlasıyla hissedilmektedir. Baum-Talmor (2021, s. 60), denizcilerin bir yandan sözleşme 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 sözleşmeyle sınırlı olmayacak şekilde çalışmaya devam etme isteğinin, başka bir ifadeyle öngörebildikleri, güvenceli bir istihdam arayışının son derece güçlü olduğu ortaya çıkmıştır. Gürcü güverte ikinci zabiti K2-1'in ve çarkçıbaşı M1-3'ün ifadeleri, denizcilerin istihdam güvencesi arayışlarını göstermektedir:

“Sürekli olarak bir şirketten diğerine geçmek oldukça yorucu bir şey. Keşke bir şirkette en az dört beş sözleşme 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 sözleşme üst üste çalışmak isterdim. Hatta değiştirmeci olarak bile çalışabilirdim” [M1-3, 24/04/2023].

Aynı şirkette birkaç sözleşme üst üste çalışmanın tercih edilmesi denizcilerin istihdamda öngörülebilirlik arayışı içinde olduklarının açık bir göstergesidir. Yüz yüze görüşmeler esnasında ortaya çıkan güvencesizlikle başa çıkma stratejileri arasında özellikle zabitlerin ilerleyen zamanlardaki iş arayışlarında birbirlerine referans olmaları, özellikle süvari ve güverte birinci zabitlerin katıldıkları gemilerde boşalan pozisyonlara önceden birlikte uyumlu çalıştıkları kişilerin yerleştirilmesi 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. Öte yandan, güverte reisi dışındaki tayfalar açısından benzer bir örüntüden söz etmek zordur.

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 bırakılma olduğu akılda tutulduğunda, bu kişilerin yeri geldiğinde bir arabulucu yeri geldiğinde ise hem denizciler hem de şirketlerce dikkate alınması gereken aktörler olduklarını belirtmemiz gereklidir. Gemide 2021’de çalışan Gürcü denizcilerle gerçekleştirilen görüşmelerde gerek İstanbul’daki Gürcü kadın simsarla 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 çalışabilmeleri için birer aracı, kolaylaştırıcı olarak görmeleridir. 2021’de aynı şirkette üst üste beşinci sözleşmesini tamamlamak üzere olan Gürcü güverte reisi BS-1’e “artık şirketle bağlantısı olduğu ve neden halen simsara ödeme yaparak şirkete geldiği” sorulduğunda alınan yanıt, işe yerleştirme pratikleri hakkında oldukça aydınlatıcı olmuştur:

“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 gemi tersaneye girdikten birkaç gün sonra çarkçbaşı 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 bana eksik ödeme yapılırsa ne yapabilirim?” diye düşünen çarkçbaşı sırasıyla simsarı aramak, gemiyi liman başkanlığına şikâyet etmek ve nihayet durumu ITF’e bildirmek olmak üzere üç aşamalı bir taktik belirlemiştir. Yine, 2021’de gemi tersaneye girdikten bir süre sonra şirketin, sözleşmesi devam eden Gürcü zabıt K2-1’in 2500 USD olan ve aynı pozisyondaki Gürcistan uyruklu ortalama zabıt ücretinden halihazırda 1500 USD düşük olan ücretini<sup>4</sup> 2000 USD’ye düşürmek istediğini C/O-2 aracılığıyla kendisine bildirmesi üzerine K2-1, kendisini gemiye yerleştiren simsarı aramıştır. Simsar da yaklaşık beş dakika içerisinde o sırada zabıt salonunda bulunan K-EB’yi aramış ve kısa bir görüşmenin ardından denizcinin ücreti düşürülemediği. Dolayısıyla yabancı simsarlar, Türk sahipli dökme yük gemilerinde kendi köken ülkelerinden denizcilere iş bulmada ve ücretin ödenmesinde çıkabilecek anlaşmazlıklarda 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 sahip olduğu pazarlık gücüne işaret eden 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 denizcilerle simsarlar arasındaki ilişkilerin niteliğini gösteren başka gelişmeler de yaşanmıştır. Azeri usta gemici G11’in sağlık belgesinin süresinin sözleşmesinden önce dolacak olması sebebiyle İstanbul’da indirileceğinin kendisine bildirilmesi üzerine acilen kendisini gemiye yerleştiren Azeri simsar ile görüşmesinin içeriğini şöyle ifade etmiştir:

“Ben kendisiyle [simsarla] gemiye katılmak için görüştüğümde sağlık belgemin bir iki aylık süresinin kaldığını söylemişim. O da bana herhangi bir sorun olmayacağı konusunda güvence vermişti. Ya benim

<sup>4</sup> Gürcü denizci ücretleri için (bkz. Sharabidze vd., 2021, s. 13).

sağlık belgemi İstanbul'da hızla alabilmem için yardımcı olacak ya da bu gemiden indirilirse benden yeniden komisyon almadan bana başka bir gemi ayarlayacak. İki de olur benim açımdan..." [G11, 25/04/2023].

İşe alım sürecinin diğer aktörü ise personel müdürleridir. Birçok simsarın aynı anda temasta oldukları ve hatta bazılarının önceden simsarlık yaptıkları, farklı şirketlerde çalışan personel müdürlerinin kendi aralarında bir Whatsapp grubu kurdukları da saha görüşmeleri sırasında öğrenilmiştir. Aradıkları zabiti daha hızlı bulma konusunda birbirleriyle "bilgi paylaşımını" amaçlayan bu gruptan denizcilerin de haberdar oldukları yine görüşmeler sırasında öğrenilmiştir. Farklı tarihlerde birkaç farklı denizciyle gerçekleştirilen görüşmelerdeki ifadelerden hareketle bu grubun, personel müdürlerinin bir kişiyi, özellikle de bir zabiti işe almadan önce kişinin özgeçmişini birbirleriyle paylaştıkları bir grup olduğu öğrenilmiştir. Nihayetinde, önce zabitle 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, zabit alımlarındaki söz konusu uygulama denizcilerin gözünden bir nevi fiili kara liste oluşturma olarak değerlendirilebilir. Zabitle dışındaki pozisyonlar için yapılacak alımlarda böyle bir uygulamadan bahsedilmemiş olması, gemici vd. pozisyonlar açısından bir işgücü arzı fazlası olmasıyla da açıklanabilir. Ancak, gemide görüşme gerçekleştirilen Gürcü, Azeri ve Türk tayfaların tümü, haklı da olsalar personel müdürlerince kara listeye alınmaktan çekindikleri için herhangi bir sebepten ötürü sözleşmelerini yarıda bırakmak istemeyeceklerini açıkça ifade etmişlerdir. Öte yandan, aşçılarla gerçekleştirilen görüşmelerde, aşçıların da benzer bir haberleşme ağına sahip oldukları 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].

Güvencesizliğin temel norm olduğu deniz işgücü piyasasında, özellikle de dökme yük gemileri işleten şirketlerin oluşturduğu bir piyasada denizcilerin de öngörülebilirlik yaratabilmek için kendi direniş taktiklerini uygulamaları şartırcı 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. Örneğin, güvencesizliğin bir boyutu da geminin aniden satılabilmesi ya da el değiştirmesi gibi durumlarda gemiye komisyon ödeyerek çıkmış olan denizcilerin içine düştükleri belirsizliktir. 2023'te gemiye katıldıktan kısa süre sonra gemide "geminin satılmak üzere olduğu" haberi yayılmış ve hem aşçı A4 hem de Gürcü güverte reisi BS-2 bu haberden ötürü birkaç gün boyunca stres yaşamışlardır. Çoğu zaman da zabitlerin iş arayışları Türk güverte ikinci zabiti K2-4 ve Türk makine üçüncü zabiti M3-4 örneklerinde olduğu gibi kendileri henüz gemideyken başlamaktadır; diğer bir deyişle *eksik istihdam* söz konusudur:

"Onu da [bu gemide] tutamazlar. M3-4, okullu adam sonuçta; başka dökmeceilerde 5000 USD'ye iş bulur. Burada ise 3000 USD veriyorlar" [M1-3, 14/04/2023].

Denizcilik fakültesi mezunu güverte zabiti K2-4'ün kamarasındaki yatağın standartlarla bağdaşmayan durumu, ortak banyo ve tuvalet kullanımı gibi geminin maddi koşullarının yetersizliğinden ötürü bir ay sonra bir Türk limanında gemiden ayrılıp başka bir gemiye geçmesinde olduğu gibi yine denizcilik fakültesi mezunu makine zabiti M3-4'ün de araştırmacı gemiden ayrıldıktan birkaç hafta sonra kurulan iletişimde

gemiden ayrılıp, aynı gün başka bir şirketin gemisine daha yüksek bir ücretle katıldığı öğrenilmiştir.

## 6. Sonuç

Deniz işgücü piyasasında arzın çok büyük kısmını oluşturan çeşitli Güney Asya ülkelerinden denizcilerin köken ülkelerindeki geçimlik maliyetler dikkate alınarak halihazırda baskılanmakta olan ücretlerin, Türkiye merkezli çalışan yabancı bayraklı şirketlerin dökme yük gemileri söz konusu olduğunda daha da düşük seviyelerde olduğu ve hatta aynı pozisyondaki denizcilere köken ülkelerine ya da deneyimlerine göre formel ya da enformel olarak ücret farklılaşmalarına gidilebildiği görülmüştür. Bu durum, denizcileri, özellikle de zabitleri alternatif maliyet hesapları yapmaya itmekte ve meslekten ayrılmaları beraberinde getirmektedir. BIMCO vb. kuruluşların hazırladığı sektör raporlarından hareketle, uzun yıllardır küresel deniz işgücü piyasasında zabıt talebi arzın üzerinde seyretmesine ve zaman zaman navlun bedellerinde ciddi yükselişler gerçekleşmesine rağmen ücretlerin benzer oranlarda yükselmemesinde ulus aşırı sermayenin baskısı etkili olduğu kadar ulus aşırılaşmış denizcilerin küresel düzeyde yeterince örgütlenememiş olmalarının da payı olduğu ileri sürülebilir. Yine de denizciler, kritik pazarlık gücüne sahip oldukları bir işyeri olan gemide çalıştıklarından, özellikle uluslararası sulardayken işyeri (gemi) temelli dayanışmaları halinde ücretler ve kârlar arası çelişkide oyunu tersine çevirebilecek bir güce sahip oldukları ileri sürülebilir.

Denizcilerin hangi ülke vatandaşı olduklarından bağımsız olarak elde ettikleri USD cinsindeki ücret, kendi ülkelerinin yerel para birimi karşısında elde edebilecekleri ücretlerle kıyaslandığında yüksek, kurumsal işe alım politikaları izleyen deniz taşımacılığı şirketlerindeki muadil pozisyonlarla kıyaslandığında ise düşüktür. Bu durum, denizcilerin köken ülkelerinin ekonomik gelişmişlikleri ve işsizlik oranlarıyla ilgili olduğu kadar, şirketlerin işçilik maliyetlerini minimize etme stratejisiyle de ilişkilidir.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerden hareketle, Türkiye merkezli olup yabancı bayraklı dökme yük gemileri çalıştıran şirketlerde, Türkiye vatandaşı denizcilerle birlikte eski Sovyet ülkeleri olan Azerbaycan, Gürcistan, Ukrayna ve Rusya vatandaşı denizcilerin istihdam edilmesi, literatürde *low cost nations* olarak bilinen ücretlerin 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 geleneksel şirketlerdeki işlerde elde edilebilecek ücretlerle kıyaslandığında görece tatmin edici olmasıyla şirketlerin söz konusu ülkelerden 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 bilmekte; ancak denizciler simsarlar aracılığıyla kolayca iş bulabilecekleri gemilerde çalışarak köken ülkelerinde USD'nin alım gücünün yüksek olmasıyla durumu kısmen telafi ederlerken, şirketler ise normal şartlarda hem geminin maddi koşullarını iyileştirmek zorunda kalmamakta hem de USD bazında daha çok ücret ödemek zorunda kalacakları yetkin denizcileri çalıştırmayarak kısa dönemde işgücü vd. maliyetlerini en aza indirmiş olmaktadır. 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 sektördeki sömürü mekanizmasının* bu iki yönü birbirini beslemektedir.

Zabıtlar açısından bakıldığında, söz konusu şirketler ve gemiler, kişisel bağlantıları aracılığıyla istedikleri kriterlere uygun bir gemi bulamadıklarında simsarları devreye soktukları geçici bir istihdam olanağı olarak görülmektedir. Özellikle meslekteki ilk yıllarında olan zabıtlar açısından bu gemiler, daha yeni, daha büyük ve daha iyi ücretler elde edebilecekleri gemilere katılabilmeleri için birer basamak olarak görülmektedir. Öte yandan, bir zabıtın sözleşmesini tamamlamadan gemiden in(diril)mesi durumunda, güvencesiz istihdam koşullarının ve *kara liste* uygulamasının yaygın olduğu Türkiye

merkezli 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 söz konusu gemiler, taşımacılık şirketleri için kısa vadede personel maliyetini azaltmanın ve kar maksimizasyonunun bir aracına dönüşmektedir.

Ücretlerin zamanında yatması araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen tüm denizcilerin en titiz olduğu konudur. Ücretlerdeki ya da zaman zaman almaya hak kazandıkları ek ödemelerdeki (bonus ödemeleri) 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 ayrılmalar 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, iş sözleşmesiyle müspet olanı elde edebilmek ve şirket yönetimini 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 oldukları gemiden ayrılmak istemeyecekleri öngörüsü üzerinden personeli gemide tutma gibi gerekçeleri (ya da aynı anda hepsi) olabilir.

Belirli süreli sözleşmelerle çalışılan, personel sirkülasyonu hızlı olan, 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 yatırdıkları ücretlerden yapılan 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.

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.

Son olarak, araştırmamız kapsamında tespit ettiğimiz bazı güverte ve makine zabitlerinin aynı şirketle birkaç sözleşme üst üste çalışmak isteklerinin mevcudiyeti ile şirketin de bazı güverte ve makine zabitleriyle tek sözleşmeyle sınırlı kalmayacak şekilde kalıcı çalışma isteğinin mevcudiyetine dikkat çekmek gereklidir. Öte yandan gerek geminin maddi koşullarının yetersizliği gerekse muadil gemilere kıyasla düşük ve geç ücret ödeme politikası söz konusu isteklerin gerçekleşmesi önündeki en önemli engeldir.

## Kaynakça

Alimahomed-Wilson, Jake. (2021). “Racialized Masculinities and Global Logistics Labor.” Gendering Logistics: Feminist Approaches for the Analysis of Supply Chain Capitalism, edited by Carlotta Benvegnù, Niccolò Cuppini, Mattia Frappporti, Evelina Gambino, Floriano Milesi, Irene Peano, and Maurilio Pirone. Bologna: Dipartimento delle Arti, University of Bologna.

- 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. (2021). *Careers at Sea: Exploring Seafarer Motivations and Aspirations*. In: Gekara, V.O., Sampson, H. (eds) *The World of the Seafarer*. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 9. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2_5)
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Eriksen, T. H. (2009). *Küçük Yerler Derin Mevzular: Sosyal ve Kültürel Antropolojiye Giriş*. (F. Adsay, Çev.). Avesta Basın Yayın.
- 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.
- 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.
- Hammersley, M. ve Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in Practice* (3th edition.). New York: Routledge.
- 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.
- Mevik, C. (2023, Bahar). *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.
- 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.
- Reyes, V. (2018). Port of Call: How Ships Shape Foreign-Local Encounters. *Social Forces*, 96(3), 1097-1118.
- 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.
- Silver, B. (2015). *Emeğin Gücü: 1870'ten Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme*. (A. Önal, Çev.) (2. bs.). İstanbul: Yordam Kitap.
- Wright, E. O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105(4), 957-1002.

---

**Çıkar Çatışması:** Yoktur.

**Finansal Destek:** Yoktur.

**Etik Onay:** Vardır. Bu çalışma, Ankara Üniversitesi SBE Sosyal Antropoloji anabilim dalında Prof.Dr. Meryem Bulut danışmanlığında hazırlanan ve 2023 yılında savunulan "Dökme Yük Gemilerindeki Denizcilerin Gözünden Gemide Çalışma, Yaşam ve Mekân: Etnografik Bir İnceleme" başlıklı doktora tezinde ücretler ve güvencesizliğe ilişkin bulgulardan hareketle üretilmiştir. Doktora tezi kapsamında yürütülen saha araştırması için Ankara Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'na başvurulmuş ve 2021/159 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

**Yazar Katkısı:** Çağatay Edgücan ŞAHİN (%60), Meryem BULUT (%40)

**Conflict of Interest:** None

**Funding:** None

**Ethical Approval:** This study is based on the findings on wages and precariousness in the PhD thesis titled 'Work, life and space on bulk carrier ships through the eyes of seafarers: An ethnographic study' prepared under the supervision of Prof. Meryem Bulut at Ankara University ISS, Department of Social Anthropology and defended in 2023. For the field research conducted within the scope of the doctoral thesis, an application was made to Ankara University Ethics Committee and the ethics committee approval (numbered 2021/159) was obtained.

**Author Contributions:** Çağatay Edgücan ŞAHİN (%60), Meryem BULUT (%40)

---