T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

2000'Lİ YILLARDA TÜRKİYE'DE FİLM ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE DAİR BİR ALAN ARAŞTIRMASI

PINAR KÖMÜR

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞRETİM ÜYESİ ELİF HACISALİHOĞLU

EDİRNE 2021

Tezin Adı: 2000'li Yıllarda Türkiye'de Film Endüstrisinde Çalışma İlişkilerine Dair Bir Alan Araştırması

Hazırlayan: Pınar KÖMÜR

ÖZET

Dünyada film endüstrisinin üretim sürecine bakıldığında, oluşturduğu üretim sistemi ile Amerikan sinemasının ön plana çıktığı görülmektedir. Tarihsel süreç içerisinde oluşan ve zamanla değişen üretim sistemi, çalışma biçimlerini de beraberinde değiştirmiştir. Türkiye'de ise sinema, 1960'lı yıllarda sektör haline dönüşerek kendine özgü bir üretim sistemi oluşturmuş ve bu yıllarda Türk sinemasının altın çağı yaşanmıştır. İlerleyen yıllarda ise çeşitli nedenler ile sinema endüstrisi kriz içerisine girmiş ve farklı üretim modellerinin birbirine eklemlenmesi ile sinema endüstrisi korunmaya çalışılmıştır. 1990'lı yılların sonu ve 2000'li yılların başlarında sinemada yeniden yapılanma sürecinin gerçekleştiği görülmüştür. Özellikle 2000'li yıllarda sinema ile televizyon arasındaki bağ kuvvetlenerek üretim, istihdam sayısı ve ekonomik getirisi ile beraber kayda değer bir endüstriyi temsil etmiştir. 2000'li yıllar ile birlikte film endüstrinde yaşanan yoğunlaşma çalışma koşullarının bağlamını oluşturmuştur. Özellikle günümüzde, film endüstrisindeki çalışma koşullarına ilişkin sorunların gündemde sıkça yer aldığı görülmektedir. Endüstride her geçen gün sayısı artan çalışanlar ile beraber çalışma koşulları daha da karmaşık bir yapıya bürünmektedir. Bu çalışma kapsamında yapılan literatür, gözlem ve yüz yüze mülakatlardan oluşan alan çalışması bulguları göstermektedir ki; çalışma koşullarındaki sorunların gündeme taşınır hale gelmesi ile endüstri emekçileri ve sektör örgütleri tarafından çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çözüm yolları aranmakta, ancak bu iyileştirmeler henüz yeterli düzeyde gerçekleşmemektedir. Yine çalışma kapsamında sektörde istihdam edilenler ve sendika temsilcileriyle yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular göstermektedir ki; sektörde sendikal örgütlenmeye ilişkin de sorunlar yaşanmakta, bir diğer yandan film endüstrisindeki mevcut işçi sendikaları son dönemlerde faaliyetlerini arttırmakta ancak halen yeterli düzeyde yaptırım gücüne sahip değillerdir.

Anahtar Sözcükler: Film Endüstrisi, Film Üretim Biçimi, Çalışma İlişkileri, Film Endüstrisinde Çalışma Koşulları.

Name of Thesis: A Field Study on Film Industry Labor Relations in Turkey, in 2000s.
Prepared by: Pınar KÖMÜR

ABSTRACT

Introducing a production system of its own, the cinema of the United States is the global leader of the film industry in terms of production process. Film making is shaped and changes through the history, also transforming the system of working along the way. In case of Turkey, filmmaking could only establish itself as an industry and found its unique system of production in 1960s, when it was the golden age of Turkish cinema. In the following years, the film industry went through a crisis for several reasons, and consequently different methods of production were combined in an effort to protect the industry. The late 1990s and early 2000s witnessed the restructuring of the cinema. It was particularly during the 2000s, when the ties between the cinema and TV were strengthened and the filmmaking came to be a major economy with a considerable volume of production, employment, and revenues. Expansion of the film industry by 2000s, thus set the context of the working conditions. Especially at present, issues around the working conditions in the film industry are popular items on the agenda. As the number of the employees in this industry increases, working conditions get even more complicated. The field study including literature review, observation and face-to-face interviews conducted under this research demonstrates that as the problems of working conditions occupy the agenda, industry workers and related civil society organizations seek to find ways to improve the working conditions, however, a sufficient level of betterment could not be attained yet. The findings of the interviews conducted under this research with industry workers and union representatives show that some difficulties also confront the unionization, while the available labor unions of the film industry, although recently increasing their activities, still do not hold a sufficient power of enforcement.

Keywords: Film Industry, System of Film Production, Labor Relations, Working Conditions in the Film Industry.

ÖN SÖZ

Kurduğum hayalin gerçekleşmesi için ilerlediğim eğitim yolumda katkısı olan, yaşamıma değer katan pek çok kişiyi anmak ve teşekkür etmek isterim. Öncelikle lisans ve yüksek lisans ders dönemimde bana değerli bilgi birikimlerini aktaran ve hazırladıkları ders içeriği ile bölüme olan ilgimi arttıran tüm Trakya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı öğretim üyelerine, değerli hocalarıma sevgi ve saygılarıma sunarım. Eğitim serüvenimde öncü olan değerli Dr. Öğretim Üyesi Elif Hacısalihoğlu hocama ise ayrı olarak değinmek isterim. Lisans dönemimde kendisinden aldığım dersler ve alan çalışması ödevleri ile ilgimi arttıran ve yüksek lisans hayalimde rol model olan; tez çalışması esnasında ise konu seçiminde ve içerik hazırlığında her zaman yol gösteren, bilgi birikimi ve yönlendirmesi ile özenli bir çalışma ortaya çıkartılması için hassasiyet gösteren Elif Hacısalihoğlu hocama sonsuz teşekkür ederim. Desteği ve katkısı tarafımca hiçbir zaman yadsınamaz ve unutulamaz.

Bir diğer teşekkürüm ise, eğitim dönemimde ve yüksek lisans tez hazırlık sürecimde beni hep motive eden, zor süreçlerde her zaman çözüm bulan, hayalime kavuşmamda büyük katkısı ve emeği olan sevgili arkadaşım Hayati Yıldız'a, eğitim hayatım boyunca maddi manevi destek olan, her zorluğumda yanımda olan canım ablam Zeynep Kömür'e, yüksek lisans başvuru sürecimden tez çalışması için kaynak arayışıma dek yanımda olan, çalışma esnasında en stresli dönemimde bile bana anlayış gösteren ve başarılı olacağıma her zaman inanan canım annem Asiye Kömür'e ve son olarak eğitim sürecimde en iyi şartlara sahip olabilmem için sağladığı imkanlardan dolayı babam Kerim Kömür'e sonsuz teşekkürler.

Pınar Kömür

İstanbul, Ağustos 2021

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
ÖN SÖZ ..... **iii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **ix**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

FİLM ENDÜSTRİSİNİN SEKTÖREL GELİŞİMİ VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

1. DÜNYADA FİLM ENDÜSTRİSİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHSEL GELİŞİMİ **4**

1.1. Sinemanın İlk Yıllarından Endüstriyel Üretime 5

1.2. Sinema Endüstrisinde Hollywood Stüdyo Sistemi 9

1.3. Eski Üretim Sisteminin Yıkılması: Bağımsız Yapımcılık ve Televizyona Geçiş Süreci……...13

1.3.1. Bağımsız Yapımcılık…….....14

1.3.2. Televizyona Geçiş Süreci…….....18

1.4. Hollywood Film Endüstrisinde Yeni Eğilimler 20

2. TÜRKİYE'DE FİLM ENDÜSTRİSİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHSEL GELİŞİMİ **23**

2.1. Türkiye'de Sinemanın İlk Yılları 23

2.2. Türkiye'de Sinemasının Parlak Yıllarında Üretim Sistemi: Bölge İşletmeciliği Dönemi……..... 26

2.3. 1970-1980 Dönemi: Bölge İşletmeciliği Üretim Tarzının Kriz Yılları ve Televizyonun Yaygınlaşması 31
2.4. 1980-1990 Dönemi: Video İşletmeciliği 33
2.5. 1990 Sonrası Sinema Endüstrisi ve Farklı Üretim Modelleri 35
3. 2000'Lİ YILLARDA TÜRKİYE'DE FİLM ENDÜSTRİSİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI 38
3.1. Sektörel Olarak Sinema ve Televizyon 38
3.1.1. Sinema Endüstrisi 39
3.1.2. Televizyon Sektörü 44
3.1.2.1. Televizyon Dizilerine Artan Talep ile Yaşanan Reyting Mücadelesi……...45
3.2. Film Endüstrisinde Üretim Süreci 48
3.3. Film Endüstrisinde Çalışanlar ve Çalışma Koşulları 50
3.3.1. Film Endüstrisinde Çalışanlar 50
3.3.2. Film Endüstrisinde Çalışma Koşulları 53
3.3.2.1. İstihdam ve İş Sürekliliği 54
3.3.2.2. Çalışma Süreleri 56
3.3.2.3. Ücret 57
3.3.2.4. Sosyal Güvenlik 59
3.3.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği 61
3.3.2.6. Sendikalaşma 63

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE FİLM ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE DAİR BİR ALAN ARAŞTIRMASI

4. ARAŞTIRMANIN AMACI 65

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ 66

6. İSTANBUL'DA BİR SAHA ARAŞTIRMASI: FİLM ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞANLAR VE ÇALIŞMA KOŞULLARI 73

6.1. Kamera Önü Çalışanları 73

6.1.1. Oyuncular 74

6.1.1.1. Projeye Dahil Olma Şekli ve Güvencesiz Çalışma 74

6.1.1.2. Sahneye Bağlı Çalışma Süresi ve İzin Günleri 84

6.1.1.3. Ücret ve Ücret Farkı 88

6.1.1.4. Serbest Meslek Erbabı Kapsamında Sigortalılık 93

6.1.1.5. Sendikalaşma ve Sendikaya Bakış Açısı 96

6.1.2. Yardımcı Oyuncular 99

6.1.2.1. Ajans Aracılığı ile İstihdam ve Güvencesiz Çalışma 101

6.1.2.2. Esnek Çalışma Süreleri ve Zorlu Çalışma Şartları 103

6.1.2.3. Taban Ücret ve Günlük Ücret Kazanımı 107

6.1.2.4. İşçi Olarak Sigortalılık 110

6.1.2.5. Sendikalaşamama: "Bir Sendika Olsa.." 112

6.2. Kamera Arkası Çalışanları 113

6.2.1. Projeye Dahil Olma Şekli ve Güvencesiz Çalışma 114

6.2.2. Serbest Meslek Erbabı veya İşçi Olarak Sigortalılık 121

6.2.3. Esnek Çalışma Süreleri ve İzin Günleri 125

6.2.4. Ücret ve Ücretlerin Geç Ödenmesi Sorunu 131

6.2.5. Sendikalaşma ve Sendikaya Bakış Açısı 138

6.3. Kamera Önü ve Kamera Arkası Çalışanları İçin İş Sağlığı ve Güvenliği 141

6.4. Sendikalar ve Sendikaların Görüşleri 145

6.4.1. Sinema Emekçileri Sendikası 145
6.4.2. Oyuncular Sendikası 150
6.4.3. Sinema-Televizyon Sendikası 156
6.4.4. Pandemi Sürecinde Sendikalar Arası Ortak Mücadele Hattı 159
SONUÇ 161
KAYNAKÇA 167
EKLER 179

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo1: Gösterime Giren Yerli ve Yabancı Film Yapım Sayısı……....41

Tablo 2: Yıllara Göre Film Seyirci Sayıları (2009-2019)……..41

Tablo 3: Yıllara Göre Film Hasılatları (2009-2019)……..42

Tablo 4: 2018-2019 Sezonu Yayınlanan Diziler……46

Tablo 5: Film-Dizi Üretiminde Teknik İş Bölümü …….……..52

Tablo 6: Görüşmecilerin Demografik ve Mesleki Bilgileri……...70

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

ÇSGB : Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

MYK : Mesleki Yeterlilik Kurumu

OYUNCULAR SENDİKASI : Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası

SİNEMA-TV SENDİKASI : Sinema, Reklam, Dizi ve Tv Programı Çalışanları Sendikası

SİNE-SEN : Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

SMM : Serbest Meslek Makbuzu

RTÜK : Radyo Televizyon Üst Kurulu

IFA : Uluslararası Aktörler Federasyonu

GİRİŞ

Sinema, tarihsel süreç içerisinde ücretli film gösteriminin gerçekleşmesi ile ticari özellik kazanarak endüstriyel bir üretim biçimine dönüşmüştür. İlk olarak Avrupa'da ücretli film gösteriminin yapılması ile ticari özellik kazanan sinemanın üretim biçimi ise özellikle Amerika'da şekillenmiştir. Üretim biçimi ve sağladığı ticari başarı ile Amerika, dünya sinemalarına öncülük eden ülke konumuna gelmiştir. Üretim biçimi endüstrideki istihdam biçimini de şekillendirmiştir. Endüstriyel süreç içerisinde ise üretim biçiminde değişim yaşanmış; üretim biçimi esnekleşmiş ve istihdam biçimi de bu değişimden etkilenmiştir.

Türkiye'de ise 1960'lı yıllar ile sinema sektör haline gelmeye başlamıştır. Türkiye sineması, bu yıllarda Amerikan üretim sistemine benzer üretim gerçekleştirmekle birlikte, kendine has bir model oluşturmuştur. Her ne kadar bu dönem sinemanın altın çağı olarak anılsa da, ileriye dönük yatırım yapılmaması, sinemanın kapalı bir yapıda olması, teknik eksiklikler gibi nedenler ile ilerleyen yıllarda sinema endüstrisinin gerilemesi ile karşılaşılmıştır. 2000'li yıllarda ise sinema endüstrisi yeniden yapılanma içerisine girmiştir ve televizyon ile bağ kurarak birlikte önemli bir endüstriye dönüşmüşlerdir. Günümüzde Türkiye'de film endüstrisi büyümeye ve gelişmeye devam eden kayda değer bir endüstri olarak görülmektedir.

Özellikle 2000'li yıllar ile birlikte film endüstrisindeki üretim artışına bağlı olarak istihdam da artmıştır. Artan üretim ve istihdam, dizi film veya sinema filminde çalışanların çalışma koşullarının sıklıkla gündeme taşınır hale gelmesine yol açmıştır. Günümüzde, ekonomik getirisi yüksek olan sektörde yoğun bir emek süreci yaşanmakta ve çalışma koşullarına yönelik birçok sorun gündemde yer etmektedir. Buradan hareketle bu tezin konusunu da film endüstrisinde çalışma koşulları oluşturmaktadır. Endüstrideki mevcut çalışma ilişkilerini ve koşullarını tespit etmek, çalışma koşullarındaki gündeme taşınan sorun alanlarını açığa çıkartmak ve

anlamlandırmak, böylece çalışanların emek süreçlerinin iyileştirilmesi yolunda literatüre katkı sağlamak amacıyla ilgili çalışma gerçekleştirilmiştir.

Yukarıda bahsedilen amaç doğrultusunda çalışma iki bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde, dünyada ve Türkiye'de sinemanın tarihsel gelişim sürecine değinilmiştir. Dünya sineması kısmında, dünyada Amerikan üretim sisteminin bir model oluşturması sebebiyle Amerikan film endüstrisine yer verilmiştir. Günümüzde film endüstrisindeki mevcut üretim biçimini ve çalışma koşullarını anlamlandırmada tarihsel bağlam ve sürekliliğin önemi nedeniyle, Türkiye'de film endüstrisinin tarihsel gelişim süreci dönemlere ayrılarak incelenmiştir. 2000'li yıllar ise, sinemanın yeniden toparlanma sürecine girdiği, televizyona üretimin görece arttığı, izleyici talebinde artış eğiliminin gözlemlendiği ve film endüstrisinin ekonomisinin geliştiği bir dönemin başlangıcını temsil ettiğinden, ayrı başlık altında değerlendirilmiştir. 2000'li yıllar dönemi altında sinema ve televizyon sektörüne değinilerek film ve dizi üretim sürecinden bahsedilmiş, üretim süreci verildikten sonra emek süreci ele alınarak film endüstrisi çalışanları ve onların çalışma koşulları sunulmuştur. Çalışmada film endüstrisinin üretim aşamasına ağırlık verilmesinin nedeni ise, çalışmanın temel konusunun emek ve emek sürecine ilişkin olmasıdır.

İkinci bölümde ise saha araştırması yapılarak film endüstrisi çalışanlarının güncel çalışma koşulları somut bir biçimde incelenmeye çalışılmıştır. Film endüstrisi çalışanları literatürde genellikle yaratıcı ve teknik işgücü biçiminde ayrıştırılırken, kamera önü ve kamera arkası çalışanları ya da çizgi üstü ve çizgi altındakiler şeklinde de ayrımlar bulunmaktadır. Bu çalışmada ise, kamera önü ve kamera arkası çalışanları şeklindeki ayrım tercih edilmiştir. Oyuncular ve yardımcı oyuncular kamera önünde çalışanlar olarak gruplandırılırken, diğer çalışanlar ise kamera arkasında ele alınmıştır. Bu ayrım çalışma koşullarındaki sorun alanlarını deneyimleme biçimlerindeki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen bulgular başlıklar halinde gruplandırılarak incelenmiştir. En son, endüstrideki sendikalar ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Böylece, mevcut çalışma koşullarına bir de sendika penceresinden

bakmanın çalışma koşulları karşısındaki mücadeleyi göstermesi açısından, çalışma koşullarının mevcut durumunu bütünler nitelikte olacağı düşünülmüştür. Ayrıca sektörde çalışanlar ve bizatihi sendika çalışanlarının/temsilcilerinin görüşlerinin ortaklaştığı veya farklılaştığı noktalar da tespit edilmek istenmiştir. Mevcut bulgular değerlendirilerek ve tespitler ortaya konarak çalışma sonuca bağlanmıştır.

Belirtmek gerekir ki bu çalışma sinema filmi ve televizyon dizisi üretimi üzerinden ele alınırken, esasında çalışmanın temel konusu ve sorunsalı olan üretimde yer alan çalışanlar ve çalışma yaşamına odaklanılmıştır. Dolayısıyla çalışmada sinema filmi ve televizyon dizisi üretiminin endüstriyel boyutu önem kazanmış, sanatsal boyutuna değinilmemiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

FİLM ENDÜSTRİSİNİN SEKTÖREL GELİŞİMİ VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, film endüstrisinin tarihsel gelişim sürecindeki üretim biçimi ile çalışma ilişkileri hakkında bilgi verilecektir. Birinci başlıkta dünyada film endüstrisinin ortaya çıkışı ve tarihsel gelişimine, ikinci başlıkta Türkiye'de film endüstrisinin ortaya çıkışı ve tarihsel gelişimine, son olarak üçüncü başlıkta ise 2000'li yıllarda Türkiye'de film endüstrisinin sektörel durumuna ve çalışma koşullarına değinilecektir. Genel görünümün altında, dünyada ve Türkiye'de tarihsel gelişim süreci başlıklarında ağırlıklı olarak üretim yapısı ve sürecinden bahsedilecektir. Böylelikle sektördeki çalışma ilişkilerinin nasıl bir yapı içerisinde yer aldığını daha geniş bir açıdan ve bağlamı içerisinde değerlendirmek amaçlanmaktadır.

1. DÜNYADA FİLM ENDÜSTRİSİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Sinema, ortaya çıktığı ilk yıllarda sanatsal ya da bilimsel bir uğraş olarak görülürken, ilerleyen yıllarda ticari boyut kazanarak büyük bir endüstriye dönüşmüştür. Sinema, öncelikle Avrupa ve Amerika'da gelişmiş ve ilerleyen yıllarda dünyanın diğer bölgelerine de yayılmıştır (Robb, 2013: 19,21). Amerika, diğer sektörlerdeki üretim biçimlerine benzer bir şekilde, film üretiminde de endüstriyel üretim sistemi oluşturarak dünyada sinemaya yön veren bir endüstri olarak belirmiş ve günümüzde hala büyük bir endüstriyi oluşturan önemli bir merkez konumunda durmaktadır (Pazarbaşı, 2016: 177). Amerika'nın sinema için önemli bir endüstriyel merkez olması ve halen önemli bir merkez konumunda bulunması nedeniyle, bu çalışmada dünyada film endüstrisinin gelişimine ağırlıklı olarak Amerika ekseninde bakılacaktır. Belirtmek gerekir ki, sektörün dünya ülkelerindeki tek tek tarihsel

gelişimlerinin incelenmesi çalışmanın temel konusundan uzaklaşılmasına sebep olacağından, geçmişte film üretiminin asıl merkezi olan ve günümüzde de üretim gücünü koruyan Amerikan film üretim sistemi baz alınarak tarihsel gelişim sürecine değinilecektir.

Dünyada sinemanın tarihsel gelişim süreci başlığı altında, öncelikli olarak sinemanın ilk yıllarından endüstriyel üretim biçimine dönüşüm sürecinden bahsedilecektir. İkinci olarak, endüstriyel üretime geçiş ile birlikte dünyada sinema üretiminde önemli bir üretim sistemini temsil eden, Hollywood stüdyo sistemi ile anılan, Amerikan üretim sisteminden bahsedilecektir. Daha sonra, Hollywood sisteminin yıkılması ile beraber üretim biçiminde önemli değişikliğe yol açan bağımsız yapımcılığa değinilecektir. Dördüncü alt başlıkta ise, sinemadan televizyona geçiş sürecine ve bu geçiş sürecinin sinema üretimine etkisine bakılacak, son olarak 1980'li yıllar ile birlikte ortaya çıkan yeni eğilimlerin üretim sürecinde yol açtığı değişimler sunulacaktır.

1.1. Sinemanın İlk Yıllarından Endüstriyel Üretime

16. yüzyıldan itibaren hareketli görüntüleri duvara/perdeye yansıtma isteği ile çeşitli aygıt denemeleri yapılarak bugünkü anlamda "sinema" oluşturulmaya çalışılmıştır. 19. yüzyılın son on yılında devam eden bu deneme sürecinde pek çok mucit/girişimci çeşitli aygıt denemeleri yaparak sinemanın oluşumuna katkı sağlamıştır. Sinema makinası icadı konusunda her ülke kendisini öncü görmüştür. Sinemanın oluşumunda tek bir zaman veya tek bir mekan olmamakla birlikte (Pearson, 2008a: 30), film gösteren araçlar ile ilgili yapılan çalışmalar arasında tarihsel açıdan gerçek anlamda projeksiyon cihazı olarak kabul gören icat Fransız Louis ve Auguste Lumiére kardeşlere ait[1] "Sinematograf (Cinématographe)[2]"

[1] Ücretli gösterim sunan ilk kişi hakkında başka bir sav ise Lumiére Kardeşler'den önce Alman Max Skladanowsky'nin ilk gösterimi yaptığı yönündedir. Max ve Emile Skladanovasky "Biyoskop" isimli icatları ile Berlin'de 1 Kasın 1895 tarihinde ilk kez halka gösterilerini sunmuştur (Scognamillo, 1997: 16). Ancak rakiplerinin ticari başarısı Skladanowsky'i arka planda bırakmıştır (Pearson, 2008a: 31).

olmuştur. Birçok sinema makinası geliştirilmesine karşın, sinematografın genel kabul görmesindeki asıl neden diğerlerine göre gelişmiş teknik özelliklere sahip olmasıdır (Demirbilek, 1994: 13). Ayrıca, Lumiére kardeşler sinematografın patentini alarak ve 28 Aralık 1895'te Paris'te Capucines Bulvarı'ndaki Grand Cafe'de ücretli film gösterimi gerçekleştirerek dünya sinemasında önemli bir yer edinmişlerdir[3] (Robb, 2013: 24).

Lumiére Kardeşler, kamera ekibi oluşturarak sinematograf cihazıyla kısa film çekimleri yapmış ve çekilen bu filmler satılarak ticarete konu olmuştur. Lumiére Kardeşler aynı zamanda ilk sinema fabrikasını oluşturmuş ve böylelikle sinemanın endüstriyel boyutunu da başlatmışlardır (Demirbilek, 1994: 14-15). Böylece Fransa'da endüstrileşme yolunda adım atılmış (Scognamillo, 1997: 16); Avrupa'da sinema ticari önem kazanmıştır. Sinematografın dünyaya yayılması ve ilgi çekmesi ile birlikte, belirli bir ticari gelir elde edilerek zaman içinde kapitalist üretimin gelişime paralel olarak sinema faaliyetleri de yaygınlaşmıştır. 1900'lerin başından itibaren sinema filmi üretimi, fabrika üretim tarzına benzerlik göstermiştir. Film sayısındaki artışa paralel olarak film çoğaltma ve dağıtım imkanlarının genişlemesi, sinemayı endüstriyel biçime dönüştürmüştür (Sarıtepe, 2016: 52).[4]

---

[2] Sinematograf, Lumiere'lerin bir gecede bulduğu bir şey değildir, tarihsel olarak Antik Yunan'a kadar dayanmakla birlikte, Leonardo da Vinci tarafından geliştirildiği düşünülen kimi teknikler, Isaac Newton'un ortaya koyduğu kimi bulgular, Thomas Edison'un laboratuvarında ürettiği izleme aygıtı olan Kinetoscope, İngiltere'de gerçekleştirilmeye çalışılan kimi kamera çalışmaları sinematografın ortaya çıkmasında önemlidir. Bütün bu düşünsel ve teknik birikimler Lumiere'ler tarafından aygıt formunda cisimleşmiş ve kendileri de bu aygıtın patentini almışlardır (Sarıtepe, 2016: 51).

[3] Lumiére Kardeşlerin dışında sinema endüstrisinin ilk temel taşlarından biri olarak Georges Méliès anılmaktadır (Çevirir-Yakışan, 1994: 133). Méliès 1896 yılında dünyanın ilk sinema stüdyosunu kurmuş, ilk film tekniklerini geliştirmiş ve filmi stüdyoda çekme yöntemini ortaya çıkartmıştır. Méliès'in film yönetmeni kavramını doğuran 1902 yılında "Aya Yolculuk" isimli filmi sinema tarihinde önemli bir film olarak görülmektedir. Aynı zamanda Méliès filmlerinde hikâye anlatarak öykülü film yapımına geçişi sağlamıştır. Bu gelişmelerle beraber, sinema halka daha açık hale getirilmiş (Yurdigül-Zinderen, 2011: 113,114), özel sinema salonları açılmış ve ticari amaçlı film gösterimi gerçekleştirilmiştir (Çevirir-Yakışan, 1994: 133).

[4] Fransız sinemasının gelişimi ve sanayiye dönüşümde etkili olan isimlerden biri olan Charles Pathe, yapım, dağıtım ve gösterim aşamalarında kontrol kurarak sinemada ilk tekeli oluşturan isimdir. Ayrıca sinemaya teşkilatlanma, iş bölümü, yapımcı ve yönetmen kavramlarını da kazandıran ilk kişidir (Arslan, 2010: 29).

Film endüstrisinin ilerleyen yıllarda hakim olacağı ve çalışmanın ilerleyen kısmında detaylandırılacak olan Amerika'da ise, 1892 yılında Thomas Edison tarafından geliştirilen "Kinetoscope" isimli cihaz o dönemde başarılı olmuştur[5] (Usaı, 2008: 22-24). Böylece Amerika'da film endüstrisi oluşturma yolunda adım atılmaya başlanmıştır. Esasında Amerika'da sinemaya dair atılan adımlar bir sanatçının öncülüğünde değil, tüccarların sinemanın ileride ticari değer kazanacağını önceden öngörmesi ile başlamıştır. Farklı iş alanları ile uğraşan tüccarların yapım şirketi kurmaları, sinema salonları edinmeleri, sinema salonlarının önünde oluşan kalabalıkları fark etmeleri ve kısa süreli filmlerin maliyetinin az olması gibi nedenler ticari sinema oluşturma çalışmalarında etkili olmuştur (Scognamillo, 1997: 16,23-24).

Sinemanın endüstriye dönüşümünün ilk yıllarında, film üretimi kadar önemli olan dağıtım ve gösterim aşamaları da Amerika'da gelişmiştir. Film dağıtım firmaları Amerika'da önemli bir aracı olmuştur. Film endüstrisinin gelişimini sağlayan en önemli olaylardan biri de gösterim ayağında gerçekleşmiştir. Nickelodeon adlı sürekli gösteri salonlarının açılması ile ucuz toplu film gösterimi yapılarak sinema halk tarafından benimsenmiş, zamanla bu salonlar genişletilerek film izleme ücretleri arttırılmıştır (Demirbilek, 1994: 23-24). Piyasada üreticilerden film satın alınarak gösterimcilere kiralanmış, böylece gösterim mekanları kalıcı hale getirilmiş (Pearson, 2008a: 43-44); küçük film sanayisi oluşturma yönünde adım atılmıştır (Allen, 1985: 58'den aktaran Çetin, 2014: 205). Bu sayede güçlü endüstri olma yolunda ilerlemeye başlanmıştır. İş hacmi gelişerek üretim, dağıtım ve gösterim sayısı da hızla artmıştır (Demirbilek, 1994: 24).

Sinema, ortaya çıktıktan sonra ilk yirmi yıl boyunca büyük bir ivme ile gelişim göstermiştir. 1895'te yeni bir eğlence aracı olarak görülürken, yapılan çeşitli sinema makinası buluşları ile halka film gösteriminin yapılması ve bu gösterim karşılığında para alınması sinemanın ticari boyut kazanmasına yol açmıştır.

[5] Pearson (2008a: 31), ilk hareketli gösterim tarihini Edison'un Kinetoscope'u ile Lumiére kardeşlerin ücretli gösterimleri arasındaki zaman aralığı olarak değerlendirmiştir.

Sinemanın ticari öneminin fark edilmesi ile film gösteren araçlar yapılarak ticari unsur olarak kullanma fikri ön plana çıkmıştır. Bu durum, sinemanın endüstriyel olarak geliştirilmesine zemin hazırlamış ve 1915'li yıllarda artık yeni bir sanat dalı olmaktan öte, endüstriye dahil olma süreci olarak görülmesine yol açmıştır (Pearson, 2008a: 31).

Yukarıda değinildiği gibi, ilk olarak Avrupa'da ticarete konu olan sinema, ilerleyen yıllarda Amerika'da önemli gelişme göstermiştir. 1890'lı yılların başından itibaren sinema, öncelikle Amerika ve Avrupa'da gelişim göstermiştir. Bu gelişimin temel sebebi ise, sinema için gerekli koşulların bu ülkelerde sağlanmış olmasıdır. Amerika ve Avrupa'da üretim, dağıtım ve gösterim ayaklarının bir bütün olarak işlemesinin de payı vardır (Robb, 2013: 19,21).

1900'lerin başları Avrupa'nın dünya pazarında sinema alanında öncülük ettiği yıllarken ve Avrupa, Amerika pazarının yaklaşık %60'ına sahipken (Özkan Töre, 2010a: 19), özellikle Fransa ve İtalya olmak üzere Avrupa ülkeleri sinema alanında oldukça iyi durumdaydı (Çevirir-Yakışan, 1994: 133). Ancak bu durum Birinci Dünya Savaşı sonrası Kaliforniya merkezli Amerikan endüstrisinin hakim konuma gelmesi değişmiştir (Pearson, 2008a: 30). 1914 yılında savaş sürecinin baş göstermesi ve bir sonraki başlık altında bahsedilecek olan Amerikan Hollywood stüdyo sisteminin kurulması ile Avrupa sinema endüstri hemen hemen yok olmuştur (Rotha, 2000: 39). Avrupa'da yaşanan savaş ile beraber ekonomik durum sarsılarak maliyetler artmıştır ve sinema Amerikan filmlerinin eline geçmiştir (Demirbilek, 1994: 32).[6]

Avrupa'nın aksine Amerikan sinema endüstrisi, Birinci Dünya Savaşı'ndan sonraki ekonomik krizi atlatarak büyümeye devam etmiştir (Demirbilek, 1994: 72).

[6] Avrupa'da sinemanın gerilediği yıllara istisna olarak Alman sinemasını anmak gerekir. Avrupa film endüstrisinde savaş sonrası sinema alanındaki en önemli gelişmelerden biri, savaştan yenik çıkmış olan Almanya'dan gelmiştir (Anka Enstitüsü, http://ankaenstitusu.com/sinemanin-tarihcesi/, Erişim Tarihi: 04.04.2019).

Savaş sonrası toparlanma sürecine giren ve sinema alanında tutunmaya çalışan Avrupa sineması ise, Amerikan film endüstrisinin gelişim hızına yetişememiştir (Özkan Töre, 2010a: 20). Nihayetinde, Amerikan film sektörü tek başına bu endüstrinin hakimiyetini sağlamıştır (Robb, 2013: 121). Amerikan merkezli film endüstrisinin gelişiminde ise Hollywood stüdyo sisteminin kurulması önemli olmuştur. Bir sonraki başlık altında Hollywood Stüdyo Sistemi'nin nasıl oluştuğundan ve film endüstrisinde üretim biçimini nasıl şekillendirdiğinden bahsedilecektir.

1.2. Sinema Endüstrisinde Hollywood Stüdyo Sistemi

Filmlerin ücret karşılığı gösterilerek ticarete konu olması ile film üreticileri arasında rekabet ortamı oluşmuştur. Film endüstrisinde oluşan rekabet ortamının yanı sıra; yasal mevzuattaki boşluklar, telif hakları ihlalleri, korsan baskılar gibi sorunlar karşısında Edison öncülüğünde, yapımcıların pazar kontrolü sağlamak istemeleri sonucu, dönemin dünyadaki en büyük dokuz yapım şirketi birleşerek "Motion Pictures Patent Company" adlı bir tröst[7] oluşturmuştur. Bu tröst, ekonomik gücün birkaç şirket tarafından kontrol altına alınması anlamına gelmektedir (Scognamillo, 1997: 25-26). Böylelikle film endüstrisi oligopolcü bir yapıya bürünmüş; film yapımı, dağıtımı ve gösterimi kontrol altına alınmıştır (Pearson, 2008b: 45).

Tekelleşme ile daha ucuz, daha iyi planlanmış ve kar maksimizasyonu getirebilecek standart film üretimi amaçlanmış, filmlerin uzunluğu 200-300 metre ile sınırlandırılmıştır. Üretime dair yaşanan bu değişim, film üretimine dahil olan çalışanların çalışma yaşamına da yansımış; kar maksimizasyonu sağlamak için oyuncu ücretleri ve telif hakları düşük tutulmuştur. Oyuncu ve yönetmenlerin tanınarak ücretlerinin artmasını önleyebilmek için isimlerine afişlerde yer

[7] Tekelci anamalcılığa özgü bir ortaklık birliği.

verilmemiştir. Bu yöntemlerle sinema endüstrisi giderek daha kârlı bir alana dönüştürülmeye çalışılmıştır (Scognamillo, 1997: 25-26).

Tekelleşme sonrası şirkete üye olmayan bağımsız dağıtımcı ve gösterimcilere ise film satışı yapılmamış, çekim setleri basılarak sinema cihazları parçalanmıştır. Bu durum, bağımsız yapımcıların tepkisine yol açmış (Demirbilek, 1994: 29-30) ve tröstün zayıflamasına zemin oluşturmuştur (Pearson, 2008b: 45). Tröst'e karşı olan bağımsız gösterici ve yapımcılar[8] tröst kalıplarının dışına çıkmak istemiştir. Bağımsız yapımcıların standartların dışına çıkarak Avrupa'yı örnek alması, filmlerin kaliteli yapılmasına ve uzun metrajlı[9] olmasına neden olmuştur. Bağımsızların Avrupa benzeri yapımlar yapması ile seyircilerin tek tip yapılan Amerikan filmlerinden uzaklaşması sonucu Patent Company zayıflamış, 1915 yılında artık şirket etkisiz hale gelmiştir (Demirbilek, 1994: 30).

Bağımsızlar[10] Tröst'ün, New York karargahının 2000 mil uzağına, iklim şartlarının elverişli olduğu bir yer olan güney Kaliforniya'ya yerleşmeye başlamıştır. Ardından film şirketleri de buraya yerleşmiş ve bölge, sinemanın üretim merkezi haline gelmiştir. 1900'lerin ilk on yılı boyunca film yapımlarının merkezinin hep Batı'ya doğru ilerlemesinde, bölgenin film çekim koşullarına uygunluğu, sendikalardan yoksun oluşu, ucuz işgücüne erişim kolaylığı gibi nedenler etkili olmuştur (Gomery, 2008a: 64; Robb, 2013: 35). Bölgede birçok etnik yapıda insanın bulunması, özellikle figürasyon açısından işgücü temin etmede imkan sağlamıştır. Ayrıca arsa fiyatlarının düşük olması, düşük maliyet ile uzun metrajlı film oluşturulabilmesi film şirketleri için avantaj sağlamıştır (Gönen, 2007).

---

[8] Esasında bağımsız yapımcılar da oligopolcü yapıdadır ve böylelikle piyasada iki rakip oligopolcü yer almaktadır (Pearson, 2008b: 45).

[9] Uzun metrajlı filme geçilmeden önce film süresi 8-12 dakika idi.

[10] 1918 yılının sonlarında, sinema tarihinin önemli isimlerinden biri olan Charlie Chaplin de stüdyodan ayrı bağımsız yapımcı olmaya karar veren kişiler arasında yer almaktadır. Chaplin, Amerikan sessiz sinemasının önde gelen isimleri Mary Pickford, Douglas Fairbanks, D.W. Griffith ile birlikte biraraya gelerek 1919 yılında Amerika'nın ilk bağımsız film şirketi olan United Artists'i kurmuş ve bu adım ile Chaplin, tam bağımsız bir şekilde film yapımına geçmiştir (Gomery, 2008a: 63).

Kaliforniya'ya başlayan göç ile beraber burada yeni yapımevleri ve Hollywood sinema sistemi kurulmuştur (Demirbilek, 1994: 30). 1910 ve 1920'lerde Hollywood sistemi, sinemanın tüm yönlerini kontrol eden entegre bir endüstri olarak işletilmiş ve sinema endüstrisi alanında öncü olmuştur. Hollywood'da sinema, ticari izolasyon koşullarında gerçekleşmiştir. Esasında Hollywood stüdyo sistemi, üretim biçimini ifade etmektedir ve sinemanın endüstrileşmesinde üretim biçimi önem teşkil etmiştir (Nowell-Smith, 2008: 19). Bu sistemde, üretim, dağıtım ve gösterim ağı dikey bütünleşiktir. Dikey bütünleşmenin yasal olarak kabul edilmesiyle tekeller pazarın genel yapısını oluşturmuştur (Gomery, 2008a: 64). Amerika'nın güçlü bir endüstriye bürünmesinde stüdyo sisteminin payı vardır. Böylelikle Amerika, üretimin temel merkezi olmuştur (Nowell-Smith, 2008: 19).

Sinemanın ilk yıllarında endüstri haline gelmeye başlayan Hollywood, üretim sürecinden dağıtım ağlarına kadar dünyada sinema endüstrisini kontrol eden endüstriyel güce sahip olmuştur. Amerika'nın erken kapitalistleşmiş bir ülke olarak dünyadaki hegamonik gücünün etkisi ve devlet desteğinin katkısı da bu noktada önemlidir. Hollywood'un hızla gelişmesinde bir başka neden ise, yirminci yüzyılın başlarından beri sanayide uygulanan iktisadi kurallara göre üretim, pazarlama ve dağıtım yapması ve de kitlesel üretim gerçekleştirmesidir (Scognamillo, 1997: 24).

Amerika'nın dünya ekonomisindeki yeri düşünüldüğünde, tüm sektörlerdeki kitlesel üretime dayalı sistemlerin sinemada da ortaya çıktığı gözlenmiştir. Bu bağlamda Hollywood stüdyoları fabrika tarzına benzer bir üretim biçimi sergilemiş ve bu stüdyolarda yüksek sayılarda film üretilmiştir (Gönen, 2007). Film endüstrisinin diğer kapitalist girişimlere benzetilmesi ile belli başlı bütün yapımcı ülkelerde yapım şartları değişmeye başlamıştır. Filmlerin her aşaması yapım öncesi, yapım ve yapım sonrası olmak üzere bölümlere ayrılmıştır. Bu süreçlerin her biri de yine kitle üretim ilkelerine göre örgütlenmiştir (Storper, 1989: 278). İlk zamanlar Hollywood stüdyolarında merkezi yapımcı sistemi, seri üretim sistemi ya da standart

stüdyo sistemi ön plana çıkmıştır. Kitlesel film üretimi ile işbirliğine dayalı[11] film üretimi gerçekleştirilmiştir (Pearson, 2008b: 47).

1910'lu yıllarda ise üretim biçiminde birtakım değişiklikler yaşanmıştır. Kısa filmlerin yerini uzun konulu filmlerin alması ve bu durumun standartlaşması ile (Scognamillo, 1997: 28) üretimde yönetmen[12] ön plana çıkmış, yönetmenin altında çalışan senarist, donatımcı, kostümcü gibi uzmanlık alanları oluşmuştur. Her yönetmene ayrı bir oyuncu ve çalışan kadrosu verilerek birkaç ekip tarafından filmler üretilmiş, üretim sayısı arttırılmış, böylece kısa sürede daha çok film yapılması sağlanmıştır. Ayrıca, birimler arasındaki koordinasyonu sağlayan ve bütün süreci gözeten "yapımcı" da bu süreçte yeni bir iş kategorisi olarak ortaya çıkmıştır (Pearson, 2008b: 47). Artık filmler yönetim tarafından hazırlanarak çalışanlar tarafından uygulanmaya başlanmıştır (Çetin, 2014: 206-207). 1930'larda "merkezi yapımcı" sistemden, daha esnek "birimci yapımcı sistem"e geçilmiştir. Bu sistem, yapımcının belirli bir film türünde yoğunlaştığı ve bir grup insanın her yıl altı ile sekiz filmi denetlediği bir yönetim örgütlenmesidir (Schatz, 2008: 263). Böylelikle işbirliğinden işbölümüne, zanaat esaslı üretimden endüstriyel üretime geçilmiş; üretim rasyonelleşmiştir (Çetin, 2014: 207).

Film üretiminde artan uzmanlaşma ve işbölümü, film endüstrisi çalışanlarının çalışma koşullarını da etkilemiştir. Çalışanların istihdam edilme biçimlerine ve çalışma koşullarına yakından bakıldığında, çalışan birimleri arasında yaratıcı ve teknik işgücü şeklinde ayrım yapıldığı görülmüştür. Aktörler, yönetmenler, oyuncular yaratıcı işgücünü temsil ederken; zanaatkarlar ise teknik

[11] Fabrika tipi üretimine benzer bir biçimde, aynı nitelikte bir işi yapan önemli sayıda işçinin üretime dahil olması.

[12] Bu dönemde Fransa'da sinemanın en önemli isimleri olan Charles Pathe ve Leon Gaumont sinemaya köklü değişiklik getirmiştir. Pathe, bir yönetmen kiralayıp stüdyo kurarak film çekmeye başlamış, Leon da bu sistemi benimsemiştir. Böylece sinemaya teşkilatlanma, iş bölümü, prodüktör ve yönetmen kavramları girmiştir. Birinci Dünya Savaşının bitiminde film endüstrisi tamamen Amerikan şirketlerinin eline geçmiştir (Demirbilek, 1994: 31-32).

işgücünü temsil etmiştir (Özkan Töre, 2010a: 52). Yıldız sistemi[13] ile yaratıcı işgücü içerisinde yer alan oyuncuların stüdyolarda sürekli olarak, teknik işgücünün ise düzenli vardiya biçiminde, maaş karşılığı istihdam edildiği görülmüştür (Monaca, 2000: 235). İlk zamanlar oyuncuların ücretleri düşük tutularak maliyetler azaltılmak istenirken; yapım maliyetlerinin artması ile orantılı olarak yaşanan gelir ve kar artışı, ayrıca yıldız oyuncu sisteminin işletilmeye başlanması gibi nedenlerle başrol oyuncularının ücretleri artırılmıştır. Çalışan birimleri arasında ücret farkı oluşmuştur (Scognomillo, 1997: 26,28).

Ayrıca bu dönemde artan sinema filmi üretim ve istihdam sayısı, yaratıcı ve teknik işgücünün çalışma koşullarını karmaşıklaştırmıştır; devlet yasal düzenlemeler yaparak sendikalaşmayı teşvik etmiş, böylece çalışma koşulları iyileştirilmeye çalışılmıştır. Hollywood, 1930'larda işyerlerinde sendikalaşmaya açık bir tutum sergilemeye başlamıştır (Schatz, 2008: 262). Üretim sürecinin ayrışması çalışanların örgütlenmelerine de yansımıştır. Hollywood çalışanları sürekli istihdam ile stüdyo sistemi bağlamında örgütlenmiştir. Yönetmenler, yazarlar ve aktörleri temsil eden sendikalar ile diğer çalışanların sendikaları ayrışmıştır (Paul-Kleingartner, 1994: 666).

1.3. Eski Üretim Sisteminin Yıkılması: Bağımsız Yapımcılık ve Televizyona Geçiş Süreci

1940'lı yılların son zamanları Hollywood stüdyo sisteminin yıkılması ile karşılaşılmıştır. Yeni üretim sisteminde bağımsız yapımcılar ön plana çıkarak üretim sürecini şekillendirmiştir. 1950'li yıllara gelindiğinde ise televizyonun gösterim alanı olarak belirmesine tanıklık edilmiş ve televizyon, film endüstrisi üretiminin asıl

[13] 1908 yılından önce koşullar sinematografik bir yıldız sisteminin gelişimine uygun değildir. Bu dönemde pek çok sinema oyuncusu tiyatroda çalışmakta ve uzun süreli tek bir şirkete bağlı kalmamaktadır. 1908'de stüdyoların düzenli oyuncu toplulukları kurmaya başlamaları ise bu durumu değiştirmiştir. Ayrıca Nickelodeon denilen sürekli film gösterim yerlerinin açıldığı dönemin başında, izleyici bağımlılığı, oyunculardan çok stüdyo markasına bağlıdır. Hem tröst hem de bağımsız şirketler ekonomik güç dengesinin değişmesinden korktuğu için 1910'a kadar yıldız sistemine direnmiştir (Pearson, 2008b: 45).

kaynağı konumuna gelmiştir. Televizyon, sinemayı ilk zamanlar olumsuz etkilese de, zamanla birlikte gelişerek önemli bir endüstriye dönüşmüşlerdir. Bu bağlamda, bu başlık altında, öncelikli olarak bağımsız yapımcılık sürecine ve üretim ilişkilerine, ardından sinemadan televizyona geçiş sürecine değinilecektir.

1.3.1. Bağımsız Yapımcılık

1940'lı yılların son zamanları ile birlikte Hollywood stüdyo sistemi de sona ermiştir. Ancak ondan önce insanlık tarihinin en önemli olaylarından biri olan İkinci Dünya Savaşı, savaşın özellikle yoğun olarak yaşandığı Avrupa kıtasında Avrupa sinemasını ekonomik yönden derinden etkilemiştir. Amerika ise savaşın sınırları dışında kalması ve diğer ülkelere göre organize yapıda olması nedeniyle bu süreçten etkilenmemiştir (Demirbilek, 1994: 87-88). Ancak bu dönemde Amerika'da film izleme maliyetinin arttığı görülmüştür. Sinema izleyicisini oluşturan, savaş sonrası şehirlerde yaşayan toplumsal kesimler, bu süreçte boş zaman kullanımının değişmesine yol açan kültürel ve demografik değişimden de etkilenmiştir. Böylelikle, 1940'ların sonunda izleyici sayısı azalmaya başlamıştır. Hollywood sineması tüm bu gelişmelerin bir araya gelmesiyle belirgin bir dönüşüm yaşamaya başlamış; sinema seyirci sayısındaki düşüş, 1950'lerde televizyonun yayın hayatına başlaması ve stüdyo yapılarına karşı devlet organlarının tutumu (sektöre ilişkin alınan yasal yeni kararlarla stüdyo sisteminin yeniden şekillenmesi) ile karşı karşıya kalınmıştır (Gomery, 2008b: 504-505).

Amerikan film endüstrisinde, üretim sistemi ve endüstrinin işleyişinde bütünüyle değişikliğe yol açan asıl olay ise, 1948 yılında Yüksek Mahkemenin aldığı "Paramount Kararı" olmuştur. Önceki başlıkta bahsedildiği üzere, Hollywood'da kitlesel üretim gerçekleştirmek üzere yapım, dağıtım ve gösterim aşamalarını bünyelerinde bulunduran büyük stüdyolar hakimdi. Paramount Kararı ile Hollywood'da hakim olan üretim sistemi parçalanmış; gösterim aşaması, üretim ve dağıtım aşamalarından ayrılmış, böylelikle üretim-dağıtım-gösterim dikey bütünleşiği ve büyük stüdyoların tekeli sonra ermiştir. Tekelin sona ermesi ile gişe

gelirlerinden yoksun kalan stüdyo sistemi zayıflamış ve mali sorunlar ile karşılaşmıştır (Özkan Töre, 2010a: 20). 1920'lerden 1950'lerin başına kadar süren Hollywood'un da altın çağı kapanmıştır (Gomery, 2008b: 505).

1950'lerde yeni ekonomik koşullara karşı stüdyo yapısında önemli değişiklikler olmuş; stüdyolar, kendi stüdyo-içi üretim bantlarına son vermiştir. Üretimin belirli aşamaları için büyük stüdyolar, bağımsız küçük yapım şirketleri ile anlaşarak şirketleri üretim organizasyonlarına dâhil etmişler; böylece mali riskleri azaltmak istemişlerdir. Bağımsız yapımcılar finanse edilmiş, büyük stüdyolar film yapmak için bağımsız yapımcılarla sözleşme yapmışlardır (Gomery, 2008b: 507-508). Üretim süreci ise birçok uzman tarafından gerçekleştirilmiştir. Üretim girdileri, ön prodüksiyon hizmetleri, ses, ışık gibi elektrik işleri, set tasarımı ve yapımı gibi işler bağımsız yapım şirketi tarafından çok sayıda uzman firma tarafından gerçekleştirilmiştir. Bağımsız yapımcıların ve uzmanlaşmış senarist, yapımcı vb. dahil olduğu, büyük stüdyoların ise kendilerini finansör konumuna getirdiği bir dönem başlamış, yapım aşamaları ise uzmanlaşmış küçük şirketlere bırakılmıştır. Küçük, uzmanlaşmış şirketler ise uzmanlık hizmetlerini diğer sektörlere pazarlayarak (video, televizyon vb.) risklerini en aza indirmiştir (Christopherson-Storper, 1989: 334).

Stüdyo sisteminde büyük sermaye grupları kitlesel filmler üretirken, üretimin stüdyo sisteminden koparak yayılması sonucu aynı zamanda sisteme küçük yapımcıların katılması, beraberinde düşük sermaye ile stüdyo ve dağıtımcıların desteğinden bağımsız filmlerin üretilmesine yol açmış ve bu filmler görece dar kitlelere pazarlanmıştır. Büyük stüdyolar, küçük yapımcı şirketler ile anlaşarak film üretirken, aynı zamanda bağımsız küçük şirketleri de film üretmiştir. Böylece, Hollywood stüdyo yapımcılığından, ticari amaç ile üretilen ana akım filmden farklı, sermayeden bağımsız ikinci bir tür olarak bağımsız sinema doğmuştur (Özkan Töre, 2010a: 21-22).

Bu esnada Avrupa sinemasında bakıldığında; Birinci Dünya savaşı ile ilk kırılmayı yaşamasının ardından gelen ekonomik bunalım ve sonrasında İkinci Dünya Savaşı Avrupa sinemasını durma noktasına getirmişti. Savaş sonrası ise, Avrupa sinemasında bir canlanma görülmüştür. 1950'lerde auteur sineması olarak adlandırılan akım Avrupa sinemasının büyük on yılı olarak görülmüştür. İtalyan Yeni Gerçekçiliği'nin ortaya çıktığı 1940'lar, Yeni Dalga'nın Fransa'da doğduğu 1950'ler ve Yeni Alman Sineması'nın ortaya çıktığı 1960'lar sinema tarihinin önemli örneklerinin üretildiği yıllar olmuştur (Orta, 2008: 164). Bu akımlar ilerleyen yıllarda birçok Avrupa ülkesini ve Amerika'yı etkilemiştir. Bu akımda yönetmenler ve onların yaratıcılıkları ön plana çıkmıştır. Filmin tasarımından senaryosuna, çekiminden kurgusuna kadar her aşamada yönetmenin ağırlığı savunulmuştur. Auteur kuramının emek sürecine değin en önemli özelliklerinden biri ise amatör oyuncu kullanımı olmuştur. Böylece yıldız sistemi ortadan kaldırılmıştır. Esasında yapımcılar, karşı çıkışla yönetmenlere oyuncu temin etmemiş, bu nedenle amatör oyunculara yönelim olmuştur. Stüdyo yerine doğal ortamlarda çekimler gerçekleştirilmiştir. Genellikle küçük bütçeli filmler yapılmıştır. Buradan da anlaşılacağı gibi Hollywood stüdyo sistemindeki ticari amaçlı filmlerden farklı olarak sanatsal sinema ön plana çıkmıştır (Demirbilek, 1994: 90-94). Aslında bu filmlerde ticari amaç taşımakla birlikte tek amaç ticari değildir, sinemayı sanatsal olarak geliştirmektir.

Hollywood stüdyo sisteminin yıkılması, beraberinde bağımsız yapımcıların sisteme dahil olması ve Avrupa'da ortaya çıkan akımlarla birlikte bağımsız yapımcılık sistemi gelişmiştir. Bağımsız yapımcılık sistemi ile 1950'lerden itibaren üretim ilişkilerinde esnekleşme yaşanmıştır (Christopherson-Storper, 1989: 334). Böylelikle artık yeni üretim modeli, esnek uzmanlaşmaya dayalı proje temelli film üretimi olmuştur. Esnek uzmanlaşma modelinin benimsenmesi, beraberinde, üretim sürecinde yatay bütünleşmenin gerçekleşmesini getirmiştir (Aksoy-Robins, 1992:4).

Üretim sisteminde yaşanan değişimin etkileri, çalışma ilişkilerine de yansımıştır. Üretim biçimine benzer şekilde, Hollywood stüdyo sistemindeki uzun

süreli yapılan sözleşmeler ve tam zamanlı istihdam şeklinin sona erdiği görülmüştür. Çalışanlar, film projesine uygun olmaları şartıyla bir araya getirilerek, belirli sürelerle istihdama dahil edilmişlerdir. Yeni tip örgütlenmede, büyük stüdyolar sinema zincirinin yanı sıra stüdyoların tam zamanlı çalışanlarını da bünyesinden ayırmıştır. Stüdyolarda tam zamanlı istihdam edilen işgücünün yerini yarı zamanlı, serbest, kontrat temelli çalışanlar almıştır (Özkan Töre, 2010a: 21). Esasında, 1950'lerde televizyonun yaygınlaşması, seyirci sayısındaki düşüş, büyük stüdyoların salonlarını kaybetmeleri ve filmlerin gösterim garantisinin olmayışı gibi nedenler ile stüdyolar maliyetlerini azaltmak istemiş; bu durum stüdyoların, artık çalışanları ile uzun süreli sözleşmeler yapmama yoluna yönelmelerinde önemli rol oynamıştır. Söz konusu süreçte kademeli olarak oyuncu, yönetmen, senarist ve teknik çalışanların uzun dönemli sözleşmelerini feshetmeye başlandığı bilinmektedir[14] (Tzioumakis, 2006: 106'dan aktaran Çetin, 2010: 51).

1950'lerde küçük firmaların sözleşmeli olarak sanayi üretimi yapmaya başlamaları ile yetenek ve zanaat işçileri için işe alma uygulamalarının da farklılaştığı görülmüştür. Bu süreçte, yaratıcı kısımda çalışanlar, istihdam edilebilmek için ticari aracılara daha çok ihtiyaç duymuş; teknik çalışanlar ise, sendika aracılığı ile istihdam edilebilmiştir. Sendikaların stüdyolarla anlaşmaya varması sonucu, üyelerin geçici istihdamı sağlanabilmiştir. Bu bağlamda sendika, yalnızca bir temsilci değil, sektörde çalışanlar açısından aynı zamanda işe alım kurumu haline dönüşmüştür (Christopherson-Storper, 1989: 334-335).

Sektörde proje bazlı istihdam şekli, meslek örgütlenmelerini de derinden etkilemiştir. Çalışma koşulları, bireysel ilişkiler ve yapılan ikili pazarlıklarla şekillenirken, sendikalar da zaman zaman pazarlıklarda yer almıştır. Sendikalar kendi temel anlaşmasını müzakere ederek, film endüstrisi işverenleri ile üç- dört yıllık

[14] Bağımsız yapımcılık sisteminde yönetmenler önemli ölçüde denetime sahip olmuştur. Yönetmen artık sanatçı olarak tanıtılarak, yaratıcı sürecin merkezi olarak görülmüştür. Yönetmenler artık daha fazla özgürlüğü sahip olmakla birlikte, eski tarz sözleşmeli yönetmenlerden çok daha az iş güvencesi ile karşılaşmışlardır (Gomery, 2008b: 512-521).

anlaşmalar yapmıştır. Çalışma süreleri, ücret oranı, sosyal yardım gibi konular bu anlaşmalar dahilinde belirlenmiştir. Bağımsız yapımcılar ise, daha çok sektördeki sendikaların anlaşmalarına imzacı olarak dahil olmuşlardır (Paul- Kleingartner, 1994: 665-666).

Yukarıda Hollywood stüdyo sisteminin yıkılması ile beraberinde gelişen bağımsız yapımcılık sistemine değinilerek, 1950'li yıllarda film endüstrisindeki üretim sistemine ve çalışma koşullarına yer verilmiştir. Bir sonraki başlıkta ise sinemayı önemli ölçüde etkileyen ve ilerleyen yıllarda film endüstrisi çalışanları için istihdam alanı yaratacak olan televizyon filmlerine geçiş sürecine değinilecektir.

1.3.2. Televizyona Geçiş Süreci

İkinci Dünya Savaşı'nın etkileri Amerikan sineması üzerinde olumsuz bir belirlenime sebep olmasa da, televizyonun yayın hayatına başlaması ile 1950'li yıllarda önemli bir sarsıntı yaşamıştır. Bu sürece daha yakından bakıldığında, Amerikan sinemasının televizyona karşı sinemada yeni teknikler deneyerek mücadele etmeye çalıştığı görülmektedir (Demirbilek, 1994: 89). Hollywood, televizyonun evlerde kullanımının yaygınlaşması ile ekranda oynatılan siyah-beyaz video görüntülerinin ötesine geçebilmek için yeni teknolojiye yönelmiştir. İlk zamanlarda Hollywood küçük ekrana film satmayı veya kiralamayı reddederek televizyona geçişe engel olmaya çalışmıştır. Televizyona film satanlar küçük bağımsız film şirketleri olmuştur (Gomery, 2008b: 505,507). Paramount Kararı ile gösterim birimlerini kaybeden Hollywood, ilk olarak televizyona film satmayı veya kiralamayı reddetmekle birlikte sonraları televizyon yapımcılarına üretim süreçlerini kiralayarak televizyon ile bağ kurmuştur. Bir sonraki aşamada ise artık televizyon için programlar yapılmaya başlanmıştır (Haupert, 2006: 131'den aktaran Çetin, 2010: 40).

İlerleyen süreçte küçük Hollywood stüdyoları televizyon birimlerine dönüştürülmüş, stüdyo yapımları için kullanılmayan boş çekim alanları bağımsız yapımcılara kiralanmıştır. Böylece Hollywood, kendisine yeni bir gelir kaynağı sağlamıştır. Televizyon gelirlerinin artması ile küçük bütçeli yeni bir film türü olan "televizyon filmi" doğmuştur. Hollywood, bundan sonra televizyon için çok sayıda yapım gerçekleştirmiş, doğrudan televizyon kuruluşlarına dizi satışı yapmıştır. Ayrıca filmlerin gösterime girmeden televizyona satışı, gişe başarısı riskini de bertaraf etmeyi sağlamıştır (Hilmes, 2003: 529; Triebwasser, 1998'den aktaran Özen-Çelenk, 2006: 80). Böylelikle, Hollywood'un televizyonu bir tehdit olarak görmesi ile başlayan süreç, daha sonra Amerikan film endüstrisi için yeni bir pazar olanağı haline gelmiştir (Gomery, 2008b: 505-507).

Ancak, ürün çeşitliliği, izleyicilerin seçici davranmasına ve bu sebeple film üreticileri için kısa sürede yüksek bütçeli filmlerin riskli hale gelmesine yol açmıştır. Bu da, sonuç olarak sinemaya film yapım sayısını azaltmış (Haupert, 2006: 128'den aktaran Çetin, 2010: 40), televizyona küçük bütçeli film çekimini avantajlı hale getirmiştir. 1960'lara gelindiğinde, televizyon kanallarında haftanın yedi akşamı uzun metrajlı filmler yayınlamaya başlamıştır (Gomery, 2008b: 507). Bir diğer yandan, televizyona film yapım sayılarının artmaya başlaması ile film endüstrisinde yer alan işgücü için yeni istihdam imkanı yaratılmıştır.

Buraya kadar, Hollywood sisteminin yıkılması ile beraber gelişen bağımsız yapımcılık sistemine, televizyona geçiş sürecine, üretim ilişkilerine ve çalışma koşullarına değinilmiştir. Bir sonraki başlıkta ise, tarihsel gelişim sürecine paralel olarak, 1980'li yıllar ile beraber film endüstrisinde yaşanan yeni gelişmelere değinilecektir.

1.4. Hollywood Film Endüstrisinde Yeni Eğilimler

Daha önceki başlıklarda bahsedildiği üzere, İkinci Dünya Savaşı sonrası dikey bütünleşik yapının parçalanması, azalan izleyici sayısı[15], televizyonun yaygınlaşması, stüdyoların uzmanlaşmış bağımsız yapımcılar ile çalışmaya başlaması gibi nedenler ile bu süreçte büyük stüdyo ve yapımcılar egemenliğini yitirmişti. Bağımsız yapımcıların da sürece dahil oluşu ve artan rekabet (Gomery, 2008b: 505), 1970'lerde yaşanan ve dünya ölçeğinde birçok ülkeyi etkileyen ekonomik kriz gibi nedenler ile Hollywood şirketleri ekonomik sorunlarla karşılaşmıştır. Bu sebeple yeni yöntem arayışına gidilmiş; Hollywood uluslararası pazarda kendini daha fazla ön plana çıkarmak istemiştir. Çözüm yolu olarak, ekonominin diğer alanlarındaki büyük sermaye gruplarıyla birleşme yoluna başvurulmuştur (Çetin, 2010: 37). 1970'lerde yaşanan yeni ekonomik sorunlar ve yirminci yüzyılın ikinci yarısından beri küreselleşme sonucu çok uluslu şirketlerin artan gücü (Pazarbaşı, 2016: 172), ayrıca 1980 sonrası değişen pazar yapısı ve uluslararası sermaye hareketi, film endüstrisindeki birleşmelerin uluslararası boyuta taşınmasına neden olmuştur. Riskleri dağıtma stratejisi, Hollywood'u denizaşırı yatırımlara ve uluslararası ortak yapımlara itmiştir (Çetin, 2010: 37).

Film endüstrisinin küresel hale gelmesi ile ABD'nin yanı sıra pek çok yerde sinema, televizyon ve diğer gösterim kanalları için üretilen film sayısı artmıştır. Bunlar arasında Çin ve Hindistan gibi film üretiminde uzmanlaşmış ülkelerin yanı sıra; Danimarka, İsviçre ve İzlanda gibi film endüstrisinin yeni politika ve fon fırsatları ile desteklendiği küçük ülkeler, Kore, Meksika, Brezilya ve Nijerya gibi film yapımcılığında görece yeni olan ülkeler sayılabilmektedir. Film endüstrisinde birçok küresel şirketin rol alması ile film organizasyonu küreselleşmektedir. Hollywood'da yer alan büyük stüdyolar, diğer ülkelerdeki holdinglerle birleşmekte

[15] Ekonomik durum, film endüstrisinin yalnızca arz kısmını değil, talep kısmını da şekillendirmektedir. Bu da izleyici sayısına yansımaktadır. Bu durumun bir benzer yansımasını Türkiye'de 1970'li yıllarda da görmek mümkündür. Ekonomik bunalım dönemleri seyircinin talebini etkilemekte, seyirci bu süreçlerde sinemaya gitmemektedir. Detaylı bilgi için çalışmanın "1970-1980 Dönemi: Bölge İşletmeciliği Üretim Tarzının Kriz Yılları ve Televizyonun Yaygınlaşması" başlığına bakınız.

ve medya şirketleri filmlerin finansman, pazarlama ve dağıtımını küresel olarak gerçekleştirmektedir. Böylece yalnızca küresel kitlesel pazarlar değil, aynı zamanda küçük pazarlar da gelişmektedir (Özkan Töre, 2010a: 29-30).

Pazarların gelişmesi ile birlikte dünya film endüstrisinde rekabet de artmaktadır. Dünya film endüstrisi rekabetinde Hollywood film endüstrisinin yanı sıra Hindistan film endüstrisi de önemli bir yer tutmaktadır. Dünya sinemasında ağırlıklı olarak Hollywood anıldığından, bu algıyı yıkmak isteyen Hindistan film yapımcıları birleşerek Hollywood'a karşı 20. yüzyılda Hindistan filmlerini ve sektörünü yansıtan Bollywood'u kurmuştur. Hollywood'a karşı rekabet eden Bollywood sineması, Hindistan etniğini ve kültürünü yansıtmakta ve dünyaya yaymayı hedeflemektedir. Bollywood sineması dünya sineması piyasasında rekabette önde gelen ülkeler arasındadır. Bollywood film endüstrisi günümüzde artan film stüdyoları, bütçe, uluslararası ortak yapımlar ile küresel bir boyut kazanmıştır. Buna bağlı olarak film üretiminde dünyadaki ilk beş;[16] Hindistan, ABD, Fransa, İngiltere, Japonya olarak sıralanmaktadır. Hollywood ve Bollywood sineması iç pazarlarda filmlerin maliyetini karşılarken, dış pazardan elde edilen gelir ile pazar paylarını arttırmaktadır (İri, 2013: 30).

Artan uluslararası rekabet sonucu Hindistan Bollywood sinemasını kurarken, Amerika'nın Avrupa ve üçüncü dünya ülkelerine dizilerini ve endüstriyel sistemini satmaya çalışması, Avrupa ülkelerinin kota uygulamalarına neden olmuştur (Morley-Robins, 1997: 39). 2000'li yıllarda da, sinemanın endüstrileştiği ülkelerde dahi Avrupa sinemaları kendi ulusal sinemalarını korumaya çalışsa da, Amerikan filmleri ve dağıtım şirketleri Avrupa sineması üzerinde etkili olmuştur (Arslan, 2010: 25-52).

Dünya film endüstrisine Hollywood özelinde bakıldığında, Hollywood film endüstrisi film üretiminin yanı sıra medya endüstrilerinin parçası haline gelerek

[16] Dünya sinemalarının tarihsel gelişim süreçlerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Nowell-Smith, 2008.

büyük bir endüstriye dönüşmüştür (Özen-Çelenk, 2006: 92). Hollywood'daki yeniden yapılanma ile büyük stüdyolara yeni roller biçilmiştir. Stüdyolar zaman içerisinde çalışma alanlarını geliştirerek geleneksel işlerinin (finans, prodüksiyon, dağıtım) yanı sıra, artan film gösterim kanalları (televizyon, ev sineması, internet) ve filme gelir sağlayan diğer kaynakların gelişmesiyle beraber farklı iş alanlarına dahil olmuştur (Özkan Töre, 2010a: 21).

Bu olgusal gelişmelerle birlikte, 1980'li yıllardan itibaren film endüstrisinin yoğunlaşan medya endüstrilerinin bir parçası haline gelmesi ile bu yapı sinema çalışanlarının da çalışma koşullarının bağlamını şekillendirmiştir. 1950'lerden itibaren üretim ilişkilerinde yaşanan esnekleşme, 1980'li yıllarda yaygınlaşmıştır (Christopherson-Storper, 1989: 334). Artık yeni üretim modeli, esnek uzmanlaşmaya dayalı proje temelli film üretimi olmuştur. Esnek uzmanlaşma modelinin benimsenmesi, beraberinde üretim sürecinde yatay bütünleşmenin gerçekleşmesini getirmiştir (Aksoy-Robins, 1992:4). Yine 1950'li yıllarda yaygınlaşan proje bazlı istihdam şekli, 1980'li yıllarda artık çalışma koşullarının bu istihdam biçimi ile tanımlanır hale gelmesine dönüşmüştür. Bu dönemde freelance çalışma, portföye göre çalışma gibi istihdam biçimleri baskın hale gelmiş ve film yapım aşamasında çalışanlar için uygulanır olmuştur (Çetin, 2010: 48). Emek süreci yeniden şekillenmiş; ücret, statü gibi çalışma koşulları arasındaki ayrım artmıştır. Yeni işbölümünde çalışma koşulları çalışanlar açısından olumsuz biçimde etkilenmiş ve sendikasızlaştırma eğilimleri görülmüştür (Adaklı, 2010: 69).

Çalışmanın buraya kadar olan kısmında, dünyada film endüstrisinin gelişimi çalışma ilişkileri çerçevesinde önemli hatları ile incelemiştir. Bir sonraki başlıkta ise Türkiye'de film endüstrisinin tarihsel gelişim sürecine yer verilecektir. Türkiye'de sinema filmlerinin ilk üretildiği yıllardan 2000'li yıllara kadar tarihsel gelişim sürecine ve bu süreçteki üretim biçimlerine değinilecektir. Belirtmek gerekir ki, Türkiye'de 2000'li yılların sektörel olarak önemli gelişmeler içermesi ve bu dönemin, çalışmanın asıl konusu olan film endüstrisindeki çalışma koşullarına ilişkin

gerekli tarihsel dönemi yansıtması nedeniyle 2000'li yılların ayrıca ele alınması önemlidir.

2. TÜRKİYE'DE FİLM ENDÜSTRİSİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Türkiye'de sinema ile tanışılan ilk yıllarda ülkede yalnızca film gösterimi gerçekleştirilirken, 1940'lı yıllar ile beraber film üretimi de başlamış ve böylece sektörel dönüşüm sürecine girilmiştir. Türkiye sineması, kendine özgü bir üretim biçimi benimsemişse de, üretim biçiminin krize girmesi ile birlikte sinema sektörü gerilemeye başlamıştır. 1990'lı yıllarda ise farklı üretim biçimlerinin eklemlenmesi ile sinema endüstrisi korunmaya çalışılmıştır. Buna uygun olarak, sinemanın ilk yıllarından 1990 yılların sonlarına dek yaşanan değişim sürecine bu ana başlık altında yer verilecektir. Böylece, Türkiye'de film endüstrisinin ilk yıllarından 2000'li yıllara kadar olan dönem ana hatlarıyla özetlenmiş olacaktır.

2.1. Türkiye'de Sinemanın İlk Yılları

Türkiye'nin tarihsel-coğrafi olarak sinema ile tanıştığı ilk yıllar Osmanlı İmparatorluğu dönemine uzanmaktadır. Bu yıllarda sektörle ilişki, film gösterimleri düzeyinde gerçekleşmiştir.[17] Sinemanın bu coğrafyadaki ilk yılları film yapımının gerçekleşmediği, yalnızca özel teşebbüs ile yürütülen yabancı film dağıtımı ve gösteriminin yapıldığı yıllar olmuştur. Dolayısıyla tarihsel-coğrafi arka plana bakıldığında, Türkiye'de sinema ilk yıllarında üretim alanı değil, bir tüketim alanı olarak var olmuştur.

[17] İlk film gösteriminin 2. Abdülhamit döneminde, 1896'da, Fransız ressam Bertrand tarafından sarayda gerçekleştirildiği bilinmektedir (Güvemli, 1960: 231). Aynı yıl, İstanbul'da halka yönelik gösterim Fransız Pathe Film Kurumu'nun İstanbul temsilcisi olan Sigmund Weinberg'in katkısı ile yapılmıştır. Halkın sinemaya olan ilgisini gören Weinberg, 1908 yılında, Pathe Sineması olarak bilinen ilk sinema salonunu yaptırmış ve ardından birkaç salon daha açılmıştır (Onaran, 1994: 11-12).

Film üretimi olarak değerlendirilebilecek ilk film çekimleri ise Lumiére Kardeşler'in çekim operatörleri ile ülkeleri gezdikleri sırada Osmanlı topraklarında bulunmaları ile gerçekleşmiştir. 1907'den sonra ise Makedon asıllı Manaki Kardeşler tarafından belge filmleri çekilmiştir. 1914'te Fuat Uzkınay tarafından Ayastefanos'taki Rus Abide'sinin yıkılışının kaydedilmesi ise Türkiye'de çekilen belge filmi olarak bir başlangıcı temsil etmektedir (Onaran, 1994: 11-12).

Dünya sinema tarihine bakıldığında, sinemanın gelişmeye başladığı zamanlar, yani orta metrajlı filmlerden uzun metrajlı filmlere geçiş süreci, Osmanlı İmparatorluğu'nun toprak kaybettiği dönemlere denk gelmektedir (Yıldırım, 2017: 290). Balkan savaşları ve Birinci Dünya Savaşı sonunda Osmanlı devleti tamamen parçalanmış ve Kurtuluş Savaşı başlamıştır. Böyle bir atmosferde sinemanın düzenli işleyebileceği bir alan olmaması nedeniyle (Liman, 2011: 49) Türkiye'de 1940'ların ortalarına kadar sinema alanında önemli bir gelişme görülememiştir (Özkan Töre, 2010a: 37).

Savaş yıllarında, Alman sinemacılığı örnek alınarak propaganda amaçlı olarak film gösterimi gerçekleştirilmiş (Onaran, 1994: 13) ve sinema ile bağ kurulmuştur. 1915 yılında "Merkez Ordu Sinema Dairesi" (MOSD) kurularak sinema çalışmalarına başlanmıştır (Özön, 1970: 16). Sinema çalışmalarının yönetimi ise Fuat Uzkınay'a verilmiş, böylelikle film çekimleri gerçekleştirilmiştir; Uzkınay'ın katkısı ile de ilk öykülü filmler yapılmaya başlanmıştır. Kimi romanlardan, kimi sahnelenen oyunlardan alınan konularla çekilen filmler, Türkiye'de film çekilebileceği yönündeki fikirlerin oluşmasına katkı sağlamıştır. 1915-1922 yılları arası düzenli film yapımı Scognamillo'nun (1998: 97) belirttiği gibi, daha çok resmi veya yarı resmi kurumlarca yürütülmüştür.

1922 yılı sonrası devlet destekli film yapımı bir süre durmuş, bu yıldan itibaren artık özel sinema şirketleri sinema yapımına dahil olmuştur (Özön, 1995: 20). İlk yerli işletme açılmış, daha sonra 1921–1924 yılları aralığında sinema yapımcılığına geçilmiş ve ilk sivil yapım evi kurulmuştur (Özuyar, 2017: 354; Özön,

1995: 19). Bu dönemde, yapımevlerinin genellikle sinema işletmecisi olan kişiler tarafından açıldığı görülmektedir. Özel yapımevlerinin kurulması ile resmi kurumların yapım üzerindeki etkisi azalmıştır (Arslan, 2011: 19-20). 1930'lu yıllarda Türkiye'ye sesli sinemanın gelmesi ile de yeni stüdyolar kurulmuş, sinema salonları ve seyirci sayısı artmaya başlamıştır (Özgüç, 1990: 38-52). Ardından yapım evlerinin sayısı da artmış ve yapım tekeline son verilmiştir (Erkılıç, 2003: 52).

Türkiye'de yapımevlerinin ve işletmelerin açılması sonucu, yabancı ve yerli şirketler arasında ciddi bir rekabet ortamı yaşanmıştır. Filmlere halkın ilgisinin gittikçe artması neticesinde gişe hasılatları da artmıştır. Film piyasasının hareketlenmesi ile filmlerin kalitesi ve yerli filmlerin değeri de yükselmiştir. Ancak sesli film, film yapım maliyetini arttırmıştır. Bu sebeple de yerli filmlerin ithal filmlerle rekabet edebilmesi kolay olmamıştır. Avrupa ve Amerikan filmleri, sayıları gittikçe artan sinema salonlarında programların önemli bir kısmını doldurmuştur. Daha önce "Hollywood Stüdyo Sistemi" başlığı altında değinildiği üzere, Amerika'nın diğer ülkelerin sinemalarında kurduğu egemenlik, Türkiye'de de etkisini göstermiştir. Yerli ve yabancı film sayısındaki artış ve devletin senaryo ile ilgili sansür uygulamalarının etkisiyle Türkiye'de sinemanın ilk yıllarında filmler ithal edilmiştir (Tarhanlı, 2011: 125-126).

Türkiye'de sinemanın gelişebilmesi ve teknik olarak daha güçlü hale getirilebilmesi ve böylece uluslararası pazarlarda yer alabilmesi için devletin sinemaya destek olması önem arz etmiştir (Sarıtepe, 2016: 68). Çalışmanın ilk bölümünde "Sinemanın İlk Yıllarından Endüstriyel Üretime" başlıklı kısımda bahsedildiği üzere, İkinci Dünya Savaşı sonrası ülkelerin kendi sinemalarını korumak adına uyguladıkları koruyucu uygulamalara Türkiye'de de başvurulmuştur. Örneğin, film biletleri için Belediye Gelirleri Kanunu gereğince eğlence vergisi alınmaya başlamıştır. Bu oran yerli filmler için en fazla yüzde 25 iken, yabancı filmler için en az yüzde 70'tir. Devlet bu uygulama ile ilgili dönemde sektörü desteklemeye çalışmıştır (Özön, 2013: 220-221).

Türkiye sinema tarihinde 1919-1947 yılları arasında sayıca az üretilen Türk filmleri artık elliye yaklaşmıştır. 1947 yılına kadar filmlerin sınırlı bir bütçe ile üretildiği bilinmektedir (Özkan Töre, 2010a: 37). 1940'lı yıllara kadar sinema endüstrisi için gerekli koşulların olmayışı, film yapım sayısının da sınırlı kalmasına neden olmuştur. 1940'lı yıllardan sonra film ithalatıyla uğraşan şirketlerin film yapımına başlaması, stüdyolar kurulması, teknik çalışanların artması ve az sayıda üretilen yerli filmlerin ilgi görmeye başlaması sinemanın endüstriye dönüşümünde etkili olmuştur. Böylece birçok yapımevi açılarak sektör talep edilir hale gelmiş ve sektörde çalışan sayısında artış yaşanmıştır. Sektörde yaşanan gelişmeye bağlı olarak bu dönemde Türkiye'de ilk kez sinemacılar örgütlenerek "Türkiye Sinema ve Filmcileri Birliği"ni kurmuşlardır (Erkılıç, 2003: 41,56). Ancak bu örgütlenme deneyimi uzun soluklu olmamış ve bir yıl sonra dağılmıştır. Sinema, özellikle 1950'li yıllardan itibaren belirgin bir değişim içine girmiş; yapım, yönetim, oyunculuk ve daha birçok konuda önceki dönem ile ayrışmıştır (Aytekin, 2015: 320-321).

2.2. Türkiye'de Sinemanın Parlak Yıllarında Üretim Sistemi: Bölge İşletmeciliği

1940'ların ortalarından itibaren Türkiye'de sinema sektöründe çeşitli hareketlenmelerden söz edilebilir. Bu süreçte, film ithal şirketlerinin yapımcılığa geçişi, dublaj için stüdyo oluşturulması, teknik konuda yaşanan gelişmeler, işgücünün artışı, filmlerin artan talebi gibi nedenler ile kimi taraflarca sinema yapma isteği artmıştır (Özön, 2013: 220-221). Ayrıca, tiyatrocuların tekelinin kırılması ile tiyatrocuların içerisinden sinema yapmak isteyen bir kesimin doğması (Özkan Töre, 2010a: 37), yine aynı dönemlerde -yabancı filmlere %70 vergi uygulaması gibi- film ithaline getirilen çeşitli engeller ile Türkiye sinemasının korunmaya çalışılması söz konusu olmuştur (Çetin Erus, 2007: 8). Yerli filmlerin vergi indirimi ile desteklenmesi ve seyircinin yerli filme yönelmesi, film yapım arz ve talebinde artışa yol açmıştır (Scognamillo, 1998: 137). Bu gelişmelere karşın yine de Türkiye'de 1950'li yıllara kadar film üretiminde süreklilik görülememiş, ancak 1950'den sonra sinema alanında gelişim yaşanmıştır (Özkan Töre, 2010a: 37).

1950’li yıllar ile birlikte Türkiye sineması, sinema dilini öğrenerek kendine özgü bir film üretim ve gösterim sistemi oluşturmuştur. 1950'li yılların başlarında sinema endüstrisinde ticari bir çark kurularak film üretimi ve beraberinde tüketimi de bu sisteme bağlı olarak gerçekleşmeye başlamıştır (Kuyucak Esen, 2010: 48). Sinema endüstrisi üretim, dağıtım ve gösterim ayağı bulunan bir endüstridir. Türkiye’de bu dönemde bütün bu aşamalar aynı işletme yapısında gerçekleşmiştir (Tunç, 2012: 32). Sinema endüstrisi kapalı bir yapıdadır ve bu yapı, Türkiye’deki sinemanın “Hollywood Stüdyo Sistemi’ne benzer bir biçimde yapımcılıktan dağıtıma dikey bütünleşik olması ile ilgilidir (Erkılıç, 2003: 63). Hollywood stüdyo sistemine benzer yanları olmakla birlikte, Türkiye’de sinema, kendine özgü bir model oluşturmuştur (Tunç, 2012: 32). Sektörde, işletmeci ve dağıtımcılar film yapımlarını belirlemiş, işletmecilik bazında üretim gerçekleşmiştir (Erkılıç, 2003: 63). Filmler ise izleyicilerin talebine göre oluşturulmuştur. Filmlerin üretim ve yapısını, gişe gelirleri ile ticari amaçlı film yapımları şekillendirmiştir (Scognamillo, 1998: 28).

Film üretiminde yaşanan artış aynı zamanda dağıtım ve gösterim ayağının gelişmesi ile de ilişkilidir. 1950’li yıllar ile beraber bölge işletmeleri yaygınlaşmış ve film dağıtım ağının gelişmesinin de önü açılmış, böylelikle sinema Anadolu’ya yayılmıştır. Bölge işletmecisi, filmlerin kendi bölgesinde dağıtımını üstlenerek işletmeciliğini gerçekleştirmiştir. 1950’li yıllar ile birlikte İstanbul başta olmak üzere, Adana, Ankara, Samsun ve daha sonra Zonguldak ve İzmir’de bölge işletmeleri kurulmuştur. Üretilecek filmlerin içeriği daha önceleri yapımevleri tarafından belirlenirken, bu dönemde sermaye eksikliği yaşanması nedeniyle filmlerin izleyici bulabilmesi önem taşımış ve izleyici talebine göre film üretimi, bölge işletmecilerinin yapım aşamasında etkin olmasına yol açmıştır. Bölge işletmecileri bulundukları bölgelerdeki izleyici taleplerine hakim olduğundan, film yapımları bölge işletmeleri tarafından şekillenmiştir (Erkılıç, 2003: 70).

1950’lerde ortaya çıkan bölge işletmeciliği, 1960’lı yılların başında finans kaynağı haline gelerek küçük yapımevlerinin film üretiminde finansmanını sağlamıştır. Film üretimi ise yapımcılar ile gerçekleştirilmiş; bölge işletmecisi, her

bölgenin seyirci özelliklerine göre yapım şirketlerinden film istemiş ve yapımcılar da buna göre film üretmiştir. Avans ile işleyen sistemde üretim buna göre şekillenmiştir. Bu sistemde avans tahmini olarak gişeye göre hesaplanırken, yapımcıya bu tahmin üzerinden işletmeci tarafından yüzde 40 ya da yüzde 60 arasında bir miktar avans verilerek film yapımı beklenmiştir (Abisel, 1994:100-103).

Bölge işletmeciliği sisteminde, filmin üretimi kadar dağıtım ağının da gelişmesi ile yapımcıların gişe gelirlerinde artış olmuştur. Gösterim sayılarının da artması ile beraber gişe gelirlerinin toplanması için pursantaj (pourcentage) sistemi oluşturulmuştur. Pursantaj sistemi, dağıtım ile filmin gösterim yapılacağı salona götürülmesi ve sinema salonu sahibi ya da işletmecisi ile anlaşılmasıdır. Bilet satışlarından elde edilen gelir, pursantaj memurları tarafından kontrol edilmekte, gişe gelirleri reklam ve vergi giderleri çıkarıldıktan sonra hemen hemen yarı yarıya sinema işletmecisi ile yapımcı arasında paylaştırılmaktadır (Erkılıç, 2003: 69).

Bölge işletmeciliği sisteminde, filmin geniş ölçüde seyirciye ulaşması sağlanarak sermayenin kısa zamanda geri dönmesi beklenmiş, böylece kâr elde etmek istenmiştir. Bu anlayış doğrultusunda bölge işletmeciliği sistemi işletilmiş, izleyici beğenisine ve ilgisine göre filmler üretilmiştir. Esasında bu sistem, 1970'lı yıllar ile beraber ülkede benimsenen ekonomi anlayışının ayak izlerinin sinema alanında yansımasıdır. İlgili yıllarda devletçi ekonomi anlayışı terkedilmeye başlanmış, özel girişimlere yönelim teşvik edilmiş ve kapitalizmin işlerlik kazandığı pazar anlayışı doğrultusunda ekonomi anlayışı benimsenmiştir (Ayça, 1992: 121). Bu sistem de, bu eğilim ve anlayış çerçevesinde okunduğunda, uygulama daha anlamlı hâle gelecektir.

Bölge işletmeciliği üretim tarzı ile artan film üretimi ve oluşturduğu pazar ile Türkiye'de sinema, kendi ekonomik döngüsünü oluşturmuştur. Erklılıç'a (2003: 91) göre, bölge işletmeciliği Amerikan stüdyo sisteminin Türkiye'ye özgü farklı bir adaptasyonudur. 1960'lardan 1970'lerin ilk yarısına kadar süren dönem genel olarak

Türkiye'de sinemanın altın çağı olarak nitelendirilmekte ya da iktisadi açıdan en parlak dönemi olarak adlandırılmaktadır (Tunç, 2012: 45).

1960'lı yıllar, Türkiye sinemasının film üretim ve gösterimi başlıklarında ifade edilebilecek yönden ivme kazandığı bir dönemdir. Film sayısında ve izleyici sayısındaki artış sonucu birçok il ve ilçede sinema salonu açılırken (Arslan, 2011: 21), aynı zamanda bu süreçte nitelikli olarak adlandırılabilecek filmlerin[18] yapıldığı görülmektedir. 1950'li yıllardan itibaren devamlı olarak artan film üretimi, 1960'lı yıllarda da devam etmiştir. 1960-70'li yıllar arasında film üretimine bakıldığında ise önceki yıllara göre en yüksek seviyelerine ulaştığı görülmektedir. Bu artışın yaşanmasındaki bir başka neden, izleyicinin artan talebi ile ilişkilendirilebilir. Yapımevlerinin sayısının artması ile yerli üretim de artmıştır. Bu dönemde elbette ki yalnızca üretimin etkisi ile altın çağ yaşanmamış, yapım-dağıtım-gösterim aşamalarındaki seyir, bir bütün olarak gelişime katkı sağlamıştır (Sinema Genel Müdürlüğü, https://sinema.ktb.gov.tr/ , Erişim Tarihi: 30.04.2019).

Bölge işletmeciliği sisteminde film endüstrisinin gelişmesinin yanı sıra, bu sistemde birtakım sorunlar da yaşanmıştır. Avans karşılığında filmlerin yetiştirilme zorunluluğu, sektördeki küçük yapımcıların kısa zamanda sınırlı imkanlar ve düşük bütçe ile film üretimine yol açmış, işletmeci veya seyirci taleplerine göre artan film üretimi tek tip filmlerin yapılmasına ve bu da üretim kalitesi düşük filmler üretilmesine neden olmuştur (Erkılıç, 2003: 95,118). Yeni üretim biçimi, kısa vadede sinemayı canlandırırken ve sinemanın ekonomik yapısını belirlerken, uzun vadede sinema filmlerinin kalitesinde düşüşe neden olmuştur (Tunç, 2012: 91-92).

[18] Bu süreçte yapımcı ağırlıklı film üretimi yapılmıştır. Bu durum yönetmenlerin özgür yaratıcılıklarını sınırlandırmış ve standart filmler üretilmek istenmiştir. Buna rağmen film sayısındaki artış, sinema dilinin gelişmesine yardımcı olmuştur (Erkılıç, 2003: 83-84).

Bir diğer açıdan bakıldığında ise, bahsedildiği üzere bölge işletmeciliği döneminde yapımcılar bölge işletmecilerinin isteğine göre film üretmiştir. Filmlerin türünden, rol alacak oyuncusuna kadar bütün kararları bölge işletmecileri vermiştir. Böylelikle yapımcının, hatta dağıtımcı ve sinema salonu işletmecisinin egemen olduğu, yönetmen ya da senaristlerin ise film üretme açısından geri planda kaldığı bir dönem yaşanmıştır (Abisel, 2005: 100-102). Yine bu süreçte, aynı anda birkaç filmin birden çekildiği "iç içe" film üretimi gerçekleştirmiştir (Erkılıç, 2003: 107). Aynı setlerde, kimi zaman aynı oyuncularla ama görece farklı senaryolarla filmler üretilmiştir (Tunç, 2012: 96).

Sektör, yukarıda ifade edildiği biçimlerde rakamsal olarak gelişirken, piyasa işleyişinde ise kuralsızlık hakimdir. Üretim ilişkilerinden çalışma ilişkilerine doğru iz sürüldüğünde, bu dönemde çalışma ilişkilerinde sorunlar yaşandığı görülmektedir. Çözüme yönelik olabilecek, sinema çalışanlarını kapsayıcı bir yasa da söz konusu dönemde henüz mevcut değildir[19] (Kuyucak Esen, 2010: 76). Bu dönemde, taban ve tavan bir ücretin belirlenmemesi ücret eşitsizliğe yol açarken (Özön, 2013: 238), salon sahibinden işletmeciye senet yolu ile ödeme yapılması gibi uygulamalar işleyişte bazı sorunlar yaratmıştır. Senetlerden bir ya da birkaçının ödenememesi, geriye doğru tüm zincirin sarsılmasına yol açarak, set işçisine kadar bütün işgücüne yansımış ve dönem itibariyle sektörde ücret ödemesine ilişkin sorunlar oluşturmuştur (Abisel, 2005: 109). Ayrıca bu dönemde çalışan sayılarının hızla artması ile çalışma koşullarına ilişkin sorunlar derinleşmiştir. İstikrarlı bir film üretiminin olmasına karşın çalışanların iş güvencesi sağlanamamıştır. Nitelikli çalışan sayısının az

[19] 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu, çalışanları fikren ve bedenen çalışan olarak ayırmıştır. Bedenen çalışanlar işçi kapsamına alınmıştır. Fikren çalışanlar ise Borçlar Kanunu kapsamına alınarak işçi sayılmamıştır. Bu nedenle sinema çalışanlarının çalışmasının, fikren mi bedenen mi olduğu ayrımını yapmak zorlaşmış, sinema çalışanları bu yasa kapsamına girememiştir. Ayrıca İş Kanunu kapsamına girebilmek için işyerlerinde günde en az 10 işçi çalıştırılması gerekliliği, sinema çalışanlarının günümüze dek süren çalışma alanındaki sorunlarının köklenmesine neden olmuştur (Çetin, 2010: 85). Günümüzde 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan "bedenen veya hem bedenen hem fikren çalışmak" ibaresi, film endüstrisi çalışanlarının fikren mi bedenen mi çalıştığı ayrımını ortadan kaldırırken, böylelikle işçi sayılabilecekleri anlaşılmaktadır. Ancak bölge işletmeciliği döneminde yerleşmeye başlayan oyuncuların işçi sayılamayacağı fikri, günümüzde halen çeşitli tartışmalara yol açmaktadır. Bu konuya çalışmanın ikinci bölümünde yer alan "Film Endüstrisinde Çalışma Koşulları" başlığının alt başlığı olan "Sosyal Güvenlik" kısmında yer verilecektir.

olmasına rağmen yapım şirketleri maliyeti düşürmek adına, bu kişilere yüksek ücret vermek yerine, düşük ücretle çalışabilecek yeni işgücünü istihdam etmişlerdir. İş güvencesizliği ve ücretlerdeki eşitsizlikten en çok etkilenen ise teknik çalışanlar olmuştur (Çetin, 2010: 95-96).

Buraya kadar bu başlık altında bölge işletmeciliği sisteminden ve bu sistemin çalışma ilişkilerine yansımasından bahsedilmiştir. Görülmektedir ki, Türkiye'de sektör kapsamındaki çalışma koşullarına ilişkin yaşanan sorunlar, 1950'li yıllara dayanmaktadır. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında 2000'li yıllarda da benzer sorunların devam ettiği görülecektir. Ancak 2000'li yıllara geçmeden önce bir sonraki başlıkta, bölge işletmeciliği üretim sisteminin kriz içerisine girmesi ile 2000'li yıllar öncesi sektörün nasıl şekillendiği aktarılacaktır.

2.3. 1970-1980 Dönemi: Bölge İşletmeciliği Üretim Tarzının Kriz Yılları ve Televizyonun Yaygınlaşması

1960 ve 1975 yılları arası dönemde üretilen filmler bir film kültürü oluşturması açısından önemlidir. Bununla beraber, yıllık film üretimi sayısı ve sinema salonu sayısı ile de ekonomik değer yaratmıştır (Pösteki, 2012: 33). Ancak Türk sineması kapalı bir sinema ekonomisine sahip olmasının 1970'li yıllarla birlikte dezavantajını yaşamıştır. Ayrıca bununla beraber yasal sınırlar da dışa açılımın önüne set çekmiştir. Film endüstrisinin sağlıklı olmayışı, böylelikle bu film kültürünün kısa süreli olmasına neden olmuştur (Abisel, 1994: 103).

Tıpkı Amerikan sinema endüstrisinde yaşanan gelişmelerde bahsedildiği gibi, benzer biçimde 1960 sonlarında renkli filme geçiş ile film maliyetlerinin artması (Arslan, 2010: 83), televizyonun evlere girmesi, video pazarının kurulması gibi gelişmeler, Türkiye'de de film üretimini olumsuz etkileyerek birçok sinema salonunun kapanmasına neden olmuştur (Kaplan, 2008: 744). Diğer yandan, daha geniş açıdan Türkiye'de genel ekonomik duruma bakıldığında da olumsuz bir seyir görülmektedir. Türkiye ekonomisi, özellikle 1970'li yıllarda petrol fiyatlarındaki

artış ile uygulanan tutarsız para ve maliyet politikaları sonucu ödemeler dengesinde kriz yaşamıştır. Krizin etkisi ile üretimde ciddi gerileme görülmüş ve enflasyon ile karşı karşıya kalınmıştır (Kibritçioğlu, 2001: 3). Türkiye'de genel ekonomik yapı böyle iken, bu olumsuz sürecin sinemada da paralel seyrettiği görülmektedir. 1971 muhtırası ile gelen siyasi çalkantı, terör ve 1970 ekonomik krizi sonrası ülkedeki sosyo-ekonomik ve kültürel değişim sinema alanında da değişimleri beraberinde getirmiştir.

1970'lerden 1990'lara kadar uzanan süreçte üretim-dağıtım-gösterim zincirini oluşturan bölge işletmeciliği zayıflayıp çözülmüştür (Işığan, 2003: 33). Star oyuncuların hakim olduğu, bölge işletmeciliğinin kriz içerisine girmesi (Arslan, 2010: 83) sonucunda ise 1970'lerin sonlarında işletmecilerin yapımcılara verdikleri avanslar azalmıştır. 1970 sonrası yaşanan ekonomik sorunlar ve renkli filme geçiş ile Türkiye sinemasında maliyetlerin artması (Esen, 2000: 35) film yapımı ve kopya sayısını düşürmüştür (Abisel, 1994: 75). Bölge işletmeciliğinin zayıflaması ile 1970'li yıllarda yerli film yapımına mali destek sağlayacak kişi ya da kurumun olmaması (Kaplan, 2008: 744) ve aynı dönem içerisinde sinema yapımı alanında sermaye birikimi açısından bölge işletmeciliği üretim sistemine bağımlı olunması, uzun vadede filmlerin teknik kalitesinin düşmesine sebep olmuştur (Tunç, 2012: 92). Seyirciye bağımlı bir üretim yapısı olan Türkiye sinema endüstrisi, yukarıda bahsedilen nedenlerin etkisiyle seyircisini kaybetmiştir (Erkılıç, 2003:122).

1960 sonları sinemada başlayan kriz dönemi, 1970'lere gelindiğinde sinemayı çökme noktasına getirmiştir. Televizyon karşısında sinema salonlarının kapanması ise bu krizin somut örneği olmuştur (Kaplan, 2008: 744). Ülkedeki politik ve ekonomik durum, beraberinde televizyonun evlerde yaygınlaşması gibi nedenler ile seyirci evine çekilmiştir. Semt salonları kapanmaya başlamış, salonlardan kâr edilememesi sonucu, sinema salonlarının bir kısmı pasajlara dönüşmeye başlamıştır. Film yapımlarının azalması ile salonlar yeteri kadar gösteri yapamamış ve eski filmler tekrar gösterilmeye başlanmışsa da yeterli gelmediği için, salonların kapanması nihai olarak kaçınılmaz olmuştur (Abisel, 2005: 113-114).

Gerek ekonomide gerek sinema alanında yaşanan krizin film sektöründeki üretime etkisinden bahsettikten sonra, kriz yıllarının üretimde yer alan çalışanlara yansımasına baktığımızda ise film sektöründeki işsizliğin arttığı görülmektedir. Bu süreçte sanatçıların ve teknik elemanların bir kısmı ise ancak televizyona ve reklam piyasasına geçerek geçimlerini sağlayabilmiştir (Abisel, 1994: 108).

2.4. 1980-1990 Dönemi: Video İşletmeciliği

1970'li yıllarda ekonomide yaşanan krizin etkileri 1980'li yıllarda da devam etmiştir. 12 Eylül askeri darbesi ile sinema yeni bir kırılma yaşamıştır. Sinema, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, toplumsal ve siyasal dönüşümden bu süreçte de olumsuz biçimde etkilenmiştir. 1980 sonrası yaşanan ağır siyasi ve ekonomik olaylar ile Türkiye sinemasında hem film üretiminde hem de sinema izleyici sayısında düşüş yaşanmıştır (Scognamillo, 2010:183; Işığan, 2003: 34). Televizyon anlayışının yayılması ile de, sinema izleyicisi artık evinde televizyon izlemeyi tercih etmiştir. Sinemaya gitmeye devam eden izleyici ise sinema tercihini Amerikan yapımı filmlerden yana yapmıştır (Dorsay, 2004: 12).

Bu dönemde film tüketimi alanında bir başka süreç, video pazarının gelişimi ile yaşanmıştır. İzleyiciler film seyretmek için sinema salonlarına gitmeyi bırakarak, video pazarının genişlemesi ile evlerinde video seyretmeye başlamıştır. Bu dönemde, bölge işletmelerinin yerini artık video işletmecileri almıştır. Sinema salonları kapanarak, pasaj ya da markete dönüşmüştür (Erkılıç, 2003: 140). Özkan Töre'ye (2010a: 38) göre; televizyonla gelen birinci kırılmanın ardından video göstericilerin evlerde yer alması ile sinemada artık ikinci bir kırılma yaşanmıştır. Ancak sinemanın hareketlenmesi de, yine video sektörü ile gerçekleşecektir.

1980'li yıllarda videokasetlerin yaygınlaşması ile sektörün yapım, dağıtım ve gösterim aşamalarında da değişimler yaşanmıştır. Yurt dışında yaşayan işçilere video-kaset pazarlayan video işletmecileri, yapım firmalarından filmlerin gösterim

hakkını satın almak istemiştir (Arslan, 2011: 22). Türk sineması böylelikle yeniden avans sistemine dönmüştür[20] (Erkılıç, 2003: 142). Film ve video şirketleri yurt dışındaki talebe göre çekimler yapmıştır (Esen, 2000: 148). Yurtdışında yaşayan işçilere videokaset pazarlayan firmaların Türkiye'ye gelerek yapımcıların ellerindeki eski filmlerin video haklarını satın almalarıyla başlayan süreç, kısa bir süre sonra doğrudan video için film üretimine dönüşmüştür. 1980'lerde yerli video izleyici sayısının da artmasıyla yapımcılar için artık yeni bir pazar oluşmuştur (Abisel, 1994: 109-111). Film endüstrisinin yapım ayağı, video pazarının parasal desteği ile böylelikle geçici bir süre canlanmıştır (Özkan Töre, 2010a: 38). Tüm bunlarla beraber, video pazarı Türkiye'de sinemanın yapısal sorunlarını çözememiştir. Video filmi üretimindeki gelişmeye karşı, sinemada ekonomik gerileme devam etmiştir. Video filmleri ile sağlanan gelir, ancak üretilen film sayısını korumaya yetmiştir (Işığan, 2003: 35).

Sonuç olarak, yapımcılar daha fazla kâr elde etme amacıyla filmlerini en düşük maliyetle üretebilecekleri tüm yöntemleri kullanmaya başlamışlardır. Filmlerin teknik ve içerik olarak kalitesi düşmüş ve dönemin son yılları seyircinin videolara karşı ilgisi azalmıştır (Abisel, 1994: 108-109). Yurt dışından video filmi yapmak için verilen avansların kesilmesi ile de sinema alanında kriz yılları devam etmiştir (Hıdıroğlu, 2010: 156). Ayrıca Amerikan film şirketlerinin sinema salonlarını satın alarak sadece kendi filmlerini oynatmaya başlamaları da, Türkiye'de sinemanın krize girmesinde etkili olan bir başka neden olmuştur. Amerikan filmlerinin videokaset pazarında ve 1987'den itibaren, Yabancı Sermaye Kanunu'nda yapılan değişiklik ile sinema filmleri dağıtım pazarında etkin bir konuma geçmesi, video film yapımcılarının ve dağıtımcılarının pazar payını azaltmıştır. Bu yıllar, Türkiye'de film üretiminin durma noktasına geldiği bir dönemdir (Arslan, 2011: 86).

[20] Bölge işletmecileri avans verirken film hakkını satın almamakta yalnızca gösterim komisyonundan kendilerine düşen miktarı avans olarak vermekteydi; film hakkı ise bu süreçte yapımcıda kalmaktaydı. Video işletmecisi ise belirli süreli filmin video hakkını satın alır, yapımcı avans karşılığı video hakkını devreder. Video kaset sahipleri gösterim hakkını satın almaktadır (Erkılıç, 2003: 142).

Bu dönemin mevcut tablosu verildikten sonra, üretimde yer alan çalışanların çalışma koşullarına etkisine bakıldığında, ilk olarak sinemayı olumsuz etkilediği düşünülen video pazarının, yine bu dönemde film üretiminde artışa neden olarak film endüstrisi emekçileri için görece istihdam sağladığını ifade etmek mümkündür (Hıdıroğlu, 2010: 156). Ancak, kısa zamanda az miktarda bir maliyet ve emek ile gişe getirisi yüksek olan film yapımına yönelme (Arslan, 2011: 22) eğiliminin, nihai olarak istihdam sayısında azaltıcı yönde etkili olduğunu belirtmek gerekir.

2.5. 1990 Sonrası Sinema Endüstrisi ve Farklı Üretim Modelleri

Bir önceki başlık altında bahsedildiği üzere, 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren Türkiye sinemasının bunalımlı yılları video işletmeciliği sistemine geçişle bir süre destek bulmuş, ancak bu durum kısa sürmüştür (Tunç, 2012: 162). Ayrıca televizyonun renkli yayına başlaması ve özel televizyon kanallarının yayına geçmeleri ile artan çeşitlilik, VCD ve DVD teknolojilerinin Türkiye'ye gelmesi de yine sinemayı olumsuz etkilemiştir (Pösteki, 2012: 37). 1990'larda ise kriz yılları ile karşılaşılmış; bu yıllarda üretimde ciddi oranda -yılda on filmin altında- azalma yaşanmış, sinema salonları kapanmaya başlamıştır (Sinema Genel Müdürlüğü, https://sinema.ktb.gov.tr/ , Erişim Tarihi: 30.04.2019). Az sayıda üretilen yerli filmler için ise gösterim yapacak salon bulmakta zorluk yaşamıştır (Arslan, 2011: 23). Kriz içerisinde olan sektörde, farklı üretim modelleri birbirine eklemlenerek üretim gerçekleştirirken; genç yönetmenler, yapımcı- yönetmenler, bağımsız yapımlar, sponsorlar, ortak yapımlar ise bu dönemde ortaya çıkan farklı üretim modellerini oluşturmuştur (Erkılıç, 2003: 161,164).

Sinema sektörünün içinde bulunduğu kriz durumu, finansman modelleriyle aşılmaya çalışılmıştır (Tunç, 2012: 168). Film yapımlarının finansmanında sponsor, ortak yapımlar, Eurimages ve Kültür Bakanlığı katkı sağlamıştır (Erkılıç, 2003: 163). Ancak, 1980'lerden itibaren uygulanan neoliberal ekonomi politikalar, diğer sektörler gibi sinema sektörünü de etkilemiştir. Ekonomik ve siyasi değişimler

fonların işlerliğini azaltmış, ekonomide yaşanan dönüşümün ve anlayışın etkileri bu şekilde sinemaya yansımıştır (Esen, 2012: 35'ten aktaran Yıldırım, 2017: 302).

Bu dönemde yaşanan ekonomik olumsuzluklardan sermaye birikimi olmayan yapımcılar etkilenmiş ve üretimin dışına itilmişlerdir. Film yapmak isteyen yönetmenler sermaye bulmak zorunda kalmıştır. Yönetmenlerin aynı zamanda yapımcılığı da üstlenmesi, bu dönemde üretim modellerinin farklılaştığını gösteren önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Aslında yapımcı-yönetmen olgusu 1950'li yıllardan itibaren vardır. Yönetmenler ekonomik olarak güvence temin etmek amaçlı ortak yapımcı olarak ya da diledikleri filmi üretebilmek adına sistemin izin verdiği sınırda, kendi şirketlerini kurarak yapımcı-yönetmen olmuşlardır. 1990'lı yıllardaki yapımcı-yönetmen üretiminin eski dönemdekilerden farkı ise, bu yıllarda sadece kendi filmlerinin yapımcılıklarını üstlenmeleridir. Böylece bir yönüyle, yönetmenler sektörün sınırlarının dışında daha özgür bir biçimde film üretebilmişlerdir. Ancak diğer yandan yönetmenlerin seyirci faktörünü göz ardı etmesi nedeniyle, yönetmen-yapımcı modeli sinemayı canlandıramamıştır (Erkılıç, 2003: 162-164).

Bu dönemde sinemayı etkileyen bir diğer faktör, televizyon-sinema ilişkisidir. Televizyonun sinemaya olumsuz etkisi 1970'li yıllarda başlarken, 1990'lı yıllarda özel televizyon kanallarının artması ile ilişkinin boyutu değişmiştir. Televizyon kanalları yayın saatlerini doldurabilmek için Türk filmlerini göstermek istemiş,[21] sinema filmlerinin gösterim hakkı önce belirli süreliğine verilirken daha sonra tüm gösterim hakkı kanallara satılmıştır. Ancak, yapımcılar filmlerin satışından elde edilen geliri sinema filmleri yapımı için kullanmamıştır. Sinema için önemli bir gelir yaratılabilecekken, sektöre yatırım yapılmaması sinemaya olumlu bir katkının

[21] Televizyon izleyicilerinin eski Türk filmlerine ilgi göstermesi, yaratıcı işgücü için telif hakkı doğurabilecek ve gelir kaynağı olabilecektir. Ancak yasaların elverişsizliği buna engel olmuştur. 5984 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, 1995 yılına kadar eser sahibini yapımcı olarak kabul etmiştir. ABD, İngiltere ve pek çok Avrupa ülkesinde olduğu gibi yaratıcı işgücünün eser sahibi olarak kabul edilmesi 1995 yılındaki değişiklikler ile gerçekleşmiştir (Çetin, 2010: 141-142).

sunulamamasına neden olmuştur. Ancak televizyon kanallarının ön satış yöntemi ile senaryo aşamasında yapımlara destek olması, finansman sağlanmasına yol açmıştır. Televizyon gösterim hakları önceden satılmış, böylece film yapımı için de finansman sağlanmıştır. Sinemanın televizyon ile kurduğu bağ 1990 sonrası yıllarda devam ederken, filmlerin gişe başarısızlığı, televizyonda yayınlanan eski Türk filmlerinin ilgi görmesi ve 1994 ekonomik krizi gibi nedenler ile sarsıntıya uğramıştır. Televizyon kanalları yeni filmlere yönelmektense, eski Türk filmlerini süreğen biçimde yayınlamışlardır. Bu durum, sinema sektörünü finansal açıdan olumsuz etkilemiştir. Yapılan az sayıdaki film televizyonda yayınlanmış, artık sinemacılar televizyona dizi çekmeye yönelmiş, böylece farklı üretim modelleri ile sektör kendine yeni bir üretim alanı oluşturmuştur (Erkılıç, 2003: 164,167).

Sonuç olarak, video sektörünün düşüşe geçmesi, özel televizyonculuğun başlaması, Hollywood filmlerinin rekabeti ve dağıtım sürecinin Amerikan şirketlerinin kontrolüne geçmesi gibi faktörlerin bu süreçte Türkiye sinemasını derinden etkileyerek (Arslan, 2011: 23) üretimde ciddi oranda -yılda on filmin altında- azalma yaşanmasına sebep olduğu görülmektedir. Bu nedenle sinema salonları da yine bu süreçte kapanmaya başlamıştır (Sinema Genel Müdürlüğü, https://sinema.ktb.gov.tr/, Erişim Tarihi: 30.04.2019). Az sayıda üretilen yerli filmler de salonların kapanması nedeni ile gösterim yapacak yer bulmakta zorlanmıştır (Arslan, 2011: 23). Bahsedilen tüm gelişmeler ve seyircinin de Amerikan yapımı filmlerden yana tercihini kullanması sonucunda sinema, sermaye kaynağı olan seyircisi ile bağlarını kaybetmiştir (Pösteki, 2012: 40).

Türkiye'de bu dönemde film endüstrisinde üretim sayısında yaşanan daralmanın, sektör çalışanlarının istihdamını olumsuz etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. 2000'li yıllara geçmeden önce, sektörel olarak film üretimindeki olumsuz tablo karşısında, üretim sayısının düşüklüğü, endüstrileşememe gibi nedenler ile bu dönemde çalışma koşullarının standardize edilemediği söylenebilir.

3. 2000'Lİ YILLARDA TÜRKİYE'DE FİLM ENDÜSTRİSİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışmanın buraya kadar olan kısmında, Türkiye'de sinemanın ilk yıllarından 2000'li yıllara kadar olan tarihsel süreçteki gelişimine değinilmiştir. Bu başlıkta ise, 2000'li yıllardan günümüze kadar olan süreç bazında film endüstrisinin kaynağı olan sinema endüstrisi ile televizyon sektörü incelenecektir. Belirtmek gerekir ki, sinema ve televizyon farklı alanları ifade etse de aynı endüstri[22] çatısı altında yer almaktadır. Bu nedenle, film endüstrisi çatısı altında öncelikle endüstrinin 2000'li yıllardaki durumu sinema ve televizyon bazında incelenecek, daha sonra sinema filmi ve televizyon dizisi üretim sürecine değinilecek ve son olarak üretim sürecinde yer alan işgücüne ve bu işgücünün çalışma koşullarına değinilecektir.

3.1. Sektörel Olarak Sinema ve Televizyon

Belirtmek gerekir ki, sinema ve televizyon, film veya diziler için iki ayrı gösterim yeridir. Sinema için çekilen filmler genellikle tek seferlik iken, televizyon için çekilen diziler uzun süreli ve haftalık olarak yayınlanmak için çekilmektedir. Sinema filmi veya dizi filmlerin üretim şekli benzerken, dağıtım ve gösterim aşamaları birbirinden farklılaşmaktadır. Sektör olarak bakıldığında da, sinema filmlerinin ve televizyon dizilerinin farklılaşan çeşitli noktaları bulunmaktadır. Bu nedenle sinema ve televizyon sektörü çalışmada iki farklı başlık altında ele alınacaktır. Öncelikle sinema endüstrisindeki yapım sayıları, seyirci sayıları ve hasılat miktarları gibi endüstrinin nicel verilerini yansıtan tablolar verilecek, daha sonra televizyon dizilerinin sektörel durumu ve dizi yayınlama sayılarını içeren nicel durumuna bakılacaktır.

[22] Yaratıcı endüstrinin hangi alanları kapsadığı tartışma konusu olmakla birlikte, sinema ve televizyon sektörünü kategorize etmek gerekmektedir. Birleşik Krallık Kültür, Medya ve Spor Dairesi'ne göre yaratıcı endüstrileri oluşturan sektörler "reklam, mimari, sanat ve antika piyasası, el sanatları, moda tasarımı, film, interaktif eğlence yazılımları, müzik, performans sanatları, basım, yazılım, televizyon ve radyo"dur." (Roodhouse 2006: 17'den aktaran Demir, 2014: 91).

3.1.1. Sinema Endüstrisi

Bu başlıkta öncelikli olarak 1990'lı yıllardan 2000'li yıllara geçişte sinemanın mevcut durumu özetlenecek, daha sonra Türkiye'de sinema endüstrisindeki film yapım sayılarına, yıllara göre seyirci sayısına ve hasılat miktarına bakılacak, böylece sektörün mevcut durumu görünür kılınmaya çalışılacaktır.

Türkiye'de 1990 yıllarında kriz içerisinde olan sinema, 2000'li yıllara teknik alt yapı eksiklikleri ve ekonomik sorunlar ile girmiş (Pösteki, 2012: 70); kriz yılları sonrası yeniden yapılanmaya gitmiştir. Yeniden yapılanma sürecinde ise sinemanın gelişmesi için desteklenmesi gerektiği düşüncesi yaygınlaşmıştır. Bu yıllarda, birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi, filmlerin gelişimine yönelik devlet destekleri serbest piyasa ekonomisi temel alınarak sinemanın ticari başarı kazanması amacıyla ulusal kültür politikası çerçevesinde desteklenmiştir. Özellikle 2004 yılında 5224 sayılı "Sinema Filmlerinin Değerlendirilmesi ve Sınıflandırılması ile Desteklenmesi Hakkındaki Kanun" Türkiye'de sinema açısından önemli bir adım olmuş, bu kanun ile sinema filmlerini destekleme sistemi oluşturularak mali problemler azaltılmaya çalışılmıştır (Erkılıç, 2008: 60-62).

1990'ların ikinci yarısından sonra Türkiye sinemasında yapımcılık sistemi de tamamen değişmiş; yönetmenler, yapımcının etkisinden uzak ve bağımsız bir biçimde filmi şekillendirerek sinemayı sanatsal bir yapıya dönüştürürken, sinema endüstrisinin de bu değişimden etkilendiği görülmüştür (Sevinç, 2014: 99). Bu süreçte genç yönetmenlerin bağımsız yapım filmlerine teşvik edilmesi ve filmlerde sinemacı yönetmenlerin katkısı ile anlatım dili değişmiş, bu durum da sinema için yeni bir izleyici profili oluşmasına neden olmuştur. Ayrıca, eğitimli işgücünün de benzer süreçte sinemaya dahil olması ile nitelikli filmler yapılmaya başlanmış ve bu değişim de yine sinema endüstrisi üzerinde etkili olmuştur (Sinema Genel Müdürlüğü, https://sinema.ktb.gov.tr/ , Erişim Tarihi: Erişim Tarihi: 30.04.2019).

2000'li yıllarda Türkiye'de sinema endüstrisinin gelişimi ve yapılan filmlerin küresel boyut kazanarak dünyada tanınmaya başlaması ile sektörde yoğunlaşma yaşanmış; Türk sineması, uluslararası rekabet ortamı ile karşılaşmıştır. Rekabet ortamında, yerli film izleyici sayısı açısından Hollywood ile bir kıyaslama yapıldığında, Türkiye'deki yerli film izleyici sayısı, son yirmi-otuz yıldaki Hollywood'un üstünlüğünü geçmişse de, film yapım sayısında Hollywood'un egemenliğini sürdürdüğü görülmektedir (Ormanlı, 2013: 21).

Seyircinin yerli filmlere gösterdiği ilgi de yerli film üretiminin artmasına neden olmuştur (Çetin Erus, 2007: 11). İzleyicinin sinemaya gitmesi ve salon sayısının çoğalması ile yerli film yapım sayısının artışı ilişkilendirilmektedir. Özellikle 2005 sonrasında yerli film üretimindeki artışın, esasen yerli film seyircisinin artışından kaynaklandığı ifade edilmektedir (Arslan, 2011: 19).

Film yapım ve izleyici sayılarına bakıldığında, üretim ve izleyici sayısının etkileşimi daha net anlaşılmaktadır. Bu etkileşimi anlamak adına, gösterime giren yerli ve yabancı film sayısı, seyirci sayısı ve filmlerden elde edilen hasılat miktarları tablolar halinde sunulacaktır. Tablolara yer vermeden önce belirtmek gerekir ki, tüm bu gelişmeler film endüstrisindeki üretim artışına yol açmakta ve dolayısıyla çalışan sayısını(ve dahi koşullarını) etkilemektedir. Bu nedenle çalışmanın esas sorunsalına ulaşmak adına, sektörel gelişimi ve bağlamı serimlemek önem arz etmektedir.

Tablo 1: Gösterime Giren Yerli ve Yabancı Film Yapım Sayısı[23]

	Yerli Film	Yabancı Film	Toplam Film Sayısı
2010	66	181	247
2011	75	216	291
2012	60	230	290
2013	88	238	326
2014	112	247	359
2015	136	266	402
2016	139	221	360
2017	151	243	394
2018	180	262	442
2019	146	262	408

Kaynak: Box Office Türkiye, https://boxofficeturkiye.com/ (Erişim Tarihi: 12.05.2020).

Türk filmlerinin 2005 yılından itibaren yapım sayısı ve toplam gişe hasılatı artmaya başlamıştır. Tablo 1 incelendiğinde, 2011 yılına gelindiğinde belirli bir kapasiteye ulaşan sinema filmi üretimi, özellikle 2013 yılından itibaren artış göstermiş ve bu artış ilerleyen yıllarda süreklilik kazanmıştır. Dönem dönem düşüşler olmakla beraber 2010 yılından 2019 yılına dek film sayısının arttığı Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 2: Yıllara Göre Film Seyirci Sayıları (2009-2019)

	Yerli Film Seyircisi	Yabancı Film Seyircisi	Toplam Seyirci
2010	22.185.976	19.348.170	41.534.146
2011	21.226.563	21.067.477	42.294.040
2012	20.857.220	23.482.329	44.339.549
2013	29.042.078	21.253.679	40.295.757
2014	25.777.989	25.467.269	61.245.258
2015	34.273.257	25.955.152	60.228.409
2016	31.102.760	27.184.556	58.287.316
2017	40.325.495	30.863.099	71.188.594
2018	44.635.574	25.774.205	70.409.779

[23] Yerli film sayısının içerisinde ortak yapım filmler de yer almaktadır.

2019	33.789.645	25.766.375	59.556.020

Kaynak: Box Office Türkiye, https://boxofficeturkiye.com/ (Erişim Tarihi: 12.05.2020).

Tablo 2'ye göre, Türkiye'de 2010 yılından 2019 yılına dek yerli ve yabancı seyirci sayısında genel olarak bir artış gözlenmektedir. Türkiye'de 2009-2019 yılları arasında sinema filmi toplam seyirci sayısının 40 milyon civarından 60 milyon civarına çıktığı görülmektedir. Yine Tablo 2'ye göre 2018 yılına değin yerli yapım sinema seyirci sayısının artığı anlaşılmaktadır. 2019 yılında ise yerli film izleyici sayısında görülen düşüş, üretilen yerli film sayısındaki düşüş ile ilişkilendirilebilir. Ancak yine yerli film izleyici sayısı ile yabancı film izleyici sayısı kıyaslandığında, toplam seyirci içerisinde yerli film izleyici sayısının daha fazla olduğu ve yerli yapımların daha çok izlendiği anlaşılmaktadır. Film yapım oranlarında olduğu gibi yerli filmlerin seyirci oranlarında da yükseliş görülmektedir. Türkiye sinemasının yerli filmlere yönelik seyirci kitlesini yükselttiği söylenebilir. Aynı gelişme yerli ve yabancı film hasılatı arasında da görülmektedir.

Tablo 3: Yıllara Göre Film Hasılatları (2009-2019)

	Yerli Film Hasılatı(TL)	**Yabancı Film Hasılatı (TL)**	**Toplam (TL)**
2009	147.760.918	160.211.699	307.972.617
2010	190.403.534	192.966.235	383.369.769
2011	183.722.310	214.571.781	398.294.091
2012	183.241.062	242.389.417	425.630.479
2013	270.759.521	233.587.293	504.346.814
2014	358.412.968	294.493.755	652.906.723
2015	362.560.588	315.997.236	678.557.824
2016	350.833.282	340.863.142	691.696.424
2017	473.617.957	397.155.267	870.773.224
2018	544.780.356	352.000.119	896.780.475
2019	532.711.165	447.699.402	980.410.567

Kaynak: Box Office Türkiye, https://boxofficeturkiye.com/ (Erişim Tarihi: 12.05.2020).

Tablo 3 incelendiğinde, 2013 yılından itibaren yerli film hasılatının yabancı film hasılatını geçtiği görülmektedir. Bu durumun yerli film üretim ve izleyici artışı ile orantılı olduğu söylenebilir. Film yapımcılığı açısından, filmlerin üretilmesi ve izlenmesi kadar gişe hasılatı da önemlidir. Filmin kendini amorti edebilmesi ve kâra geçebilmesi gerekmekte, bunda ise gişe başarısı yani izleyici sayısı önemli rol oynamaktadır. Film sektörünün büyüme hızı ve oranlarına ilişkin olarak Tablo 3'e bakıldığında, vizyon gelirleri 2009 yılında 300 bin iken, 2019 yılında 980 milyon TL'lik büyüklüğe ulaşmıştır.

Yukarıda verilen tablolar yorumlandığında anlaşılmaktadır ki; toplam seyirci sayısı ve hasılat miktarı son 15 yılda önemli oranda artış göstermiştir. Bunda filmin üretimi kadar gösterime girmesinin de payı vardır. Filmin üretilmesi kadar gösterime girmesi de önemlidir; gösterime girmemesi seyirci karşısına çıkamamasına neden olurken, bir diğer açıdan yapımcıyı zarara uğratmakta ve bu zarar, yaratıcı ve teknik işgücüne kadar üretim aşamasında yer alan bütün çalışanlara sirayet etmektedir. Konu çalışma boyutu ile ele alındığında da, filmin gösterime girmesi, üretilmesi kadar önemlidir. Bu konunun önemine çalışmanın ikinci bölümünde, film endüstrisinde çalışanlar ile gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgularda yer verilecektir.

Sonuç olarak, kriz yılları sonrası 2000'li yılların Türkiye'de sinema sektörü için yeni bir dönemin başlangıcını temsil ettiği, görece teknik ve ekonomik sorunların çözülmeye başladığı yıllar olduğu söylenebilir. Örneğin; yerli ve yabancı film sayılarında, seyirci sayılarında, sinema salonu ve perde sayılarında, devlet desteği miktarlarında artış yaşanmaya başlanması, sinemada milyon dolarlık bütçeler ve milyon izleyici sayısı konuşulmaya başlanması gibi durumlar bunun somut göstergeleridir (Sevinç, 2014: 116). Bu gelişmeler üretim sayısının artmasına yol açarken, bir diğer açıdan, film endüstrisindeki işgücü arzının ve talebinin artışını da sağlamaktadır. Ancak eklemek gerekir ki diğer yandan sık yaşanan hükümet değişikliği ve ekonomik istikrarsızlık yapılan destekleri yetersiz kılmakta (Ulusay, 2005: 334), bu durum da film yapımcılarının mali problemler yaşamasına yol

açarken, sinema sektöründeki üretim sayısının ve dolayısıyla istihdam sayısının da sınırlanmasına neden olmaktadır.

3.1.2. TELEVİZYON SEKTÖRÜ

1990'lı yıllarda sinemanın kriz içerisinde girmesi ile televizyon sektörüne geçiş olduğuna önceki bölümde değinilmişti. Televizyona film yapımı ilk zamanlar sinema için kriz yaratırken, zamanla televizyon ve sinema sektörleri birbirlerini beslemişler ve birlikte kayda değer bir film endüstrisi haline dönüşmüşlerdir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 12). Özellikle 2000'li yıllar ile birlikte televizyon sektörü gelişmeye başlamış, özel kanal sayısındaki artış neticesinde film endüstrisi artık rekabetçi bir yapıya bürünmüştür (Tunç, 2012: 170). Özel kanal sayısındaki artış ile beraber artan dizi sayıları ve çeşitliliği, seyircinin yerli dizi tercih etmesine neden olmuş ve artan reytingler yapımcıları daha fazla film üretmeye yöneltmiştir (Atik-Öztürk, 2016: 74).

Günümüzde, televizyon üzerinden dizi izleme alışkanlığı önemli düzeydedir. Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK) tarafından yayımlanan "Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması-2018" raporunda, günlük ortalama 3 saat 34 dakika televizyon izlendiği belirtilmektedir (RTÜK, 2018: 24). 2018 yılında yayımlanan bir başka RTÜK raporunda, dizilerin izlenme oranı 2016 yılında yüzde 11,41 iken, 2017 yılında bu oranın yüzde 18,85'e çıktığı yer almaktadır. Ayrıca televizyon dizilerinin en çok izlenen tür olduğu görülmektedir (RTÜK, 2017: 35).

Günümüzde, Türkiye'de televizyon dizi sektörü hem iç pazarda yarattığı talep ve üretimle, hem de son yıllarda yerli yapımlardan elde edilen ihracat gelirleriyle önemli bir pazar haline gelmiştir (Yörük, 2018: 812). Buna bağlı olarak yaşanan reyting mücadelesi daha anlaşılır gözükmektedir. Bir sonraki başlıkta reyting mücadelesi detaylandırılacak ve reyting mücadelesinin sektördeki çalışanların istihdamına etkisinden bahsedilecektir.

3.1.2.1. Televizyon Dizilerine Artan Talep ile Yaşanan Reyting Mücadelesi

Bu başlık altında, dizi filmleri arasında yaşanan reyting mücadelesinden bahsedilecektir. Reyting mücadelesi dizi çalışanlarının çalışma ilişkilerini doğrudan etkileyen, sektörde önemli bir belirleyen konumundadır. Filmlerin tercih edilmesi üretimin artmasına (Erkılıç, 2003: 167) ve dolayısıyla endüstri çalışanlarının dizi film projelerinde istihdamının artmasına neden olmuştur. Bir diğer açıdan bakıldığında; dizilerde yer alan yönetmen, oyuncu ve teknik çalışanlar (Özkan Töre, 2010a: 58) deneyim kazanarak nitelikli yapımların üretilmesine neden olmuştur (Arslan, 2011: 26). Yapım sayılarında, senaryo ve nitelikli oyuncu sayısındaki artış, dizilerin "prime time"da yayınlanan programlar arasında tercih edilmesini desteklemiştir (Pazarbaşı, 2016: 182).

Reyting mücadelesi, televizyon sektörünün genişlemesi ile ilişkilidir. Televizyon kanalları sayısındaki artış, kanallar arasındaki reyting mücadelesini arttırmıştır. Uydu üzerinden yayın yapan 400'e yakın kanal bulunmakla beraber, bu kanallar arasında önde gelen kanalların sayılı olduğu söylenebilir. Kanalların kendi aralarındaki ayrışmasını ve ekonomik güçlerini belirleyen en önemli etkenlerin başında ise reklam pastasından aldıkları pay gelmektedir. Reklam geliri olmayan bir yayının uzun süre sürdürülebilmesi zordur. Televizyon kanallarının reklam gelirlerini belirleyen en önemli unsur ise televizyon izleme oranlarını ölçen reyting sistemidir (Şentürk vd., 2017: 159).

İzleyici arzına-talebine göre yapılan dizilerin reyting alması ve yayına devam etmesi ise son dönemlerde zorlaşmaktadır. Dizileri üreten yapım şirketlerinin temel finans kaynakları, dizi yayıncısı kanaldan sağlanan ücretler ile başarılı dizilerin yurt dışı satışlarından elde edilen gelirlerdir. İhraç edilen dizilerden pay alınması yapımcı-yayıncı arasındaki anlaşma ile belirlenmektedir. Kanaldan alınan ücretler yapımcıya bölüm başı ödenmektedir ve dizilerin reytingi bu ücretin belirlenmesinde

etkendir. Kanallar, genellikle yapım şirketleriyle 13 bölüm üzerinden anlaşma yapmaktadır. Dizi reyting alır ise yayınlanmaya devam etmekte ve kanal ile yapımcı arasında tekrar 13 bölüm daha anlaşma yapılmaktadır. Yapım şirketinin kanal ile pazarlık yapabilmesi için ekonomik açıdan güçlü olması gereklidir. Düşük bütçeli yapımcılar ise bu koşullarda sektörde kalmakta zorluk çekmektedir (Pazarbaşı-Yılmaz, 2007).

Dış pazarda dizilerin ihracatındaki gelişme ve iç pazarda dizi izlenme oranlarındaki artışın yanı sıra, özellikle 2018-2019 döneminde reytinge bağlı olarak birçok dizi yayından kalkmıştır. Yılda yaklaşık 70 proje üretilmekte ancak bu projelerin yarısı birkaç bölüm sonra yayından kaldırılmaktadır. Bu durum prime time'da gösterime giren dizilerin izlenme oranlarının düşüşe geçmesi ile ilişkilidir (Okur, 2019, https://yamacokur.wordpress.com/, Erişim Tarihi: 02.12.2020).

Tablo 4: 2018-2019 Sezonunda Yayınlanan Diziler[24]

Toplam Dizi Sayısı:	53
Sona Eren Dizi Sayısı:	34
Toplam Yayınlanan Bölüm Sayısı:	1.078
Dizi Başı Ortalama Bölüm Sayısı:	20,3
1.078 Bölümdeki Bütçe Toplamı Tahmini (ortalama bölüm bütçesi 1 milyon TL olarak varsayılmıştır):	1.078.000.000 TL
1.Sezonunda Olan Dizi Sayısı:	33
2.Sezonunda Olan Dizi Sayısı:	11
3.Sezon ve Üstü Olan Dizi Sayısı:	9
Bir Önceki Sezondan Devam Eden Dizi Sayısı:	20

[24] 2018 Eylül'ünden 2019 yaz sezonuna kadar olan sezonu kapsamaktadır. Bu gösterge günlük dizileri kapsamamakta ve kanal olarak; Atv, Fox, Kanal D, Show Tv, Star, TRT 1, Tv 8 gibi yedi reyting mücadelesinde önde gelen, televizyon kanalında "prime time"da yayınlanan dizileri içermektedir.

Yeni Sezona Devam Eden Dizi Sayısı:	17
13 Bölüm ve Altı Yayınlanan Dizi Sayısı:	16
30 Bölüm ve Üstü Yayınlanan Dizi Sayısı:	13
Yaz Sezonuna Devam Eden Dizi Sayısı:	2
Bir Önceki Sezon Yaz Dizilerinden Sezona Devam Eden Diziler:	3

Kaynak: Okur, 2019, https://yamacokur.wordpress.com/, (Erişim Tarihi: 02.12.2020).

2018-2019 sezonunda yedi kanalda prime time'da yayınlanan toplam 53 dizi mevcuttur. Bu dizilerin toplam 34 tanesi sona ermiştir. Sezona yeni başlayan 33 dizinin 23'ü ise sezon içerisinde sona ermiştir. Dizilerin ortalama bölüm sayıları 20 civarındadır. 13 bölüm ve altı yayınlanan dizi sayısı 16 iken, 30 bölüm ve üstü yayınlanan dizi sayısı 13'tür. 13 bölüm ve altı yayınlanan dizilerin kamera önü ve arkası çalışanları açısından etkisi işsizliktir. Çalışanlar işsiz kalırken, yapımcı ve kanal ekonomik zarara uğramaktadır. Dizi filmlerde yaklaşık 80-120 arasında ekip çalışırken ortalama 20-30 kişilik oyuncu yer almaktadır, bu da toplamda 100 ila 150 kişinin işsiz kaldığı anlamına gelmektedir. 16 dizi bazında ele alındığında toplamda 1600 ila 2400 kişi işsiz kalmıştır. Yeni sezona 17 dizi devam ettiği takdirde, ilgili sezon yayınlanan dizilerin yalnızca yüzde 32'si yeni sezona devam etmiştir. Bunun sebepleri çeşitli olmakla birlikte; yapımcı ve kanalların proje geliştirmeye zaman ayırmadıkları, bütçe kısıtlamaları olduğu, dizilerin yayına hazırlık süreçleri ile senaryo süreçlerinin kısa olduğu ve dizilerin bu sebeplerden dolayı tercih edilmediği belirtilebilir (Okur, 2019, https://yamacokur.wordpress.com/, Erişim Tarihi: 02.12.2020).

Sonuç olarak, dizilerin yayında kalmalarını etkileyen en önemli faktör reyting sistemidir. Reytingi yüksek diziler yayına devam ederken, reytingi düşük diziler yayından kalkmaktadır. Sonraki bölümde aktarılacak olan saha çalışması

bulgularında, bu konunun önemine ilişkin somut örnekler yer almaktadır. Televizyon sektörüne de değinildikten sonra bir sonraki başlıkta film endüstrisindeki üretim sürecine bakılacaktır. Üretim süreci, film ve diziler için benzer olduğundan aynı başlık altında verilecektir.

3.2. Film Endüstrisinde Üretim Süreci

Film endüstrisi üretim zinciri yapım, dağıtım ve gösterim olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır (Arslan, 2011: 19). Üretim zincirinde genel olarak üç aşamadan bahsedilse de, bu aşamalar detaylandırıldığında -yapım türlerine göre farklılık göstermekle birlikte- temelde süreç fikrin oluşumu ile başlamakta, pre-prodüksiyon, prodüksiyon, post-prodüksiyon ile yapım aşaması tamamlanmakta ve dağıtım aşamasına geçilmektedir. Son aşamada ise gösterim aşaması yer almakta ve ürün seyirci ile buluşmakta, böylelikle bu aşama ile süreç tamamlanmaktadır. Türkiye'deki film üretim aşamaları bu doğrultuda dünyadaki örnekleri ile benzerlik göstermektedir (Özkan Töre, 2010b: 8).

Film üretimi, yukarıda değinildiği üzere, öncelikle fikir ve tasarım aşaması ile başlamaktadır. Yönetmen, senarist, yapımcı veya çevreden bir başka kişinin film düşüncesi ya da öykünün senaryolaştırılması ile bu aşama tamamlanmakta ve yapım aşamasına geçilmektedir. Filme nitelik kazandıran en önemli unsurların başında fikir ve tasarım aşaması gelmektedir (Şentürk vd., 2017: 27). Sinema filminin seyirci sayısı ve ekonomik getirisi buna bağlı olarak şekillenmektedir. Dizi filmlerde ise devamlılık açısından senaryo içeriği önemlidir. Sinema filmi ve dizi filmlerin temel yapısal farklılıkları fikir ve tasarım ile finans aşamasında oluşmaktadır. Sinema filmleri için hazır ve sürekli bir kaynak söz konusu değildir. İçerik önceden ortaya çıkmakta, finans kaynağı sonraki aşamada aranmaktadır (Özkan Töre, 2010b: 8). Sinema filmleri için kaynaklar; sponsorluk gelirleri, televizyon gösterim hakları, banka kredisi ve öz kaynaklardır. Özellikle bağımsız sinema için Kültür Bakanlığı fonu ve Eurimages gibi ortak yapım fonları önemlidir (Özkan Töre, 2010a: 50). Dizi film yapım sürecinde ise, yapım firması televizyon kanalının taşeronu olarak

çalışmaktadır. Kanal tarafından istenilen dizi filmlerin yapımcı tarafından çekimleri gerçekleştirilmektedir, dizi film yapımcısı için finans kaynağı televizyon kanalıdır. Televizyon kanalı için finans kaynağı ise reklam verendir (Özkan Töre, 2010b: 8).

Film endüstrisinde finans aşamasını, pre-prodüksiyon (prodüksiyon öncesi aşama) aşaması izlemektedir. Bu aşama, prodüksiyon aşamasında ihtiyaç duyulacak oyuncu, teknik ekip, mekân, vs. ilişkin tespit ve karar aşamasıdır. Bu aşamada finansa ilişkin geri beslemeler (bütçe kalemlerinin belirlenmesinin ardından bütçede değişiklikler) söz konusu olabilmektedir. Bu aşamanın hemen ardından, çekimlerin gerçekleştiği prodüksiyon aşamasına geçilmektedir. Prodüksiyon aşamasında aktif olarak yönetmen, senarist, oyuncu gibi yaratıcı işgücü, ışık ve ses teknisyenleri, kameramanlar gibi teknik işgücü, yürütücü yapımcı, line-producer, genel koordinatör gibi yapımdan sorumlu yöneticiler, teknik ekipman ve operatör hizmeti sağlayan firmalar, oyuncuların temin edildiği cast ajansları, müzisyenler, dekor, kostüm ve aksesuar tasarım, imalat ya da kiralama ile ilgili aktörler, fotoğraf sanatçıları, çekimlerin gerçekleştirildiği stüdyolar ve/veya gerçek mekânlar ve yeme-içme, ulaşım, güvenlik, temizlik gibi destek hizmetleri yer almaktadır (Özkan Töre, 2010b: 9-10). Prodüksiyon aşamasında yapımcı firmalar (teşebbüsler) tarafından gerçekleştirilen temel içerik oluşturma aşamasının ardından, oluşturulan temel içeriğin laboratuvar firmaları tarafından filmin izleyiciye gösteriminin yapılabilecek hale getirilmesini içeren post-prodüksiyon aşamasına geçilmekte ve bu aşamada ham kaset, kurgulama (montaj), seslendirme, birleştirme, yazılama, basım ve çoğaltım gibi aşamalar yer almaktadır (Tomur-Kol-Bilaçlı, 2016: 3-4).

Sinema filmi ya da televizyon dizisinin yapım aşaması tamamlandıktan, yani ürün ortaya çıktıktan sonra, sinema filmleri için dağıtım ve gösterim aşamasından bahsedilirken, televizyon dizileri için bu aşamalar söz konusu değildir. Yapımı tamamlanan televizyon dizilerinde, yapımcı tarafından kanala kasetin verilmesi ve kanalın diziyi yayınlaması ile süreç tamamlanmaktadır.

Üretim sürecinde çalışanların asıl belirlendiği aşama prodüksiyon aşamasıdır. Çalışmanın asıl konusunu film endüstrisinde çalışma koşulları oluşturduğundan, prodüksiyon aşamasında film üretiminde yer alan çalışanlara ve onların çalışma koşullarına bakılacak, üretimin diğer aşamalarda yer alan çalışanlara değinilmeyecektir. Öncelikle film üretim sürecinden bahsedilecek, ardından gerek televizyon dizisi gerek sinema filmi üretim sürecinde yer alan çalışanlara ve onların çalışma koşullarına değinilecektir.

3.3. Film Endüstrisinde Çalışanlar ve Çalışma Koşulları

Film endüstrisi üretim aşamasında yer alan çalışanlara baktığımız zaman, film ve dizi sektöründe çalışanlar aynı kişilerdir. Farklı bir ifade ile gerek sinema filmi gerek dizi filmi üretiminde yer alan emek gücü aynı çalışan kitleyi ifade etmektedir. Buna bağlı olarak, bu başlığın alt başlıklarında öncelikle film endüstrisindeki çalışanlara, daha sonra bu sektörde gerek televizyon dizisi gerek sinema filminde üretim aşamasında yer alan çalışanların çalışma koşullarına değinilecektir.

3.3.1. Film Endüstrisinde Çalışanlar

Bir önceki başlıkta bahsedildiği gibi, film üretiminin çeşitli aşamalarında farklı çalışan grupları üretim sürecine dahil olmaktadır. Televizyon kanalları maliyet riskini azaltmak için dizi yapımını yapımcılara, esasında taşeronlara yaptırmaktadır. Böylece kanal maliyet riskini yapımcı ile bölüşmektedir. Aynı şekilde yapımcılar da set çalışanlarını dışarıdan ücret karşılığı kiralayabilmektedir (Konuşlu, 2013: 8). Bu işleyişte, film endüstrisinde çalışan grubuna dahil olanlara baktığımızda; yaratıcı ve teknik işgücü biçiminde ayrım yapılırken, kamera önü ve kamera arkası çalışanları olarak da gruplama yapmak mümkündür. Yapım aşamasında yani filmin üretim aşamasında, emek sürecinde yer alan işgücü ilişki ağı içerisinde senarist, oyuncu, yönetmen, müzisyen gibi aktörler yaratıcı işgücünü temsil ederken; kameraman, ses,

ışık, set işçileri gibi aktörler ise teknik işgücünü temsil etmektedir (Özkan Töre, 2010a: 22).

Üretimde yer alan işgücü içerisinde, yaratıcı ve teknik işgücünün kendi arasında hiyerarşiden bahsetmek mümkündür. Türkiye, Almanya, ABD ve İngiltere'deki film ve dizi üretim biçimlerini inceleyen çalışmalarda vurgulandığı üzere, hiyerarşiye göre ücretli emeği ortadan kesen bir "çizgi" bulunmaktadır (Konuşlu, 2013: 8). Bu hiyerarşiye bağlı olarak, yaratıcı ve teknik işgücünün kendi arasında çizgi üstü ve çizgi altı şeklinde de bir ayrım yapılmaktadır. Çizgi üstü aktörler; başrol ve yan rol oyuncular, yönetmen, görüntü yönetmeni, sanat yönetmeni ve yapım koordinatörü olarak hiyerarşik tablonun üst kısmında yer alırlar. Çizgi altı aktörleri ise; kameraman, ışık, ses şefleri ve asistanları, reji asistanları, sanat yönetmeni asistanı, makyöz ve asistanları, dekor ve asistanları, yapım asistanları, set amiri ve asistanları, ses teknisyenleri ile asistanları ve figüranlar ile küçük rol ya da bölümlük rol yardımcı oyuncuları hiyerarşik tablonun alt kısmında yer alırlar. Bu ayrım, aşağıdaki tabloda daha net bir biçimde gösterilmiştir.

Tablo 5: Film-Dizi Üretiminde Teknik İş Bölümü[25]

Kamera Önü	**Kamera Arkası**
Başrol Yan Rol	Görüntü Yönetmeni Yönetmen Sanat Yönetmeni Yapım Koordinatörü
Küçük Rol Bölümlük Rol Figüran	Asistan Focus Pullar Kameraman Kamera Asistanı Işık Şefi Işık Asistanı Reji Asistanları Sanat Yönetmeni Asistanı Makyöz Makyöz Asistanları Dekor Dekor Asistanları

Kaynak: Konuşlu (2013: 8)'nun çalışmasından faydalanılarak tablolaştırılmıştır.

[25] Görüntü yönetmeni, yönetmen, sanat yönetmeni, yapım koordinatörü ve başrol- yan rol oyuncuları çizgi üstünü yansıtırken diğerleri çizgi altı işgücünü yansıtmaktadır (Konuşlu, 2013: 8).

Esasen bu tablo sektördeki film yapım sürecindeki emek sürecine ve emek sürecinin kendi arasındaki hiyerarşiye işaret etmektedir. Yapımcı, kanal ve entelektüel emek olarak tanımlanan oyuncu, senarist, yönetmen, sanat yönetmeni ve yapım koordinatörü, bir kısım çıkar ortaklıkları nedeni ile sermayenin emek süreci içerisinde hiyerarşik tabloda üst kısmında yer alırlar. Çizgi üstündekiler tasarım ve yönetim görevlerini üstlenirken, çizgi altındakiler teknik işi yapanlardır. Teknik iş bölümü, kendi içerisinde işin bölünmesinden dolayı parça-işçi konumundadır (Konuşlu, 2013: 8-11). Yaratıcı ve teknik işgücü ayrımı vasfa işaret ettiğinden çalışma koşullarına ilişkin yaşanan sorunları açıklamada görece yetersiz kalmaktadır. Esasında, her meslek grubu için çalışma koşullarını deneyimleme biçimi farklılaşmaktadır. Çalışmanın saha araştırmasından elde edilen bulguların serimlendiği bölüme geçmeden önce, bir sonraki başlık altında, film endüstrisi üretim aşamasında yer alan, gerek çizgi üstü gerek çizgi altı veya kamera önü ve kamera arkası çalışanlarının çalışma koşullarına genel olarak bakılacaktır.

3.3.2. Film Endüstrisinde Çalışma Koşulları

Daha önceki bölümde bahsedildiği gibi, özellikle 2000'li yıllar ile beraber film endüstrisindeki büyüme ve üretim sayısı artışı, buna bağlı olarak üretimde yer alan işgücü sayısında da artışa yol açmıştır. Üretimin ve işgücü sayısının her geçen gün artması sektörün büyümesine yol açarken, çalışma koşulları da bu genişleme doğrultusunda daha karmaşık hale gelmiştir. Sektörün büyümesi ve istihdam artışı, çalışma koşullarının düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Üretim artışı, yaşanan sermaye artışı, işgücünün küreselleşmesi ile artan dolaşımı, piyasa koşulları ve hareketliliği gibi nedenler bir yandan filmin ve film üreticilerinin dolaşımının kolaylaşmasına yol açarken, öte yandan çalışma koşullarının standardize edilemediği görülmektedir.

Bir başka gelişme olarak da, yine bu dönemlerde, endüstride artan rekabete bağlı olarak iş ilişkilerinin esnekleşmesi, a-tipik çalışma modelinin yaygınlaşması ve iş güvencesinin zayıflamasından söz edilmektedir (Hoş, 2019: 1918). Kuşkusuz bu

gelişmeler film endüstrisinde çalışma koşullarına ilişkin sorunların geçmişe göre farklılaşmasına ve derinleşmesine yol açmıştır.

Bu bağlamda, çalışanları çevreleyen çalışma koşullarını daha yakından görmek adına bu başlık altında; istihdam ve iş sürekliliği, çalışma süreleri, ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ile sendikalaşmadan söz edilecek, böylece çalışma koşullarına dair ortak sorunlar anlaşılır kılınmaya çalışılacaktır.

3.3.2.1. İstihdam ve İş Sürekliliği

Sektörde iş bulma süreci genellikle enformel ilişkiler ile yürütülmektedir; bu ilişki biçimi ise film endüstrisindeki işgücü için iş bulma ve işveren (yapımcı, kanal) için işçi temin etmenin yaygın yoludur. İş bulma esnasında, yapımcı ile yaratıcı işgücü arasındaki yakınlık ve yaratıcı işgücünün sektör içerisinde oluşturduğu ağlar nedeni ile kendi arasındaki rekabet görece azdır. Ancak teknik işçinin kendisine istihdam sağlayan yaratıcı işgücünün ağında olması için diğer teknik işgücü ile rekabet etmesi gerekmektedir. Daha önceki bölümde bahsedilen çizgi üstündeki ve çizgi altındaki ayrım hatırlandığında, çizgi üstünün iş bulmasının daha kolay olduğu görülmektedir. Bu sebeple çizgi üstündeki işçilerin, çizgi altına göre iş bulması daha olasıdır (Konuşlu, 2013: 13). Ancak son yıllarda yaratıcı işgücü içerisinde yer alan oyuncuların artan sayısı nedeniyle iş bulmak için rekabet etmek zorunda oldukları görülmektedir ve bu durum iş bulmada güçlük yaşanmasına neden olmaktadır (Başaran, 2013: 96).

Oyuncular açışından iş bulmada bir diğer yöntem, menajerler veya kast ajanslarıdır. Kast ajansları, yapımcı tarafından istenilen nitelikte ve sayıda oyuncu, yardımcı oyuncu ve figüranı temin ederken, yapımcı ve oyuncu arasındaki sözleşmeye de aracılık eder. Oyuncular açısından iş ilişkisinde oyuncu, yapımcı ve kast ajansının içerisinde bulunduğu üçlü bir yapı belirlenmiştir. Ancak kast ajanslarının geçici iş ilişkisi kurması yasal olarak geçerli bir durum değildir (Aile,

Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 76-77). Buna karşın, yapımcıların kast ajansı ile oyunculara erişmesi uygulamada yaygın bir yöntemdir. Kast ajansları oyuncunun iş bulmasına aracılık ettiğinde, oyuncuya ödenecek ücretten pay almaktadır. Oyuncuya ödenecek ücretin %20'sini ajans almaktadır şeklinde bir genelleme bulunsa da, ajansların aldığı oran %70 olabilmektedir (Aydın, 2011: 91).

Kamera arkası çalışanları ise, yapımcı ile doğrudan iş ilişkisi kurabilmekte veya alt işverenler tarafından istihdam edilmektedir. 2011 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın sektöre ilişkin yaptığı denetimlerde, kamera arkası çalışanları ile yapım sorumluları olarak çalışan işçilerin, yapımcı tarafından istihdam edildiği saptanmıştır. Bakanlık tarafından yine sektöre ilişkin 2017 yılında yürütülen programlı teftişte, aynı işçilerin süreç içerisinde hizmet alım sözleşmesi, kameralı işçi kiralama gibi sözleşmelerle alt işverenlerden temin edildiği saptanmıştır. Çalışanlar ile iş sözleşmesi yerine "devir sözleşmesi", "eser sözleşmesi" adı altında sözleşmeler yapılarak, çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu kapsamından çıkarılmak istendiği gözlenmiştir. Bahsedilen bulgular doğrultusunda mevzuat aykırılıklarının olduğu anlaşılmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 17-18).

Film endüstrisinde çalışma ilişkileri gerek dizi filmlerde gerek sinema filmlerinde, tipik çalışma şeklinden farklı, a tipik bir çalışma modeli, esnek yapılı iş ilişkisi şeklindedir. İş ilişkilerinin süresini ise, dizi filmlerde dizinlerin yayında kalma süresi belirlemektedir. Çalışanlar açsından bakıldığında dizi projesinde yer alan ana oyuncular ve idari kadro dışında kalan çalışanların sıklıkla değiştiği görülmektedir. Özellikle set çalışanları arasında alt işveren işçisi olarak istihdam edilenlerin (ışık, kamera, ses grubu, jeneratör, tedarikçiler vb.) sürekli değişikliği söz konusu olabilmektedir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 20).

Bir önceki başlık altında da bahsedildiği gibi, dizi sektörü doğrudan reytinge bağlıdır. Reytingi düşük gelen bir projenin yayından kalkma ihtimali yüksektir. Dizilerin yayınlanmaya devam edeceğine dair bir garanti söz konusu değildir. Bu

nedenle de çalışanlar işe başladıklarında ne kadar süre altında o işte çalışacaklarını bilmemektedir. Yeni başlayan bir dizinin bir kaç bölüm sonra ekrandan kaldırılması veya uzun soluklu devam eden bir dizinin bir anda son bulması gibi durumlar çalışanların işsiz kalmasına ve yeni bir iş arama sürecine girmesine neden olabilmektedir. Bu durum, çalışanlar açısından sektörde iş güvencesinin yoksunluğu olarak da ifade edilebilir.

3.3.2.2. Çalışma Süreleri

Televizyon dizilerinde çalışma sürelerinin bir sorun olarak ortaya çıkmasında önemli belirleyenlerden biri reyting sistemidir. Kanallar, dizi sürelerini reyting mücadelesi sebebi ile arttırmıştır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 39). Mevzuattan kaynaklanan reklam yayınlama sürelerine uymak zorunda olan kanallar, yayın kuşağı içinde daha fazla reklam göstererek reklam gelirlerinden daha fazla pay almaya çalışmaktadır. Bu durum; dizilerin süresinin uzamasına yol açarken, aynı zamanda çekim sürelerinin uzamasına ve dolayısıyla üretim sürecinde yer alan çalışanların çalışma sürelerinin artmasına yol açmaktadır.

Sektörde çalışma sürelerinin önemli bir sorun olarak görünmesi ile sektör çalışanları tarafından 2010 yılında "yerli dizi yersiz uzun" sloganının ön plana çıktığı bir eylem gerçekleştirilmiş ve sorun kamuoyunda da görünür hale getirilmiştir. Bu eylemde dizi sürelerinin 90 dakikadan 45 dakikaya düşürülmesi talep edilmiş; ancak bu adım yeterli olmamış, televizyon kanallarının reklam gelirlerini artırma istekleri, çalışma saatlerinin giderek uzamasına ve sektör çalışanlarının boş zamanlarının neredeyse yok olmasına dönüşmüştür (Bulut, 2016: 90).

Günümüzde, televizyon kanallarında yayınlanan dizi sürelerine bakıldığı zaman 110-120 dakika yayınlanıp, dizinin önceki bölümünün özetinin de eklenmesiyle toplam sürenin 240 dakikaya kadar çıktığı görülmektedir. Televizyon kanallarında önceleri prime-time olarak ifade edilen 20.00-00.00 saatleri arasında iki

farklı dizi yayınlanırken, bugün belirtilen sürede tek dizi yayınlandığı görülmektedir. Uzayan yayın saatleri ise dizi filmlerin kanalın yayın saatine yetiştirilmesini zorlaştırmakta; bu durum dizi çekim sürelerini uzatmakta ve dolayısıyla çalışma sürelerinin artmasına yol açmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 51). Bir diğer taraftan günlük 16 saati aşan çalışma süreleri sinema filmlerinde de görülebilmekte, dolayısıyla tek sorunun dizi sektöründe olmadığı anlaşılmaktadır (Aydın, 2011: 58).

Sektörde uygulanan ve yukarıda bahsedilen uzun çalışma saatleri, çalışanları fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan olumsuz biçimde etkilemektedir (Başaran, 2013: 92). İstanbul Ticaret Odası'nın 2011-2015 dönemini kapsayan "Türkiye'de Film Endüstrisi" isimli çalışmasında, her ne kadar çalışma saatlerini 12 saat ile sınırlayan yapım firmaları olduğundan bahsedilse de (Şentürk vd., 2017: 177), yukarıda değinildiği üzere sektörde günlük çalışma sürelerinin 16 saati bulduğunu gösteren yapımlar mevcuttur.

3.3.2.3. Ücret

Film endüstrisinde ücretler, diğer sektörler ile karşılaştırıldığında görece yüksek düzeydedir. Ancak buradaki en önemli nokta, iş sürekliliğinin olmamasıdır. Dizi sektöründe yapım şirketlerinin kurdukları bölüm başı ödeme sistemi ve esnek üretim süreçleriyle, dizilerin izleyici bulmaması ve yayından kaldırılması ihtimaline karşı yapımcı şirketler üstlendikleri riski azaltmaktaysa da, bu durum dizi çalışanlarının güvencesiz bir şekilde çalıştırılmasına neden olmaktadır (Bulut, 2016: 87).

Film sektöründe kazanılan ücretler yüksek miktar olarak gözükse de, yıl bazında bakıldığında istihdamın sürekli olmamasına bağlı olarak bu miktar düşmektedir. İşin güvencesiz oluşu istihdamı etkilerken, kişinin ücretini de etkilemektedir. İstihdam halinde iken kazanılan ücretler ile işsiz geçirilen süreler ikame edilmekte ve bu nedenle ücretlerin aylık ortalaması düşmektedir. Genellikle,

başrol oyuncuları için işsiz geçirilen sürelerde ücret ikame edilebilmekteyken, diğer çalışanlar için bu durum genel bir eğilim taşımamaktadır.

Film sektörü içerisinde çalışanların kendi aralarındaki ücretlerine bakıldığında ise ücret değişkenliğinden söz etmek gerekir. Ücret değişkenliği, piyasa koşullarına ve yayıncı kanala bağlı olarak farklılık göstermektedir. Ücretlerde bir standart bulunmamakta olup, film sektöründe çalışanlar arasında oyuncuların daha yüksek ücret aldıkları bilinmektedir. Oyuncuların ünlülük düzeyi ve oynadıkları role bağlı olarak ve de yer aldıkları yayın kanalına göre ücretleri değişmektedir (Çetin, 2017: 19-20). Genel olarak oyuncuların yüksek ücret aldığı düşüncesi yaygın bir kanıdır, ancak bu durum sadece başrol oyuncuları için geçerlidir. Hoş (2019: 1930-1932)'un çalışmasında, sanatçıların dönemsel işsizliğe bağlı olarak ücret kaybı yaşadığı ve çoğu sanatçının ek bir iş edinme ihtiyacı olduğu belirtilmektedir.

Sektördeki ücretlere ilişkin yaygın olan bir başka problem ise, ücretlerin tam ve zamanında ödenememesidir. Gerçek ücretler kayıtlara yansıtılmayabilmekte, bu nedenle set işçileri ile yardımcı oyuncuların SGK prim ödemeleri daha düşük ücret üzerinden yapılabilmektedir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 74) Bununla beraber, yapımcı firmanın ücretleri geç ödemesi durumuna sektörde sıklıkla rastlanılmaktadır. Bölüm çekildikten ve yayına girdikten sonra yapılması gereken ödemeler, birkaç hafta, hatta aylarca geç ödenebilmektedir (Başaran, 2013: 82). Sektörde çalışanlar açısından başrol oyuncularına bakıldığında, bu kişiler 13 bölümlük veya sezonluk ücret alarak bu durumu bertaraf edebilmektedir, ancak yardımcı oyuncular ile teknik işgücü için bunun da mümkün olmadığı deneyimlenmektedir. Fakat başrol oyuncularının da ücretlerini geç aldıklarına dair örnekler mevcuttur (Bulut, 2016: 87).

3.3.2.4. Sosyal Güvenlik

Film endüstrisinde çalışma koşullarına ilişkin bir başka önemli konu sosyal güvenliktir. Sosyal güvenlik konusundan bahsederken, çalışan kesimleri açısından farklılaşmadan söz etmek mümkündür. Günümüzde, kamera önü çalışanları içerisinde yer alan oyuncuların genellikle serbest meslek erbabı olarak sigortalandıkları görülürken, yardımcı oyuncuların ise işçi olarak sigortalandıkları bilinmektedir. Kamera arkası çalışanlarının ise bir kısmı işçi, bir kısmı serbest meslek erbabı olarak sigortalanmaktadır. Sigortalılık durumlarına ilişkin her çalışan kesiminin kendine özgü sorun alanları bulunmaktadır.

İlk olarak oyuncular ele alındığında; oyuncuların 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında işçi olarak (4/1-a) sigortalanabildiği ancak genel olarak kendi adına bağımsız çalışanlar (4/1-b) olarak sigortalanma yoluna gidildiği görülmektedir. Oyuncuların sosyal güvenliklerinin hangi kapsamda olacağı tartışmalı bir konudur. Kim tarafından sağlanacağı hizmet akdine, hizmet akdinin de bağımlılık ilişkisine göre yorumlanması beraberinde farklı değerlendirmeler getirmektedir. Serbest meslek erbabı sayılan sanatçıların çoğunlukla düzensiz ve dolayısıyla düşük gelir elde etmelerinden dolayı primlerini düzenli ödemekte güçlük çektikleri görülmektedir. 4/b'ye tabi serbest meslek erbabı kendi sosyal güvenlik primlerini yatırmak ve emekli olmak için daha fazla beklemek zorundadır (Bulut, 2016: 92). İşçi statüsünde sayılan sanatçılar açısından bakıldığındaysa, bu grubun çoğunlukla geçici işçi statüsünde ve kısmi süreli çalıştıkları ve dolayısıyla sosyal güvenlik primlerinin yalnızca bu günler için yatırıldığından, emeklilik hakkını elde etmek için gerekli gün sayısını dolduramamaları başlıca problemler olarak görülmektedir (Peksan-Tosun, 2014: 223).

Yapımcılara istedikleri an herhangi bir gerekçe olmaksızın ve tazminat ödemeksizin sözleşmeyi fesih etme hakkı verilmekte ve bu durum sektörde oyuncular tarafından kelepçe sözleşme olarak tabir edilmektedir (Bulut, 2016: 92).

4/b'li sigortalılıkta sözleşme serbestisi vardır. İş anlaşması ile pazarlık konusu yapılarak şartlar belirlenebilmektedir. 4/a'lı sigortalıkta haklar yapımcıya verilmekte, oyuncular yapımcının belirlediği süreler ile çalışmak zorundadır. Ayrıca 4/a'lı sigortalılıkta eser sahibi olunamamaktadır. 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu 18/2'ye göre, ortaya çıkan ürün olan eser, bağlı çalıştıkları işverene yani yapımcıya aittir. 4/b'li olunduğunda ise telif yasasına göre hem yapımcı hem oyuncu, film veya dizi yapımı üzerinde ortak hak sahibidir.

Oyuncuların işçi mi yoksa bağımsız çalışan mı oldukları tartışmasında yapım şirketleri oyuncuların 4/b'ye bağlı çalışması gerektiğini savunurken, işçi sendikaları oyuncuların işçi olduğunu savunmakta ve oyuncuların da ücret karşılığı, başka kişilerin belirlediği zaman ve mekânlarda çalışmak zorunda olduğunu belirtmektedir (Bulut, 2016: 93). Ayrıca yapımcıyla oyuncu arasında kurulan ticari ilişkiye rağmen uygulamada yapımcılar işveren olarak faaliyet göstermektedir. 4/a'lı çalışılmaya ilişkin hukuki bir engel de bulunmamaktadır.

İkinci olarak, yardımcı oyuncuların sosyal güvenliğine bakıldığında ise, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığınca 2013 yılında çıkarılan genelge ile özellikle figüran oyuncuların hizmet akdi kapsamında çalıştığı ve 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı oldukları vurgulanmıştır. 2018 yılında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından yine figüranların hizmet akdi kapsamında çalışan işçi olduğuna karar verilmiştir. Yardımcı oyuncuların sosyal güvencesine ilişkin önemli olan konu ise kısmi sigortalılıktır. Yardımcı oyuncular kısmi istihdam ve sigortalılıktan kaynaklı olarak emeklilik hakkına erişimde güçlük yaşanmaktadır.

Son olarak, kamera arkasında çalışanları açısından sosyal güvenlik konusu değerlendirildiğinde ise, yaratıcı işgücü kapsamında olan kamera arkası çalışan kesiminin genellikle 4/b'li olarak sigortalandığı, teknik işgücü içerisinde yer alan kamera arkası çalışanlarının ise 4/a'lı olarak sigortalandığı ve "işçi" statüsünde kapsama alındıkları bilinmektedir. Esasında farklı sigortalılık türleri ile kayıt dışılık azaltılmaya çalışılırken, yaygın olarak işverenlerin işçilerini eksik ücret üzerinden

sigortaladıkları görülmektedir. Yapımcılar ile çalışanlar genellikle haftalık ücret üzerinden sözlü anlaşma yapmakta ancak işverenler sigorta yükümlülüklerini bertaraf etmek için işçilerle aylık ücret üzerinden sözleşme imzalamaktadır. Ücretler haftalık ödense dahi aylık ücret şeklinde sözleşmelere yansımaktadır. Haftalık ücretler aylık belirlenen ücretten daha fazladır, işverenin fazla olan tutarı açıktan ya da iş avansı göstererek işçilerin hesaplarına yatırdıkları görülmektedir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 52).

3.3.2.5. İş Sağlığı ve Güvenliği

Sinema ve televizyon sektörü çeşitli tehlike ve riskleri barındıran bir sektördür (Doğanay, 2016: 63). Film çekimlerinin gerçekleştiği setlerde yaşanan iş kazalarının istisnai olaylar gibi görülmesi, sektördeki ağır çalışma koşullarının önemsizleştirilmesine neden olmaktadır (Bulut, 2016: 94). Her ne kadar dizi ve film setlerinde yaşanan kazalar medyada gündeme getirilse de, bu kazaların rapor ve kayıtlarının tutulmaması, SGK tarafından yayımlanan iş kazası verilerindeki rakamların çok küçük bir diliminin görünür kılınmasına neden olmaktadır (Doğanay, 2016: 14).

Günümüzde yaşanan iş kazalarının gündeme taşınır hale gelmesi ile birlikte setlerde ölümle sonuçlanan iş kazalarının sıklıkla yaşandığı anlaşılmaktadır. 2019 yılında Atiye isimli dizi setinde, sette boya yaptığı sırada merdivenden düşen bir set çalışanı, yaşanan iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Ölümle sonuçlanan kazada yeterli iş güvenliği önleminin alınmadığı ve yapım şirketinin ihmali olduğu gündemde sıklıkla yer etmiştir. Sette iş güvenliği uzmanı yer almamış ve ambulans bulundurulmamıştır. Sinema Televizyon Sendikası'nın internet platformunda yayımladığı kamuoyu duyurusunda; "Setlerde Ölmek İstemiyoruz! Setlerde iş güvenliği uzmanı istiyoruz!" şeklinde iş kazasına karşı önlem alınması gerekliliği vurgulanmıştır (Evrensel Gazetesi, https://www.evrensel.net/, Erişim Tarihi: 27.07.2021). 2018 yılında bir başka film setinde ışık asistanı olarak çalışan bir işçi elektrik akımına kapılarak yaşamını yitirmiştir (Evrensel Gazetesi,

https://www.evrensel.net/, Erişim Tarihi. 25.07.2021). 2014 yılında televizyon kanalında yayınlanan bir başka dizinin setinde, bir set çalışanı kalp krizi geçirerek hayatını kaybetmiştir. Set ekibinin 3 günde 45 saat çalıştıkları belirtilmiş ve yoğun çalışma temposundan dolayı hayatını kaybettiği gündeme taşınmıştır (Cumhuriyet Gazetesi, https://www.cumhuriyet.com.tr/, Erişim Tarihi: 27.07.2021).

Yukarıda yer verilen iş kazalarından da anlaşılacağı üzere, esasında setler tehlikelerle dolu çalışma alanlarıdır. Özellikle film setlerinin karmaşık yapısı, iş kazaları riskini arttırmaktadır. Çevresel etkenler, iş yetiştirme stresi, uzun çalışma saatleri ve yorgunluk gibi nedenler ile iş kazaları her an yaşanabilmektedir. Son zamanlarda yaşanan iş kazalarının artışı, sektörde önlem alınması gerektiği düşüncesini yaygınlaştırmıştır. Özellikle Oyuncular Sendikası'nın 2011 yılında bakanlık ile yaptığı görüşmeler sonucunda, set ortamları az tehlikeli sınıftan tehlikeli sınıfa geçirilmiştir. Ancak esasen diğer sektörlerdeki tehlikeli işyerlerinde uygulanan bütün iş sağlığı ve güvenliği kurallarının film setleri için de uygulanması gerektiğini belirtmektedirler (Oyuncular Sendikası, https://oyuncularsendikasi.org/ Erişim Tarihi: 17.06.2019). Bulut'un (2016: 94-96) çalışmasında konuya şu şekilde yer verilmiştir: "*...Oyuncular Sendikası için çalışan bir iş güvenliği uzmanının da belirttiği gibi, her ne kadar dışarıdan şaşalı bir hayat arz etse de setlerin inşaattan farkı yoktur. Setler, sabit bir alan değildir ve gece gündüz yeniden kurulan yerlerdir. Ara vermek için her zaman uygun alanlar olmayabileceği gibi insanlar gece-gündüz sokakta, zaman zaman patlayıcı maddelerle çalışmakta ve ağır malzemeler taşımaktadır."* İş kazası riski, güvencesiz çalışma ortamı yaratmaktadır. Bu güvencesizlik sadece sektörde kamera arkası çalışanları için değil aynı zamanda kamera önü çalışanları için de geçerlidir.

Setlerde gerek kamera önünde gerek kamera arkasında çalışanların karşılaşabilecekleri riskli durumların tümüne değinmek mümkün değildir. Sektör içerisinde çok çeşitli risk faktörleri bulunabilmekte ve risk faktörlerinin dağılım yüzdesi her meslek grubu için değişebilmektedir. Setlerin karmaşık ve sabit olmayan yapısından kaynaklı olarak tüm tehlikelere değinebilmek mümkün değilse de, genel

olarak risk faktörlerini şu başlıklar altında sıralamak mümkündür: mikroorganizmalardan bulaşan hastalıklar, uzuv kopması, trafik kazası, boğulma, yanma, vurulma, elektrik çarpması, yüksekten düşme, ezilme, devrilme, kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları, yangın, patlama, zehirlenme, stres vd. (Doğanay, 2016: 23-29).

Çalışma koşulları başlığı altında, buraya kadar film endüstrisinde çalışma koşullarına ilişkin yaşanan ve öne çıkan konulara değinilmiştir. Bir sonraki başlıkta ise son olarak sendikalaşmadan bahsedilecek olup, daha sonra çalışmanın ikinci bölümüne geçilecektir.

3.3.2.6. Sendikalaşma

Film endüstrisinde yer alan çalışanların sektörde yaşadıkları temel sorunlara çözüm bulma konusunda aracı olan sendikalar; çalışma şartlarının düzenlenmesi, hukuki hakların (maddi-manevi) gözetilmesi üretim kapasitesi ve kalitesinin arttırılması amaçlarına yönelik olarak kurulmuş olan mesleki örgütlenmelerdir (Şentürk vd., 2017: 76-77). Türkiye'de film endüstrisinde sendikalaşma sürecinin tarihi 1960'lı yıllara dayanmaktadır. 2000'li yıllar ile beraber film üretiminin ve sektörde çalışan sayısının artması ile örgütlenme gereksinimine daha fazla ihtiyaç duyulduğu görülmüştür. Günümüzde sendikalar dışındaki aktörler birçok farklı örgüt modeli altında bir araya gelmektedirler; dernekler, vakıflar, meslek birlikleri bunlar arasında sayılabilir (Kanburoğlu, 2017: 35). Günümüzde film endüstrisinde aktif olarak faaliyet gösteren üç sendika vardır: Sinema Emekçileri Sendikası, Oyuncular Sendikası ve Sinema-Televizyon Sendikası.

Avrupa ülkeleri ve Amerika gibi sinemanın sanayileşmiş olduğu ülkelerde sektörde sendikalar ve meslek birlikleri yaygındır, Türkiye'de ise sinema sektöründe örgütlenme yapısı dernek ve vakıf ağırlıklıdır. Örgütlenme yapılarında yaşanan mali problemler ve kurumsallaşma sorunları, aktif ve güçlü bir sendikacılığın önündeki en

önemli engellerdendir (Kanburoğlu, 2017: 35-36). Ayrıca Türkiye'de sendikaların baskı grubu olmasında; üye aidatlarının düzenli ödenmemesi, üyelerin örgüt faaliyetlerine yeterli katılım sağlamamaları ve sendikaların etkin denetim yapmamaları gibi nedenler engel teşkil etmektedir (Şentürk vd., 2017: 77).

Film San'ın "İstanbul'da Film Sektörünün Durum Analizi ve Sektörün Geleceği Projesi: Analiz Raporu" isimli bir araştırmasına göre, sinema sektörü çalışanlarının örgütlenmeye ilişkin ilgisizliği ve sektörde örgütlenmenin gücüne inançlarının az olduğu belirlenmiş, bu nedenle sektör çalışanlarının herhangi bir örgütlenmeye yönelik üyelik konusunda çekimser davrandıkları belirlenmiştir (Kanburoğlu, 2017: 35-36).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2020 yılı Ocak ayında, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistiklerine bakıldığında ise, Oyuncular Sendikası'nın 39 üyesi, Sinema Televizyon Sendikası'nın 106 üyesi, Sine-Sen'in ise 97 üyesi mevcuttur (ÇSGB, 2016: 7). Ancak sektörde istihdam ve işsizlik halinin süregelen yapısından kaynaklı olarak sektör çalışanlarının sendikal üyeliği otomatik olarak düşmektedir. Dolayısıyla, resmi sayıların sendikanın rakamlarından farklı olabileceğini vurgulamak gerekmektedir. Sendika üye sayılarının resmi istatistiklerin gösterdiğinin de altında olabileceği söylenebilir.

Çalışmanın buraya kadar olan kısmında, hem dünyada hem de Türkiye'de film endüstrisinin tarihsel gelişim sürecindeki önemli gelişmeleri özetlenmiş ve bunun takibinde Türkiye'de 2000'li yıllardaki üretim süreci ve endüstri çalışanlarının çalışma koşullara dair genel çerçeve çizilmiştir. İkinci bölümde ise, saha araştırması kapsamında, endüstri çalışanlarının mevcut çalışma koşullarına görüşme yapılan kişilerin deneyimleri üzerinden değinilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE FİLM ENDÜSTRİSİNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE DAİR BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Takip eden bölümde Türkiye'de günümüzde film endüstrisindeki görünür çalışma koşulları incelenecek ve çalışma koşulları çalışan deneyimleri ile görünür kılınmaya çalışılacaktır. Öncesinde ise, araştırmanın amacı ve yöntemi anlatılacaktır. Araştırma amacı ve yöntemine uygun olan çalışma görüşmelerinden elde edilen bulgular analiz edilecektir.

4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Sinema 19. yüzyılın sonunda ortaya çıkmasının ardından hızla kitlelere yayılarak kısa sürede binlerce kişinin çalıştığı büyük bir endüstri haline gelmiştir. Dünyada film endüstrisi, endüstriyel hale gelmesi ile beraber önemli bir istihdam alanı yaratırken, bu süreçte üretim sürecinin de değişimi/dönüşümüne tanık olunmuştur. Üretim süreci, çalışma biçimini de değiştirmiş veya dönüştürmüştür. Filmler, ilk dönemlerde işbirliğine dayalı üretilirken, sektörün büyümesiyle birlikte uzmanlaşmış ücretli işgücü tarafından üretilmeye başlanmıştır.

Türkiye film endüstrisinde ise özellikle 2000'li yıllar itibariyle sektörel bir büyüme gerçekleşmiştir. Artan üretim ve buna bağlı olarak artan istihdam, çalışma koşullarına ilişkin sorunların karmaşıklaşmasına ve bu sorunların görünür hale gelmesi ile sektör çalışanları ve sendikalar tarafından gündeme taşınmıştır. Mevcut çalışmalara bakıldığında, film endüstrisinin çalışma ilişkilerine odaklanan -tekil örnekler dışında- sınırlı düzeyde inceleme yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle çalışma, Türkiye'de film endüstrisinde yer alan kamera önü ve kamera arkası çalışanlarının çalışma koşullarına yakından bakmak ve bu doğrultuda üretim

sürecindeki farklı çalışan grupları arasında ortaklaşan ve farklılaşan sorun alanlarını tespit etmeyi amaçlamakta, bu amaca ise sektör çalışanlarının ve sendika temsilcilerinin deneyimleri üzerinden ulaşmaya çalışmaktadır.

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışmada film endüstrisindeki mevcut çalışma koşullarına odaklanılmış, ilk bölümde sunulmuş olunan literatür taraması ile endüstriye ilişkin temel bilgiler verilirken; yapılan saha araştırması ile mevcut çalışma koşulları çalışanların deneyimleri üzerinden aktarılmıştır. Film endüstrisinde ortaya çıkan eser, üretim aşaması ya da diğer ifade ile yapım aşamalarında oluşturulmaktadır. Dolayısıyla üretim sürecinde yer alan çalışanların çalışma koşulları, bu aşamada önem kazanmaktadır. Araştırma kapsamına, film üretim sürecinin yalnızca yapım aşamasındaki çalışanlar dahil edilmiştir.

Çalışmada gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel bilgi toplama yöntemlerinin kullanıldığı bir araştırma yöntemi olan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel yöntem, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde ortaya çıkarılmasına yöneliktir. Sosyal olguları bağlı bulundukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır (Yıldırım, 1999: 10). 2000'li yıllarda film sektöründe çalışma ilişkileri ve çalışma koşullarına ışık tutmaya çalışan bu çalışmada da, bu nedenlerle nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama tekniği olarak ise derinlemesine görüşme yöntemi seçilmiştir. Nitel araştırma yöntemine uygun olarak[26], derinlemesine görüşmelerde kullanılmak üzere yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formu oluşturulurken derinlemesine mülakat soruları, film/dizi çalışanları ve sendika aktörleri olmak üzere iki ayrı biçimde hazırlanmıştır.

[26] Seçilen veri toplama tekniği, nitel araştırma yöntemine uygun olarak, toplanan bilgilerden yola çıkarak daha önceden bilinmeyen birtakım sonuçları birbiri ile ilişkisi içinde açıklayan bir modelleme çalışmasını ifade etmektedir. Bu da araştırmacının esnek olabilmesini ve toplanan bilgilere dayanarak araştırma sürecini yeniden şekillendirmesini ve toplanan bilgilerin analizinde tümevarıma dayalı bir yaklaşım izlemesini gerektirmektedir (Yıldırım, 1999: 10).

Araştırma yöntemi belirlendikten sonra, sektördeki çalışma koşullarına değin edinilen literatür bilgilerinden yararlanarak, sorun alanlarının ana hatları tespit edilmiş ve böylece soru formunun taslağı oluşturulmuş, alt sorun alanları deşifre edilmeye çalışılmıştır. Pilot görüşme öncesi öngörülemeyen noktalar, pilot görüşme sonrası öne çıkmıştır. Yapılan pilot görüşmeler sonrası, çalışma koşullarını ve sorun alanlarını en iyi biçimde yansıtması amacıyla sorulara eklemeler ve değişiklikler yapılarak, soru formu son halini almıştır. Görüşmecilerin deneyimleri doğrultusunda, pilot görüşme sürecinde sorular derinleştirilerek çoğaltılmıştır. Soru formu sabitlenmeden araştırma süresince geliştirilerek yenilenmiştir ve etik kurula son şekliyle sunulmuştur. Bazı soruların anlaşılırlığını arttırmak amacıyla, hatırlatıcı ve açıklayıcı kelimeler de formda yer almıştır. İzlenilen bu yol, görüşmelerin akıcı bir biçimde ilerlemesine olanak sağlayarak sorulara sınırlı cevaplar verilmesinin önüne geçmiş ve görüşmeciler tarafından anlaşılamayan soruların anlaşılır hale getirilmesine olanak tanımıştır.

Araştırma evreni olarak, çalışmanın amacı doğrultusunda, film endüstrisinde sinema filmi veya televizyon dizisinde yer alan kamera önü/arkası çalışanları belirlenmiştir. Literatürde sektörde çalışanlara yönelik genellikle yaratıcı ve teknik işgücü biçiminde ayrım yapılırken, çizgi üstü ve çizgi altı ile kamera önü ve kamera arkası olarak da ayrım yapılabildiğine ilk bölümde yer verilmişti. Yapılan pilot görüşme sonrası ise çalışmada film sektörü çalışanlarının kamera önü ve kamera arkası çalışanları olarak ayrıştırılmasının tezin içeriği ve sorun alanı açısından daha uygun olacağı öngörülmüştür. Genel görünümünün ötesinde, kamera önü ve kamera arkası çalışanlarının alt sorun alanlarının farklılaştığı belirlenmiş, bu sebeple çalışmada iki ayrı grup şeklinde ele alınmalarına neden olmuştur. Kadın ve erkek olmak üzere cinsiyet ayrımı yapılmamıştır ve görüşmecilerin yaş aralığında da bir sınır bulunmamaktadır. Katılımcılar, sektörde kamera önünde/arkasında aktif çalışan ya da endüstride daha önce çalışmış ancak görüşme esnasında iş arayan, istihdam edilmeyi bekleyen kişilerden seçilmiştir.

Görüşmeciler ile mülakatlar 2018-2019 yılları aralığında İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilere öncelikle sendika aracılığı ile ulaşılmaya çalışılmış, görüşmenin yüz yüze gerçekleşmesi gerekliliği ve sektör çalışanlarının yoğun çalışma biçimleri nedeniyle görüşmelerin yürütülmesini oldukça güçleştirmiştir. Ayrıca sendikalar ise, görüşme sağlama konusunda yeterli desteği sağlayacaklarını belirtseler de, aralıklı hatırlatmalar sonucu, aylar sonra, sınırlı sayıda görüşmeci ile mülakat yapılmasına aracı olabilmişlerdir. Sendikadan özel randevu talebi ve sendikanın düzenlediği faaliyetlerin sosyal medya üzerinden takip edilmesi sonucu, bu faaliyetlere katılım göstererek görüşmecilerle temas kurulup, mülakatlardan bir kısmı yapılabilmiştir. İlerleyen süreçte ise sendika ile iletişimi sürdürürken diğer yandan sektörle irtibatı olan kişiler aracılığıyla görüşmecilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Yine bu yöntemle, iki dizi setine, film çekimi esnasında dahil olunmuştur. İstanbul Beykoz'daki Kundura Fabrikası Platosu'nda çekimi yapılan dizi setine gidilerek, oyuncuların çalışma saatleri içinde görüşmelerin bir kısmı gerçekleştirilmiştir. Burada bir oyuncu vasıtası ile bir başka sete yönlendirilmem sonucu, başka bir dizi film setine gitme şansı bulunmuştur. Beykoz Paşabahçe'de boş bir arazide çekimi yapılan bir başka sete gidilmiştir. Şişli ilçesinin Bomonti semtinde kurulan bir başka sete ise tesadüfi olarak katılım sağlanmıştır. Bu setlerde tüm gün set ortamında bulunulması, çekim esnasında gözlem yapmaya da imkan tanımıştır. Set sırasında görüşme yapmanın dezavantajı ise, görüşmecilerin çekime devam etmeleri gerektiğinden görüşmelerin sıklıkla bölünerek gerçekleşmesidir. Setteki görüşmelerin ardından, platodaki set ortamında diğer set çalışanlarıyla da iletişim kurulmuş ve görüşmeler yapılmıştır.

Diğer görüşmeler ise sektörde çalışan, istekli ve konuşkan kişilere ulaşılması ile mümkün olmuştur. Bu tarz görüşmelerde sosyal ilişki ağlarından faydalanılmış ve kişilerin sosyal ortamlarına dahil olunarak görüşmelerin gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Bu görüşmeler, görüşmecilerin iş dışı, boş zamanlarında gerçekleştirildiğinden süre konusunda sınır ve baskının en az hissedildiği görüşmeler bunlar olmuştur.

Sendika ile yapılan görüşmeler ise randevu talebi ile 2019 yılı içerisinde yayılarak farklı zamanlarda, İstanbul'daki sendika ofisinde gerçekleşmiştir. Dizi sektöründeki emek örgütlenmelerine yönelik olarak, Sinema Emekçileri Sendikası'nda Yönetim Kurulu Üyesi ile Oyuncular Sendikası'nda Genel Koordinatör ile ve Sinema-Televizyon Sendikası Mali İşler Sorumlusu ile sendika temsilcileri olarak görüşmeler yapılmıştır. Sendikalar ile yapılan görüşmeler 2019 yılında İstanbul'da sendika ofislerinde gerçekleştirilmiştir. Böylelikle sektör çalışanları ile görüşmeler sonucu elde edilen verilere ek, sendikalar aracılığı ile sektöre ve çalışma koşullarına ilişkin çeşitli bulgular elde edilmiştir.

Belirtmek gerekir ki, sendika ve sektörle ilişkili kişiler aracılığıyla iletişim kurulmaya çalışılması ve görüşme için uzun sürelerde geri dönüş alınmaması, çalışmanın planlandığı süreden daha uzun bir süreye yayılmasına sebebiyet vermiş ve tezin beklenilen süreden geç bir zamanda sonlanmasına neden olmuştur. 2020 yılının başında teslim edileceği planlaması yapılan tez, 2020 yılının Mart ayında ülkemizde etkisini gösteren Covid-19 salgını nedeni ile teslim edilememiştir. İkamet ettiğim İstanbul'dan şehir dışına çıkamamam ve Trakya Üniversitesi'ne gidememem nedeniyle tezin teslim süresi gecikmiştir. Hem tezin saha araştırmasının öznelerine erişim ve çalışma sürelerinin uzunluğu gibi sektör içi zorluklar hem de Covid-19 gibi tezin yazıldığı süreçte içinde bulunulan toplumsal sorunlar tezin zorluklarını oluşturmaktadır. Sonuç olarak araştırma tamamlanmış ve araştırma kapsamında toplam 21 kişi ile görüşme yapılmıştır. Görüşmelerin süresi yarım saat-bir saat aralığında değişmektedir. Görüşmelerde, görüşme yapılan kişilerin izni dâhilinde ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Sonrasında görüşme kayıtları çözümlenerek, yazılı metin haline getirilmiş ve bulgular kategorize edilmiştir. Böylece, sektörde mevcut çalışma koşulları çalışanların öznel deneyimleri ve sendikal deneyimler üzerinden aktarılabilmiştir.

Tablo 6: Görüşmecilerin Demografik ve Mesleki Bilgileri

İsim	Yaş	Eğitim Durumu	Meslek	Sosyal Güvence	Sendikal Örgütlülük	Çalışma Deneyimleri
Selma	60	Konservatuar Mezunu	Oyuncu	Serbest Meslek Erbabı	Sendikalı	40 senedir oyunculuk yapmakta, şu anda tiyatroda oyunculuk yapmakta
Nesrin	57	Üniversite Terk	Oyuncu	Serbest Meslek Erbabı	Sendikalı	36 senedir oyunculuk yapmakta, şu anda tiyatroda oyunculuk yapmakta
Timur	35	Konservatuar Mezunu	Oyuncu	Serbest Meslek Erbabı	Sendikalı	14 senedir oyunculuk yapmakta. Farklı meslekler de yapmış. Şu anda bir dizide oyunculuk (yan rol) yapmakta
Dilek	39	Konservatuar Mezunu	Oyuncu	Serbest Meslek Erbabı	Sendikalı	21 senedir oyunculuk yapmakta. Farklı meslekler de yapmış. Şu anda tiyatroda oyunculuk yapmakta
Caner	35	Konservatuar Mezunu	Oyuncu	Serbest Meslek Erbabı	Yok	7 senedir oyunculuk yapmakta, şu anda bir televizyon dizisinde oyunculuk (yan rol) yapmakta
Mehmet	30	Üniversitede turizm bölümünde öğrenci-Oyunculuk eğitimi almış	Oyuncu	Serbest Meslek Erbabı	Yok	4 senedir oyunculuk yapmakta, şu anda televizyon dizisinde oyunculuk yapmakta
Rıza	58	Lise Mezunu	Yardımcı Oyuncu	Tekstil sektöründen emekli,	Yok	Tekstil sektöründen emekli.

				İşçi Olarak Sigortalı		Emekli olduktan sonra ek gelir sağlamak ve sosyalleşmek için yardımcı oyunculuk yapmakta
Yaşar	30	Üniversitede kamu yönetimi bölümünde Öğrenci	Yardımcı Oyuncu	İşçi Olarak Günlük Sigortalı	Yok	3,5 senedir yardımcı oyunculuk yapmakta, aynı zamanda şu anda geceleri güvenlik, koruma işleri yapmakta
Ahmet	61	İlköğretim Mezunu	Yardımcı Oyuncu	İşçi Olarak Günlük Sigortalı	Yok	20 sene tekstilde çalışmış. 2 senedir yardımcı oyunculuk yapmakta
Fatma	18	Üniversitede adalet bölümünde öğrenci	Yardımcı Oyuncu	İşçi Olarak Günlük Sigortalı	Yok	Öğrenci. Ek gelir sağlamak için şu anda yardımcı oyunculuk yapmakta
Aynur	57	Konservatuar Mezunu	Yardımcı Oyuncu	Hizmet sektöründen emekli, İşçi Olarak Günlük Sigortalı	Yok	Farklı meslekler yapmış, yaklaşık iki senedir ek gelir sağlamak amaçlı yardımcı oyunculuk yapmakta
Leyla	59	İlköğretim Mezunu	Yardımcı Oyuncu	Tekstil sektöründen emekli, İşçi Olarak Günlük Sigortalı	Yok	1 yıldır sektörde ses asistanı olarak çalışmakta
Büşra	24	Sahne sanatları bölümü – Üniversite Mezunu	Yardımcı Oyuncu	İşçi Olarak Günlük Sigortalı	Yok	Daha önce konfeksiyonda çalışmış. Emekli olduktan sonra bu mesleğe geçmiş
Emir	23	Radyo, sinema ve tv bölümü- Üniversite mezunu	Ses Asistanı	İşçi Olarak Sigortalı	Yok	1 senedir tiyatroda oyunculuk, televizyon dizisinde yardımcı oyunculuk yapmakta
Melisa	23	Radyo, sinema ve	Yapım Asistanı	İşçi Olarak Sigortalı	Yok	1 yıldır sektörde yapım

		tv bölümü-Üniversite mezunu				asistanı olarak çalışmakta
Hasan	27	Lise Mezunu	Sanat Asistanı	İşçi Olarak Sigortalı	Yok	8 senedir sektörde sanat asistanı olarak çalışmakta ancak dönem dönem farklı sektörlerde farklı işler yapmış
Selim	37	Radyo, sinema ve tv bölümü-Üniversite mezunu	Görüntü Yönetmeni	Serbest Meslek Erbabı	Sendikalı	18 senedir sektörde çalışmakta. Stajyer ve asistanlık yaptıktan sonra görüntü yönetmeni olarak devam etmiş
Cengiz	34	Lise Mezunu	Prodüksiyon Amiri	İşçi Olarak Sigortalı	Yok	10 senedir sektörde çalışmakta. Daha önce mağazada çalışmış
Kenan	63	Lise Mezunu	Görüntü Yönetmeni	Emekli, Serbest Meslek Erbabı	Sendikalı	40 senedir sektörde çalışmakta
Rıdvan	27	Üniversitede reklamcılık bölümünde öğrenci	Ses Operatörü	İşçi Olarak Sigortalı	Yok	5 senedir sektörde çalışmakta. Daha önce yardımcı oyunculuk yapmış
Faruk	35	Sinema tv bölümü-Üniversite mezunu	Yönetmen Yardımcısı	İşçi Olarak Sigortalı, Serbest Meslek Erbabı	Sendikalı	12 senedir sektörde çalışmakta ancak dönem dönem farklı işler yapmış

6. İSTANBUL'DA BİR SAHA ARAŞTIRMASI: FİLM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI

Saha araştırması kapsamında, film endüstrisi üretim aşamasında çalışan, kamera önü ve kamera arkası çalışanları ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, oyuncular ve kamera arkası çalışanları ayrıştırılmış, öncelikle kamera önü çalışanları olarak oyuncular ele alınmış, daha sonra yardımcı oyuncuların (figüran) deneyimlerine değinilmiştir. Kamera arkası çalışanları başlığı altında ise, kamera arkasında yer alan gerek yaratıcı gerek teknik işgücü beraber ele almıştır. Son olarak da sendikalar ile yapılan görüşme bulguları analiz edilmiştir.

6.1. Kamera Önü Çalışanları

Bu başlık altında, film endüstrisinin üretim (yapım) sürecinde, kamera önünde yer alan oyuncular ve yardımcı oyuncular (figüran) ele alınmıştır. Kamera önü çalışanları, oyuncu ve yardımcı oyuncu olmak üzere iki ayrı şekilde gruplandırılarak yine ayrı başlık altında çalışma koşulları incelenmiştir. Kamera önü çalışanları, ekranda tamamen ya da nispeten görünen işgücünü temsil etmektedir. Ekrandaki temsiliyet oyuncuların başrol, yan rol ve yardımcı oyuncu olmalarına göre değişkenlik göstermektedir. Oyuncular, ürünün yaratıcı kısmında yer alan ve ürüne yaratıcı katkıları ile müdahil olan çalışan kesimini temsil ederler. Yardımcı oyuncular ise, teknik işgücü içerisine dahil edilmektedirler; daha çok oyuncuları destekleyici konumdadırlar.

"Kamera Önü Çalışanları" ana başlığı altında yukarıda bahsedilen doğrultuda alt başlık olarak "Oyuncular" ve "Yardımcı Oyuncular" olarak ikili ayrım yapılmıştır. Yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgular ile çalışma koşulları analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda öncelikle işe giriş biçimi ve istihdam,

bunu izleyecek şekilde istihdam deneyimine ilişkin olarak çalışma süresi, ücret ve sigortalılık konusuna, son olarak sendikalaşmaya değinilecektir.

6.1.1. Oyuncular

Oyuncular film endüstrisinde film, dizi, tiyatro gibi farklı alanlarda mesleklerini icra edebilmektedirler. Ancak daha önce belirtildiği gibi bu çalışmada, yalnızca dizi film ve sinema filmi projelerindeki istihdamlarına ve çalışma koşullarına değinilecektir. Bu başlığın alt başlıklarında oyuncuların dizi ya da film projesine dahil olma süreçlerine, yani işe giriş koşullarına; bağlantılı olarak istihdam sürecindeki iş güvencelerine, çalışma koşullarına ve son olarak sendikalaşmaya dair görüşlerine değinilecek ve çalışma koşullarına ilişkin bulgular oyuncuların deneyimleri üzerinden analiz edilmeye çalışılacaktır.

6.1.1.1. Projeye Dahil Olma Şekli ve Güvencesiz Çalışma

Film veya dizi üretimleri proje temellidir, bu nedenle sektörde istihdam da proje temelli gerçekleşmektedir. Film üretiminin görünen yüzü olan oyuncular, oluşturulacak projeye ve bu projeye uygunluklarına göre seçilmekte ve istihdam edilmektedirler. Her projenin senaryosu farklı olduğundan, senaryonun hangi özellikte ve görünüşte kişiyi gerektirdiğine bağlı olarak oyuncu seçimi yapılmaktadır. Bunun yanı sıra, oyuncunun iş bulma sürecinde ajans ya da menajer aracı olmakta, oyuncunun tanınırlık düzeyi ve yeteneği iş bulma sürecini etkilemektedir. Oyuncu için yapım ekibi tarafından tanınıyor olmak, oluşturulacak olan yeni proje için de değerlendirilmek anlamına gelebilmektedir. Öncelikle menajer, ajans, yapımcı ya da yönetmen ile teması olan oyuncuya rol verilmek üzere deneme çekimleri (audition)[27] yapılmakta, role uygunluğa ve yeteneğe bağlı olarak

[27]Oyuncuların dizi, reklam veya daha farklı projelerde yer almaları için gereken deneme çekimleridir.

istihdam edilecek oyuncuya karar verilmektedir. Projeye uygun bulunan oyuncu ile iletişime geçilmekte ve yapım ekibi tarafından teklif yapılmaktadır.

Saha araştırması kapsamında görüşme yapılan ve uzun yıllardır oyunculuk yapan Selma, tiyatro vasıtasıyla tanındığını, böylece dizi/film projesine dahil olduğunu, sonrasında ise dizi/film projelerinin kendisine teklif olarak geldiğini söylemiştir: "Tanınıyorsunuz, tanınca teklif geliyor. Tiyatrodan meşhur olmuş bir insanım, "şöyle birisi var, iyi bir oyuncu" diye konuşulmaya başlanınca yapımcılar geliyorlardı, izliyorlardı ve iş veriyorlardı. Şu anda artık tanındığımız için oyunculuğuma değil role uygunluğumuza göre iş alıyoruz." Yine uzun yıllar oyunculuk kariyeri olan Nesrin de, işlerin teklif olarak geldiğini aktarırken menajerlerin iş bulma sürecindeki etkisinden bahsetmektedir:

> İşler teklif olarak geliyor, menajerimiz piyasadaki işleri takip ediyor, yapım şirketine gidiyor, "elimizde Selma hanım var" diyorlar. Yapım şirketinin yeni bir projesi oluyor diyelim, örneğin esmer birisi gerekiyor, ben sarışınım, saçını boyatırız diyorlar, ben de tamam deyince işi alıyoruz. (Nesrin, Oyuncu)

Meslek hayatına yeni başlayan Mehmet ise, deneme çekimi ile dizilerde rol aldığını söylemiştir. İş bulma sürecinin sosyal çevre ve yetenekle ilişkisi olduğunu dile getirmektedir: "Ben deneme çekimi sonucu bu işe başladım, aslında sonrası biraz da sosyal çevre ile alakalı. Tanındıktan ve beğenildikten sonra işler geliyor, yeteneğe de bağlı tabii."

Oyuncular, iş arama sürecinde yapımcı ya da yönetmen tarafından iş teklifi alabilmektedir. Daha önce yapılan bir projenin tutması, oyuncunun beğenilmesi, o projenin yapımcısı tarafından yeni bir proje yapma fikri doğurabilmekte ve yapımcı ya da yönetmen aynı oyuncuları projeye dahil etmek isteyebilmektedir. Görüşmecilerden Caner, şu anda yan rol olarak yer aldığı dizi projesinin eski projesi ile ilişkili olduğunu şu sözlerle dile getirmektedir: "Diğer projelerde, önce deneme çekimim vardı, ondan sonrası biraz iş işi getirerek gitti, çoğu öyle deneme yapmadan,

çağırmayla oldu. Bu işe de yapım şirketinin daveti ile başladım, öncesinde de beraber iş yapmıştık. Şimdiki kadromuz da zaten önceki işte olan kadro çoğu, tutulan bir işti." Görüşme esnasında bir projede yer alan Timur ise bulunduğu projeye nasıl girdiğini ve sektörde genel olarak işe girme sürecinin nasıl olduğunu şu şekilde anlatmaktadır:

> İşe girmemiz bizim sistematik olarak zaten çok belirli. Cast direktörleri işler başladığı zaman menajerlere özet geçerler, menajerler de uygun oyuncuları deneme çekimine gönderirler. Önce yönetmen asistanları bir eleme yapar, cast direktörü de eleme yapar, sonra yönetmene sunulur bunlar; yönetmen görüşmesi ile yapımcı görüşmesi yapılarak oyuncular belirlenir. Tabii ki televizyon geçmişi fazla olanlar şanslı. Bizi genelde daha önceki izledikleri geçmişimize dayanarak çağırıyorlar, mesela bu dizi öyle oldu; yönetmenimiz bizi daha önce izlediği performansımızdan dolayı çağırmış, tabii ki yine deneme çekimi yaptık, oturduk anlaştık ve başladık. (Timur, Oyuncu)

Oyuncuların bahsettikleri projeye dahil olma süreçleri, oyuncunun senaryoyu beğenip çalışma şartlarını konuşması ile son bulmaktadır ve ardından oyuncu ile yapımcı arasında sözleşme imzalanır. Oyuncu ile yapımcı arasındaki sözleşme ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen sözleşme türlerinden herhangi birisi ile kurulabilmektedir. Yapılan sözleşmeler belirli ve belirsiz süreli olabilmekte, çalışma biçimleri bakımından tam süreli ya da kısmi süreli sözleşme yapılabilmektedir. Konuyla ilgili olarak, 2011 yılında dizi oyuncularının çalışma koşullarına yönelik sektörel bir inceleme yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş Müfettişi Ali Karaca'nın (2017: 77-82) elde ettiği tespitler iş sözleşmesinin yapılabileceği, oyuncuların da işçi olduğu yönündedir. Ancak uygulamaya bakıldığında, oyuncu ile yapımcı arasında ticari bir ilişki kurulduğu düşünülmekte ve bu nedenle iş sözleşmesi yapılmamaktadır. Tez kapsamında yapılan görüşmelerde de, tüm oyuncular ticari ilişki kapsamında sözleşme yaptığını aktarmıştır. Bu konuya ilişkin oyuncuların görüşleri "Serbest Meslek Erbabı Olarak Sigortalılık" başlığı altında verileceğinden, bu konu altında değinilmeyecektir.

Oyuncunun projeyi/senaryoyu beğenmesi tahmin edildiğinden daha zor olabilmektedir. Daha önce çalışmanın "Televizyon Sektörü" başlığı altında da ifade edildiği gibi, dizilerin kısa bir süre sonra ekrandan kaldırılabilmesi ve bu durumun yaygınlaşması oyuncular tarafından da dile getirilmekte ve bu durumun projeye girişte karar vermeyi zorlaştırdığı vurgulanmaktadır;

> Öncelikle senaryoya bakıyorsunuz, çünkü dünyanın en iyi oyuncusu da olsanız senaryo kötüyse hiçbir şey olmuyor; senaryo, ekip, prodüksiyon yani o ansambla[28] bakıyorsunuz, oyuncu kadrosu vs. Sonra bu iş olur ya da olmaz diyorsunuz. Bir işe başlamaktaki en önemli kriter bunlar. (Selma, Oyuncu)

> Bir buçuk yıldır şu anda televizyon ya da sinemada bir işim yok artık, bu aralar şöyle bir şey var; başlayan diziler çabucak kalkıyor, bitiyor, bizim yaşımızda ellili yaşlarda çok iyi bir şey seçmeniz lazım vs. dolayısıyla beklemekteyiz, iyi bir iş olursa yaparız. (Nesrin, Oyuncu)

Selma ve Nesrin'in sözlerinden de anlaşılacağı üzere, geçmişte olduğu gibi günümüzde de projenin devam edip etmeyeceği belirsizdir. Literatür çalışmasında birçok başlık altında da bahsedildiği üzere dizinin devam etmesinde reyting en önemli kriterdir. Diziler eğer reyting almaz ise yayından kaldırılmaktadır. Bu noktada oyuncuların iş güvencesizliği ortaya çıkmaktadır. İşe girişte yapılan sözleşmeler genellikle işverenin lehine maddeler içermekte, sözleşme aslında tek taraflı yapılmakta ve oyuncu açısından güvence temin etmemektedir. Güvencesiz istihdamı içselleştiren Selma, sözleşmelerin tek taraflı olmasından kaynaklı, sözleşmeyi okumadan imzaladığını belirtmektedir:

> Dizinin devamlılığı reytinglere bağlı tamamen, otuz dokuz bölüm imzalıyoruz, dördüncü bölümde de kalkabiliyor, yüz dokuz bölümde sürebiliyor ki o şanslı bir durum, inşallah öyle bir şey olur. Ben imzalarken bakmıyorum bile şartlara, o tamamen tek taraflı bir sözleşme, hiç bir hükmü yok. Bana diyorlar ki "Okumuyor musun?", ay neyini okuyayım, tutmazsa dizi üçüncü-beşinci bölümde kalkacak

[28] Bir dizi veya film yapımında oyuncu kadrosunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Kelime anlamı topluluk demektir.

> zaten, maalesef oyuncunun aleyhine bir sözleşme oluyor hep. (Selma, Oyuncu)

Selma gibi Mehmet de: "Projenin süresi hiç belli olmuyor, bir ile yetmiş bölüm arasında gidip geliyor, dördüncü bölümde bittiği de oluyor, üç yüz bölüm giden dizilerde oluyor" sözleri ile yine iş güvencesizliğini vurgulamıştır. Projenin yayına devam edip etmeyeceğinin belirsizliği, Selma ve Mehmet'in sözleriyle vurgulandığı gibi iş güvencesizliği doğurmaktadır. Bu duruma bir başka örnek ise Dilek'in ifadesinde yer almaktadır:

> Bir sezon boyunca otuz altı bölüm çalıştığım dizi de oldu, üç bölüm çalıştığım da oldu, izlenmeye göre değişiyor. Bizim mesleki garantimiz yok zaten. Bazen biliriz, söylerler, bu rol üç bölüm devam edecek ama bazen söylemezler. Bizim işimiz zaten reytingle ilgili olduğu için, sabah uyandığında reyting düştüyse bir sonraki hafta yayından kalkma ihtimali vardır, hala düşüyorsa yayından kalkar zaten. Sıfır garantili bir sektörde çalışıyorum. Bir sözleşme yapılıyor ama o dizinin reytingi tutmadı ve kanal kaldırıyorum dediği anda işsiz kalıyorsunuz. (Dilek, Oyuncu)

Dilek'in sözleri, sektörün oyucunlar açısından süreksiz ve belirsiz istihdam koşulları anlamına geldiğini doğrular niteliktedir. Diğer görüşmelerde de aktarıldığı üzere sektörün bu koşulları kanıksanmış, sektöre içkin hale gelmiştir.

Oyuncuların iş güvencesizliğini, yapılan tek taraflı sözleşmeler beslemektedir. Görüşmeciler, güvencesizliği "yapımcının lehine yapılan sözleşme" olarak yorumlamaktadır. Timur da, diğer görüşmeciler gibi sözleşmenin tek taraflı olduğunu dile getirmektedir. Ayrıca Timur'a göre, işin başlangıcında olduğu gibi işin bitişini de yapımcı belirlemektedir. Dolayısıyla işçi-işveren arasında kurulan ilişkinin belirleyicisi olarak çalışan asli belirleyici olarak yer almaz. Ancak ona göre oyuncunun iş güvencesizliğini yalnızca yapımcıya bağlamak yanlış olacaktır. Burada asıl işveren, kanaldır. Kanal-yapımcı-oyuncu şeklinde zincirleme bir belirleyicilik vardır. Bu belirleyicilik zincirinde oyuncu işten çıkma zamanı konusunda da belirleyici değildir.

> Sözleşme maalesef tek taraflı yapılıyor, maalesef bizim en büyük sorunlarımızdan bir tanesi bu; tek taraflı sözleşmeler yapıyor olmamız. Bütün haklarımızı yapımcıya devrediyoruz, ama şunu da biliyorum, yapımcılar da kanallarla tek taraflı sözleşme yapıyor, aynı sözleşmede isimleri değiştiriyor, kanal yerine yapımcı yazıyor, yapımcı yerine oyuncu yazıyor aslında. O da bütün haklarını sattığı için, bizde bütün haklarımızı ona satıyoruz. Karşılılık ilkesi yok maalesef, sıkıntılı sözleşmeler. Yasa nezdinde bir avukatın önüne geldiği zaman, sözleşmeyi okuyup da "Ya bu ne saçma bir sözleşme." demeyeni görmedim. İşin başlangıç bitişini belirliyor, benim bu işten çıkmak istiyorum deme hakkım yok, otuz dokuz bölüm imzalıyoruz projeyi, otuz dokuz bölüm sonunda çıkabilirim ancak. (Timur, Oyuncu)

Oyuncular, yer aldıkları başka bir proje ya da farklı bir işleri yok ise, proje beklenmedik bir anda sonlandığında ya da projeden çıkartıldıklarında iş güvencesizliğine maruz kalmaktadır. Oyuncuların işsiz geçirdikleri süre sezona bağlı olarak değişebilmektedir. Sezon ortalarında yeni dizinin başlama ihtimali daha düşük olduğundan işsizlik süreci uzayabilmektedir. Görüşmecilerden Mehmet, işsiz kalınan dönemin önemine vurgu yapmaktadır. "Oyuncunun iş güvencesi yok, dönemimizde daha az dizi çekiliyor, açıkçası biraz şansa dayalı. Bittiği zaman doğru zaman mı o etkiliyor." Sektörün belirsiz iş ilişkisinin oyunculara işsizlik olarak yansımasını Dilek şu deneyimi ile aktarmıştır:

> Geçen yaz başı dizim bitti, teklifler geldi. Teklifleri değerlendirdim ve bir tanesini eylülde olanı beğendim. Tamam dedim ben bunu beklerim, geri kalan bütün tekliflere hayır dedim. O dizi kanala satılmadı, satılmadan bana gelmişler, o sıra diziler başladı, ekipler kuruldu ve işsiz kaldım. (Dilek, Oyuncu)

Oyuncular, işsiz kalmamak için, işin sürekliliğinin önemine vurgu yapmaktadırlar:

> Proje arasında boşluk oluşuyor. Hani belli bir iş yapma zamanından sonra, bir kaç iş yaptıktan sonra artık iş size gelmeye başlıyor zaten. Eğer o bekleme süresi uzun sürerse, bekleme işini seçmezseniz hani menajerlerin biraz devreye girmesi gerekiyor, istediğiniz projeyi

> bulması için. Ama benim mesela çok şükür istediğim şekilde devam etti, üst üste devam etti, bir de ben biraz bu işte süreklilikten yanayım, sürekli olsun işte biraz daha az tatmin edici olsun düşüncesindeyim. (Caner, Oyuncu)

> Garanti altında olmak istiyorum, yurtdışında olduğu gibi bir işe başladığımda o iş on üç bölümse, on üç bölüm gitmesini istiyorum ki sonraki ayımı ayarlayabileyim. Yarınımı bilmek istiyorum, mesleğimin meslek olarak kabul edilmesi demek bu oluyor ya, bunu istiyorum. (Dilek, Oyuncu)

İstihdamın sürekliliğinde, projenin reyting almaması sonucu yayından kaldırılmasının yanı sıra farklı etmenler de etkilidir. Senaryo gereği o karakterin projeden çıkması gerekebilmekte, oyuncular arasında ya da oyuncu ile yönetmen arasında problem yaşanabilmekte; yönetmen, projede yer alan oyuncuyu ve ekibi değiştirmek isteyebilmektedir. Yine bu noktada oyuncuların iş güvencesizliği ortaya çıkmaktadır.

> Çok farklı değişken var, zaten reyting etkiliyor her şeyden önce. Reytingden başka daha az etkileyen etmen var, ama onların hepsi sürpriz. Sonuç olarak para kazanmak için yapılan bir iş ve bu işi yapanlar tüccarlar, hani patronlar. Para da reytingle kazanılıyor, para kazanılmaya devam ettikçe yapımcı istediği takdirde işi devam ettirebilir. Oyuncunun istemesi istememesi önemli değil, o oyuncuyu çıkarır, başka oyuncu alır; yeter ki reyting düşmesin, tüm mesele bu. Ama bazen olağanüstü koşullar oluyor, ne bileyim oyuncular arasında ya da oyuncu ile yönetmen arasında anlaşmazlıklar oluyor, ekip huzursuz oluyor, iş zor çekiliyor filan (…) Başrol oyuncuları da değişebilir. Yapımcı diyor ki: "Benim işim tuttu, umurumda değil." yenisini getiriyor, seyirci hala izlemeye devam ettikçe iş devam eder. (Timur, Oyuncu)

Başrol ve yan rol oyuncuları arasında iş güvencelerine ilişkin bir değerlendirme yapan Timur, sözlerine şu şekilde devam etmiştir. "Yalnız başrol oyuncuları, yan rol oyuncuları kadar güvencesiz değil. Çünkü yapılan sözleşmelere ağırlık koyabilmektedirler ve kendilerini garantiye alabilmektedirler." Burada başrolün, dizinin başarısındaki etkisi öne çıkmaktadır ve dizi, ticari bir unsur olarak düşünüldüğünde getirisi olan bir işin başrol oyuncuları, çalışmadan doğan haklarına

daha kolay ulaşabilmektedir. Ancak bu durum sayıda kişiler için geçerlidir, görüldüğü üzere bir dizide yer alan başrol dışı çalışanların çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesi bu şartlarda söz konusu olmamaktadır.

Selma'ya göre başrol ve yan rol oyuncuları arasındaki spesifik başka bir konu ise; yan rol oyuncuları projeden çıkartıldıklarında ya da projeleri sona erdiğinde bir başka projeye misafir olarak gidebilmektedir. Ancak başrolün böyle bir seçimi olmamakta ve bu sebeple başrol oyuncuları için iş bulma süresi daha uzun sürebilmektedir. Ayrıca başrol oyuncuları daha seçici davranmakta ve diğer projelerde de tekrar başrol olarak yer almak isteyebilmektedir.

> Bir projenin bitmesi, yeni projenin gelmesi, sizin onu beğenmeniz falan bir zaman alıyor, özellikle başrol oyuncuları için daha büyük problem, espri ile anlatayım; yan rol oynayan bir arkadaşımız vardı, bir gün dedi ki: "Size çok acıyorum.", niye dedim. "Siz öyle lap diye bir diziye giremiyorsunuz, biz o diziden o diziye misafir oyuncu olarak gidiyoruz, ekmeğimizi kazanıyoruz, sizin öyle bir şansınız da yok." dedi. Yani öyle bir durum var. (Selma, Oyuncu)

Oyuncuların iş güvencesizliğini tetikleyen bir başka durum ise, dizi-film projesine dahil olma sürecinde ekonomik konjonktürdeki değişmelerdir. Ülkedeki mevcut ekonomik durum film endüstrisine yansımaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde reklam düşüşleri kanalları olumsuz etkilemekte, kanallar daha az dizi temin etmekte, yapımcılar yapım sayısını azalmakta ve dolayısıyla oyuncunun dizi/film projesine girme süreci uzamaktadır.

> Diğer projeye geçme süresini hiç kimse bilemez, arka arkaya da gidebilirsin, pat pat pat devamlı işte alabilirsin, Bir aksilik tutar, işin bozulur, sektör bozulur, bizde bir de öyle şeyler var; son on beş yıldır sürekli televizyon sektörü üç dört yılda bir tıkanıyor, diziler azalıyor, belki fark ediyorsunuzdur. Bundan beş-altı yıl önceye kıyasla kanalların bir sürü boş günü var, iki dizi vardı günde, şimdi bir sürü kanalın boş günü var, film yayınlıyorlar, eski program yayınlıyorlar falan. Kar marjı çok düştü, reklam verenler bozuldu, esasında memleketin ekonomisi nereye doğru giderse bu sektörde oraya doğru gidiyor, doğrudan etkiliyor. Kapitalizm, televizyon üzerine kurulu bir

> sistem. Televizyonda reklam, ürün, satış mantık olarak ne kadar reklam o kadar kapitalizm. İşler iyi gider, reklam artar, reklam artarsa zaten ekonomi iyidir; alışveriş vardır ki reklam artar, reklam artarsa televizyon sektörü zenginleşir. Ekonomi kötü olunca reklam veren parayı kısıyor, reklam bütçesini kısınca işler çöküyor. (Timur, Oyuncu)

> Ekonomi bu sektörü çok büyük etkiyor, hatta şu anda krizdeyiz. Hatta son üç haftadır diziler yok, kanallar ile reklam verenlerin arasındaki maddi anlaşmazlıklar yüzünden. (Caner, Oyuncu)

Ekonomik kriz dönemine ilaveten, dizi-filmde rol almak isteyen oyuncu sayısının her geçen gün artması sebebiyle oyuncular iş bulmakta zorlanmakta, üniversitelerdeki sinema-televizyon bölümlerinin artan kapasitesi oyuncu arzını arttırmaktadır. Oyuncu arzındaki artış işsizliği tetiklerken, buna ilaveten ekonomik kriz dönemlerinde azalan yapım sayısına da bağlı olarak kriz dönemlerinde sektördeki işsizlik daha da artmaktadır.

> Ekonomi olumsuz olarak etkiliyor; çünkü bu bir pazar ve tüketim arttıkça talepte sorunlar olduğu için, yeterli gelmediği için. Ajanslara kayıtlı üç yüz bin küsür oyuncu varmış, bu seneki. Öyle bir arz-talep dengesi durumunda bütün dengeler şaşıyor. (Dilek, Oyuncu)

Proje temelli film üretiminin yarattığı güvencesizlik, oyuncular için sürekli bir gelir kaynağının olmaması anlamına gelmektedir. Oyuncular bir anlamda gelir kaynağını sürekli hale getirebilmek için mesleklerini yalnızca dizi ya da filmlerle icra etmezler. Dizilerde iş bulamayan ya da dizide çalışmak istemeyen veya dizi projesi yeni biten oyuncular farklı alanlarda çalışabilmektedir. Oyuncular istihdam alanı olarak sinema filmlerini değerlendirebilmekte, tiyatro yapabilmektedirler. Selma, "Tiyatro yapıyoruz, hep tiyatro yaptığımız için asgari hayatımızı öyle sürdürüyoruz, yani öyle oturup da dizi yapımcıları bizi bulsun diye beklemiyoruz" diyerek geçimlerini sürdürmeleri gerektiğini ve bu sebeple mesleklerini farklı alanlarda devam ettirdiğini aktarmıştır. Esasında oyuncular için güvencesizliği yaratan asli durum, yaptıkları işlerin süreksiz oluşu ve talep ettikleri her an sektörde çalışma imkanlarının olmamasıdır.

Görüşmecilerden Selma, işin devamlılığını şans ile bağdaştırmaktadır: "Projeye girmen hiç belli olmaz, tamamıyla kısmet işi diyorum ben, bazısı daha şanslı, benim iş bulmam beş-altı ayı bulabiliyor ama o sırada başka iş geliyor, onunla geçiniyorsun. Kesinlikle birikim gerekiyor, başka işler yapman gerekiyor, tiyatroculuk yapıyoruz şu anda mesela." Timur da diğer görüşmeciler gibi, sürecin belirsizliğini ve bununla baş etmek adına, oyuncuların geçimini sürdürmek için farklı alanlarda mesleklerini icra etmesi gerektiğini düşünmektedir:

> İşin devamlılığı tanımsız bir şey bizim için. Ben, eğitmenlik yapıyorum, tiyatro yapıyorum, başka işlerim var, hemen o işlerime koşturuyorum. Diğer, şimdiye kadar oluşturduğum ikinci işlerimle ilgileniyorum, çünkü televizyon üzerinden oyunculuk yapmak için şansınız çok yaver gitmeyebilir -ki bunun sayısı da çok az insan, dışarıdan kalabalık gözüküyor ama çok az insan- hiçbir zaman tek işiniz televizyon olamaz, olmamalı. Ben hatta öğrencilerime aynı tavsiyeyi veriyorum; hiç belli olmaz, her an her şey değişebilir, dolayısıyla da her zaman kendimizi sağlama almalıyız. Eskiden ustalar söylerdi, inanmazdık: "Kirayı tiyatrodan, kıymayı sinemadan kazanıyoruz." diye, bizimki de öyle işte. Esas çorbayı kaynatan parayı başka yerden kazanmak gerekiyor, et yemek isteyenler için televizyon bazen iyi bir seçenek. (Timur, Oyuncu)

Oyuncular, iş güvencesizliğine bağlı olarak sektörel işlerin yanı sıra farklı mesleklere yönelebilmektedirler. Dilek de bu kişiler arasındadır: "Farklı işlerde de çalıştım, her zaman iş bulamadığımız için başka işler de yaptım, hatta şu anda aynı zamanda menajerlik de yapmaya çalışıyorum; bir dönem cast da yaptım, yapmamam gerekirken." İş hayatına oyunculuk ile başlayan Timur ise sonrasında şansının yaver gitmediğini ve bu sebeple farklı mesleklere yöneldiğini ifade etmektedir. İstihdam edilmeyi şansa bağlarken, yer aldığı bazı projelerde çalışmaya ilişkin kazanılan haklarını alamadığını ifade etmekte, bu sebeple farklı işler yapmak zorunda kaldığını aktarmaktadır:

> Çok farklı işler yaptım, biraz deneyim oldu ama bunlar hep oyunculuk yapamadığım dönemlerde para kazanmak, kira ödemek için uydurma şeyler. Parçalı, kısa dönemlerde farklı işler yaptım; garsonluktan, bir mekanın direktörlüğüne kadar, internetten resim sattım vs. Başta

> sadece oyunculuk ile uğraştım, ara yıllarda bunları yaptım, ilk başta şansım yaver gitti, sonra bir aksilik oldu, o aksilikten sonra. Bir dizi biter, sen başka türlü planlamışsındır, paranı ödemezler falan ondan sonra yeni dizi gelene kadar arada bir boşluk olur. Paranı da alamamışsındır, böyle bir aksilik oluyor dönem dönem. (Timur, Oyuncu)

6.1.1.2.*Sahneye Bağlı Çalışma Süresi ve İzin Günleri*

Tezin ilk kısmında bahsedildiği üzere, dizilerin yayın sürelerinin artması ile beraber film endüstrisinde çalışma süreleri de uzamıştır. Bir dizinin bir bölüm yayınlanma süresinin kırk beş dakikaya çıkartılmasının ardından, doksan dakikayı aşan dizi süreleri, günümüzde yüz yirmi dakikaya dayanmıştır. Dizilerin, kanalların haftalık yayın akışına yetiştirilebilmesi için üretimde yer alan emeğin uzun saatler çalışması gerekmiştir. Bugün setlerde günlük on altı saati bulan uzun çalışma süreleri ile karşılaşılabilmektedir.

Oyuncular için çalışma saatleri sahnelere ve çekim sürelerine bağlıdır ve bu sebeple oyuncular açısından günlük çalışma saatleri değişkenlik gösterebilmektedir. Dizideki çekim sahnelerine bağlı olarak, oyuncuların çalışma süreleri oluşmaktadır. Pratikte günlük on altı saati bulan setler mevcuttur. Diğer yandan çalışma saatleri esnektir; bazı günler çekimler uzarken bazı günler erken bitebilmektedir. Sahnesi olan oyuncu sete gelmekte ve sahne bitiminde setten ayrılmaktadır. İzin günleri, değişkenlik göstermekte kimi projede üç günken kimi projede bir gün şeklinde uygulanabilmektedir. Repo (izin) günleri belirlidir ancak oyuncu sahnesi olmadığı çalışma günlerinde de izinli sayılmaktadır.

Görüşmecilerden Dilek, çalışma saatlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Rolüne göre değişir, bazen haftada altı gün çalışırsın, bazen haftada dört gün çalışırsın.” Aynı şekilde Mehmet de: “Haftada bir ya da iki gün resmi repon oluyor, onun

dışında sahnen olmadığı zaman da izinlisin." diyerek çalışma ve izin günlerinin farklılaştığını belirtmiştir. Şu anda yan rol olarak bir projede yer alan Caner ise, çalışanlar arasında başrol ve yan rolün çekim sürelerinin farklılaştığını ve başroller için çekimlerin daha uzun sürdüğünü söylemektedir:

> Bir projenin ilk başlangıç süresi iki ay filan, hazırlık süresi. Ondan sonra çekimler başladığında, ilk bölümü biz on beş günde filan çekeriz; ilk bölüme özenilir çünkü. Sonraki bölümler düzene otururbut, başrolün haftada beş gün maksimum çalıştığı ama gece de çalıştığı, hani onlar için biraz daha ağır, bizim için (yan rol) biraz daha hafif. Kendimde haftada herhalde yirmi-yirmi beş saat çalışıyorumdur. (Caner, Oyuncu)

Caner'in de belirttiği gibi, uzun çalışma saatlerinin en yoğun olduğu dönem projenin hazırlık (ilk bölüm çekimleri) aşamasıdır. Dizinin izleyici tarafından beğenilmesi ve reyting alabilmesi için ilk bölümler detaylı çekilmekte ve bu nedenle daha uzun sürmektedir. Dizi ekibinin projeye adaptasyonu sonrasında (birkaç bölüm sonra) çalışma düzeni oturmaktadır. Selma ise, bu durumdan şu şekilde bahsetmektedir: "Çalışma saatleri günde on beş- on altı saati buluyor bazen, iş tuttukça daha derli toplu olabiliyor ama ilk başlarda dağınık, çok uzun süreli çalışıyorsunuz (…) eskiden daha kötüydü artık eskisi gibi değil, uyku reposu bile veriyorlar, o gün iş geç bitmişse ertesi gün geç başlatıyorlar." Uzun süreli oyunculuk geçmişi olan Selma, çalışma saatlerinin geçmişe kıyasla görece iyileştiğini belirtirken, Timur ise bugün halen hazırlık aşamasında reposuz çalışılan günlerin olduğuna değinmektedir:

> Bu sette mesela ortalama on iki saat çalışıyoruz ama bu bizim setimiz için geçerli, beş gün on iki saat çalışıyoruz biz. Ortalama koşulları sorarsanız; altı günde on dört-on beş saat, ortalama koşullar böyle. İzin günleri bu sette iki ama genelde bir gün, repo diyoruz biz izin günlerimize. Başlangıç dönemiyse, yeni başlayacak bir diziyse, ilk bölüm -hazırlık bölümünde- reposuz çalıştığımız oluyor birkaç hafta. (Timur, Oyuncu)

Sinema filmlerinde ise günlük çalışma saatleri, dizi filmler ile hemen hemen aynıdır. Dizi filmlerin haftalık yayına yetiştirilmesi gerekliliği sinema sektöründe mevcut olmasa da, sinema çekimleri aylık olarak sınırlandırılmakta ve ay bazında yetiştirilmeye çalışılmaktadır. Bu sebeple de günlük çalışma saatleri sektörde de yine uzundur. Timur'a göre, sinemada da günlük çalışma saatlerinin uzun olması, ekiplerin aynı zihniyette olmalarından, alışılmışlıktan ve maddi sebeplerden kaynaklıdır. Bu gibi nedenler ile filmler kısa sürede çekilerek, gösterime hazırlanmaktadır.

> Sinemada süreler pek farklılık göstermiyor, çünkü ekipler aynı. Sinema filmleri de dizi gibi çekiliyor. Çünkü insanlardaki mantık aynı. Tabii orada ekonomik nedenler de var. (Timur, Oyuncu)

Dizi film ve sinema filmlerinde günlük çalışma saati genellikle ve en az on iki saat iken; dizilerde süreler genellikle on altı saate kadar uzayabilmektedir. Günlük çalışma saatleri, insani çalışma koşullarının ötesine geçmektedir. Bu süreler, oyuncuları fiziksel ve zihinsel olarak olumsuz etkilemekte, sosyal ilişkilerini sınırlamaktadır. Timur, uzun çalışma saatlerine yol saatlerini de eklediği zaman bu saatlerin mental olarak çökerttiğini ve sosyalleşmeye zaman kalmadığını belirtmektedir: "Uyandın, sete gelmek için yarım saat hazırlandın, bir-bir buçuk saat yol geldin, on dört-on beş saat çalıştın, bir-bir buçuk saatte de evine döndün. On sekiz saat çalışıyorsun, bu nasıl etkileyebilir? Mental olarak çökertiyor tabii, insanı hem ruhsal hem fiziksel olarak çok ciddi bir çöküntüye uğratabiliyor." Dilek de, uzun çalışma saatlerinin olumsuz etkilediğini ve bu sürelerin kısaltılmasını gerektiğini şu sözlerle vurgulamaktadır:

> Fiziksel olarak yıpranıyorsun, zaten uykusuz ve bilinçsizce hayatına devam etmeye çalışıyorsun ama ruhsal olarak çok eksik kalıyorsun; ailene, sevdiğine kendine vakit ayıramıyorsun, insanlar sana düşmanlaşmaya başlıyor görüşemediğin için. Halbuki çok çalışıyorsun ve vakit ayıramıyorsun, o yüzden yalnızlaşıyorsun. Dizi sürelerinin azalmasını hepimiz istiyoruz, yayınlanma süresinin. Hani şimdi diziler yüz yirmi dakikaya çıktı. Biz ilk eylemimizi yaptığımızda, "Yerli Dizi Yersiz Uzun" doksan dakikaya eylem yapmıştık, böyle şey mi olur

> diye. Şimdi yüz yirmi dakika. Yani her hafta bir sinema filmi çekiyoruz. Bu durum, reklam gelirleri ile ilgili. Eskiden iki dizi oluyordu, şimdi tek diziyi özetlerle uzatıyorlar. Bizi dizi süreleri çok zorluyor. (Dilek, Oyuncu)

Mehmet de, dizi sürelerinin kısalması gerektiğini ancak etkilenecek çok parametre olduğunu, köklü bir değişiklik gerektiğini şu sözleri ile aktarmaktadır: "Dizi saatleri kısalırsa daha kaliteli işler çıkar ortaya, hem teknik hem senaryo açısından. O da bu dönemde kanallar için nasıl karşılanır bilmiyorum, etkilenecek çok şey var. Her şeyin kökten düzenlenmesi ve bir düzene oturtulması gerekir" Çalışma saatlerinin uzunluğu konusunda tüm görüşmeciler hemfikirdir. Ancak Caner ve Selma, bu işte alınan ücretin tatmin ettiğini ve tanınırlık gibi sosyal getirisinin olduğunu söyleyerek, çalışma saatlerinin zorlayıcı tarafını kendilerince bertaraf ettiklerini ifade etmektedirler.

> Yoğun mesaisi olduğu için hayatımızı kısıtlıyor, daha yoğun arkadaşlarımı daha çok kısıtlıyor biliyorum. Yani hayatı yaşayacak vakitleri yok ama beni olumsuz etkilediğini çok söyleyemem. Hani bu işin iyi somut bir geri dönüşü var diğer mesleklerin aksine, dışarı çıktığınızda da bir sosyal bir dönüşü var. Bu yüzden şikayet edilebilecek bir meslek değil. (Caner, Oyuncu)

> Yine de her şeye zaman ayırabiliyorsunuz. Biz biraz da enerjisi yüksek insanlarız, adrenalin bağımlısıyız. Dolayısıyla çok etkilemiyor; sinemaya da gidiyoruz, arkadaşlarımızla yemeğe de gidiyoruz, çocuğumuza da vakit ayırıyoruz. Hepsi bir arada yürüyor (…). (Selma)

Günlük çalışma süreleri ile sosyal hayatını bir şekilde programlayabildiğini belirten Selma, sözlerine şu şekilde devam etmiştir: "(…) ama tabi saati belli olan, programı belli olan, bize bir gece önceden gelir, "Yarın sabah set var" diye. Tabii mesela böyle şeyler çok olur; sahnen yoktur, sen plan yapmışsındır, havada bir değişiklik olmuştur, seni alırlar sete filan. Hani en azından televizyon oyunculuğunda profesyonel şartlar altında çalışabilmek bizi rahatlatacak." Selma, çalışma sürelerine

alıştığını belirtse de esnek çalışma sürelerinden yakınmaktadır ve profesyonel bir çalışma hayatı istemektedir.

6.1.1.3. Ücret ve Ücret Farkı

Dizi/film çalışanlarının kazandıkları ücretler, diğer sektörler ile karşılaştırıldığında görece yüksektir. Ancak bir dizi/film projesinden kazanılan ücretler herkes için farklıdır. Dizi/film çalışanları arasında bir kıyaslama yapıldığında en yüksek ücreti oyuncular almakta, oyuncuların kazandıkları ücretler ise başrol ve yan rol olmalarına göre değişkenlik göstermektedir. Başrol oyuncusu diğer çalışanlar ile kıyaslandığında tavan ücret alırken, yan rolün kaşesi[29] sektörde görece iyi düzeydeyken başrole göre oldukça düşüktür. 2019-2020 yılları dizi sektöründe ücretli çalışanların bölüm başı ücret aralıkları, yaklaşık olarak başrol oyuncuları için otuz bin-dört yüz bin civarındayken yan rol oyuncuları için beş bin-otuz bin civarındadır.

Görüşmecilerden Timur, sektörde kazanılan ücretlerin diğer sektörlere göre yüksek olduğunu ifade etmekte, ancak çalışma koşulları göz önüne alındığında yüksek ücretlerin hak edildiğini düşünmektedir. Ücret farkı konusunda ise taban ücretin sınırının olması gerektiğini savunmaktadır:

> Televizyon ortalaması şöyle; en düşük oyuncunun kaşesi bin- doksan bin arasında değişir ama kimse bilmez kimin ne kadar aldığını, dolayısıyla ana kast ortalaması eskiden yirmi bin ise şimdi bölüm başı on bin ortalamasına düştü diyebilirim ekonomiden kaynaklı. Başrolden bahsetmiyorum etrafından bahsediyorum (…) Doğruyu söylemek gerekirse bu insani koşullarda ne kadar ücret alırsanız alın, ücretten daha fazla problemleriniz oluyor. Şansınız yaver giderse çoğu insanın kazanamayacağı paraları kazanıyorsunuz doğru. Hatta bu eşikler çok açık olduğu için, bölüm başı seksen-doksan-yüz bin kazananların çok bile olduğunu düşünüyorum bazı zamanlar ama bu koşullarda değil. Zaten insani koşullarda yapılan bir iş olsa, oyuncuların bu kadar kazanmasındansa daha nizami iş koşullarında

[29] Film endüstrisinde dizi filmlerinde/sinema filmlerinde çalışanlara verilen ücret.

> çalışan birisinin kazanmasını ben tercih ederdim. Bir parametre yok, ben doğru bulmuyorum, taban ücret olması gerektiğini düşünüyorum, tabii ki üstün serbestisi olabilir ama altın serbestisinin olmaması gerektiğini düşünenlerdenim. (Timur, Oyuncu)

Başrol oyuncuları genellikle popüler kişilerden seçilmektedir. Popüler kişiler ise marka haline geldikleri için yüksek ücret talep etmektedirler. Ayrıca, başrol oyuncularının dizi ya da filmin başarısında payı olduğu düşünülmekte ve bu nedenle ücretleri yüksek tutulmaktadır. Ancak sektörde yaygın olan bu düşünceye karşı Caner, başrol oyuncularının popüler kişiler olmasının, dizinin ya da filmin başarılı olacağını garanti etmediğini belirtmektedir:

> Ortalama bölüm başı yirmi-otuz bin ücret alıyorum, çok daha fazlasını kazananlar var ama şu anda bu durumdayken, sektör böyleyken gayet tatmin olurum. Başrol oyuncuları, rolleri gereği ve medyada ön planda olmalarından kaynaklı bize göre çok yüksek kazanıyorlar. Tabii onlar ayrı, bu işin en çok ekmeğini yiyenler. Ama tabii şöyle bir şey var; işin yürümesinde asıl etki edenler başrol oyuncuları, diziye kattıkları önemli ancak tek etken değil. Günümüzde başrol oyuncularının çok popüler kişilerden seçilmesine rağmen iş yürümeyebiliyor, senaryo da çok önemli. (Caner, Oyuncu)

Başrol ve yan rol ücretlerinde bir standart yoktur ve ücret farkı uç noktalardadır. Bu durumu, yan rol oyunculuğu yapan Dilek ise şu sözlerle değerlendirmektedir: "Bizim sektörde haftalık bin lira alan da var, yüz bin lira alan da, yüz elli bin lira alanda. Çok uçuk bir sektör, çok adaletsiz. Ücretler tatmin ediyor ancak yan rol bölüm başı yirmi-otuz bin alırken, başrollerin aldıkları ücretler astronomik, burada bir adaletsizlik var." sözleri ile ücret eşitsizliğine dikkat çekmektedir. Mehmet'in ise ücret farklılığı konusunda düşüncesi şu yöndedir:

> Ortalama aylık miktar, dizide altmış- yetmiş bin oluyor. Biraz geçebiliyor da, tabii tatmin ediyor, ayıptır Türkiye'de tatmin etmiyor demek. Tabii yeniyim ben bu sektörde. Dizi sektöründe böyle yirmi-otuz kişi var, onlar deli paralar alıyor. (Mehmet, Oyuncu)

Görüşme kapsamındaki oyuncular, ülkedeki piyasa koşullarını baz aldıklarında ücretlerinden tatmin olurken, sektör bazında değerlendirdiklerinde tatmin düzeyleri düşmektedir. Ücretlere ilişkin tatmin düzeyini etkileyen çeşitli değişkenler mevcuttur; başrol/yan rol oyuncusu olmak, ücretin eşit dağılımı, kariyer, beklenti düzeyi, yapılan işin sürekliliği, piyasa şartları vb. gibi. Oyuncuların görüşlerine yakından bakıldığında; Caner, sektörün ekonomik kriz içerisinde olduğunu belirterek mevcut dönemdeki ücretinden memnun olduğunu söylerken, oyunculuk mesleğine yeni başlayan Mehmet ise, kariyeri yeni başladığı için ücretinden memnun olduğunu aktarmıştır. Selma ve Nesrin ise, oyunculuk kariyerleri olan ve tanınan oyunculardır, bu nedenle ücretleri görece yüksektir ve kazandıkları ücretten memnundurlar. Dilek ise, oyuncular arasındaki ücret eşitsizliğinden kaynaklı, kazandığı ücretten tatmin olmamaktadır. Ayrıca işsiz geçirdiği dönemleri hesaba kattığında da ücretin düşük olduğunu dile getirmektedir. Timur ise, yine Dilek gibi ücret eşitsizliğine vurgu yapmıştır. Ücretin normalde tatmin edici olmasına karşın geç ve eksik ödenmesi mevzusuna dikkat çekmiştir.

Oyuncular, uzun süreli işsizliğin ekonomik etkilerini ise başka işlere yönelerek çözmekte ya da önceki projelerde kazandıkları gelir ile hayatlarını idame ettirmektedirler. Ancak buradaki önemli nokta, başrol ve yan rol oyuncularının arasındaki ücret farkıdır. Başrol oyuncuları projeden kazandıkları astronomik ücretler sayesinde işsiz geçirdikleri dönemleri ikame edebilirken, yan rollerin kazandıkları ücretlerin işsiz geçirdikleri dönemleri ikame edemiyor oluşu, kazandıkları ücrete ilişkin tatmin düzeyini düşürmektedir.

Dizilerde genellikle ücretler bölüm başı, sinema filmlerinde ise aylık olarak ödenmektedir. Dizi film projelerinde her hafta yeni bir bölüm çekilmekte ancak bazı bölümlerin çekimleri bir haftadan uzun sürebilmektedir. Ücretler genellikle bölüm başı ödenmektedir. Bir bölümde kaç saat çalışıldığının bir önemi yoktur, fazla çalışılan süreler için genellikle fazla mesai ödemesi yapılmamaktadır. Timur, günlük çalışma saatlerinin uzun olduğunu ve bu sebeple bölüm başı yerine saat üzerinden hesaplanma yapılmasının daha adil olacağını belirtmektedir: “Keşke biz yayınlanan

bölüm başına değil de çalıştığımız saat ya da gün başına para alsak, o zaman herkes çok daha hakkaniyetli bir para almış olur. Bu yapımcının da işine gelir, çünkü o da değişkenlik gösteren bir şey, başrol oyuncusuna çok para veriyor ama üç gün çalıştırabiliyor gibi durumlar var.''

Haftalık ödenmesi gereken ücretler ise, genellikle geç ödenmektedir. Büyük (majör) kanalda yayınlanan bir dizide, kanal ile yapımcı arasında yapılan anlaşmada ödeme zamanları belirlenmektedir. Kanal, yapımcıya ödeme yaparken; yapımcı, oyunculara ödeme yapmaktadır. Zincirleme bir ödeme akışı olmasından ötürü, kanalın geç ödeme yapması durumunda oyuncu da ücretini geç almaktadır. Bu duruma ilaveten, yapımcının kanaldan bağımsız bir biçimde ödeme akışını aksatması da, piyasada olağan bir durum olarak görülmektedir.

Sektörde, ücretlerin geç ödenmesi dışında, bir de yaygın olarak ücretlerin eksik ödenmesi söz konusudur. Piyasadaki bazı yapımcılar, ücreti zamanında öderken eksik ödeme yapabilmektedir; geç ödeme yaparken yine eksik ödeme yapılan uygulamalara da rastlanmaktadır. Bölüm çekildikten ve yayına girdikten sonra alınması gereken ücretler genellikle aksamaktadır.

> Anlaşmaya göre değişiyor, kanalların yapımla yaptığı bir anlaşma var. Kanallar bazen diyor ki: "Biz, yayından iki ay sonra öderiz." Bunun üzerine yapımcı da oyuncuya geç ödüyor ama bazı yapım şirketleri var, onlar erken ödüyor. En erken ihtimalle zaten dört bölüm geriden almaya başlıyoruz. Evet haftalık ama her ay dört bölüm yatmaz; üç bölüm, iki bölüm yatıyor. (Dilek, Oyuncu)

> Bu işte, ücret konusunda hiç sorun yaşamadım. Bazı şirketler sorumsuzluğu ile meşhur olmuşlardır; bazı şirketler çok sorumludur, sorumluluğu ile meşhur olmuşlardır. Mesela X film, her işi öyle olur ama piyasanın üzerinde ödediği ya da ödemeyi vaat ettiği için insanlar çalışır. Ha kimsenin parası kimsede kalır mı? Benim kaldı. O da battılar, iflas ilan ettiler paramız kaldı. Başka sinema filminde kaldı, çünkü film hiç çıkmadı. Yine başka bir işte yayınlamadıkları için paramızı vermediler. Bu tip sorunlar oluyor ama bizim sektörde genelde şöyle standartlar var; işte yaz işlerinde yayından sonra kanala bağlı altmış-doksan gün, kış işlerinde otuz-kırk beş gün vaadiyle zaten

> paramızı ödüyorlar. Zaten bir geriden ödeme söz konusu, en erken ödeyen bir ay geriden ödüyor, dört bölüm geriden ödüyor. Yaz işleri daha kötü, altmış-doksan gün geriden vade, neredeyse üç ay. Şimdi bir buçuk ay önce çalışmaya başlıyorsunuz işe, ilk bölüm falan filan, bir-iki ay birinci bölüm yayınlandı etti, hani o sırada da bir-iki bölüm daha çekildi, üç ay çalıştıktan sonra yayınlandı, bir üç ayda para bekliyorsunuz, o yüzden akıllıca bir iş değil. (Timur, Oyuncu)

> Birkaç şirket var, onlar bu işlerde çok mahir değiller, hani ehil değiller. O para mevzusunda sorunlu şirketler var ama bizim şu anda çalıştığımız şirket öyle bir şirket değil, o yüzden bir sorun yaşamıyoruz, en azından ben kendi adıma çok büyük bir sıkıntı yaşamadım. Önceki işlerimde geç aldığım projeler oldu. Çok ciddi bir krizde, çok büyük sıkıntı yaşayan oyunculara şahidim (…) (Caner, Oyuncu)

Görüşmecilerin aktardıkları üzere, ücretlerin geç veya eksik ödenmesi sektörde olağan bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, oyuncuların güvencesizliği deneyimleme biçimlerini gösteren bir örnektir. Endüstrideki çalışma ilişkilerinin kendine özgü yapısı ve sektöre özgü yasal eksiklikler mücadele yöntemlerini sınırlamaktadır. Oyuncuların değindikleri ücret ödemeye ilişkin yaşanan aksaklıklar, bazı yapım şirketlerinin kimi zaman keyfi davranışından kaynaklı da olabilmekte veya kimi zamanda maddi yetersizliklerinden kaynaklanabilmektedir. Ayrıca, ülkenin mevcut ekonomik durumunun, sinema-televizyon sektörünü ve dolayısıyla yapım şirketini de etkilemesiyle bu durum dolaylı olarak çalışanların ücretlerine ve ücret ödemelerinin aksamasına yol açabilmektedir.

> (…) Ülkenin ekonomik durumundan ötürü, [daha önce] reklam verenin reklam vermemesinden dolayı, dizilerin çok uzun olmasından dolayı ekonomik denge bu sene çok sarsıldı. Çok ciddi bir fark var daha önce kazandığımız rakamlarla. Ekonomi bu sektörü direkt etkiliyor, yani büyük başrol dediğimiz kişilerin ücretlerinde de, dizilerin bütçelerinde de, filmlerin bütçelerinde de kriz var. Çoğu arkadaşım parasını alamıyor. (Caner, Oyuncu)

6.1.1.4. Serbest Meslek Erbabı Kapsamında Sigortalılık

Dizi film ya da sinema filminde rol alan oyuncular ile dizinin yapımcı firması arasında genellikle hizmet sözleşmesi yapılmamaktadır; sektörde tartışılan bir konu olmasına karşın uygulamada işçi- işveren şeklinde bir ilişki söz konusu olmamakta, oyuncular ile yapımcılar proje dahilinde serbest iş ortağı olarak değerlendirilmektedir. Oyuncular, bir dizide rol alırken aynı zamanda farklı bir projede, yine kendi adına bağımsız bir iş yapabilmektedirler.[30] Eser sözleşmesi kapsamında, oyuncular serbest meslek makbuzu kesmektedir; serbest meslek makbuzu kesmeleri nedeniyle yapımcı ile oyuncu arasında ticari ilişki kurulmakta, sektör çalışanları da bu nedenle işçi olarak değerlendirilmemektedir. Bu sebeple oyuncular genellikle 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının b bendi kapsamında sigortalanmaktadırlar.

Oyuncuların projede yer aldıkları dönemlerde sigorta primleri yapım şirketi tarafından yatırılırken; projede yer almadıkları zamanlarda ise sigorta primleri kendileri tarafından yatırılmaktadır. Bu durumu Caner şu şekilde aktarmaktadır: "Oyuncular zaten serbest meslek erbabı oldukları için, zaten Bağ-kur kapsamında oyuncular. Vergimizi ödüyoruz, sadece çalıştığımız günlerin primleri yapım şirketi tarafından ödeniyor. Benim defterimi menajerim tutuyor, yani ben bilmiyorum bu işler nasıl yürür ama esasında işçi olarak sigortalanmamız gerekmektedir."

Esasında serbest meslek erbabı kapsamında sigortalılığın yaygınlaşması 1970'lere dayanmaktadır. Bu dönemde, bazı oyuncuların kendilerini işçi olarak görmeyip serbest meslek erbabı olarak görmeleri ile oluşan 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının b bendi kapsamında sigortalılık hali, o günden beri oyuncular arasında tartışılan bir konudur. Yeşilçam döneminde başlayan serbest meslek erbabı olarak sigortalılık, günümüzde sözlü bir kural haline dönüşmüştür.

[30] Örneğin, dizi projesinde yer alan bir oyuncu aynı zaman aralığında bir reklam filminde ya da tiyatro oyununda da rol alabilmektedir.

Yeşilçam döneminde başlayan ve devam eden sigortalılık halini Timur şu cümleler ile anlatmaktadır:

> Güvencesizlik vardı, tamamen belirsiz bir dönem vardı. Sonra 1970'lerde bir sigortalılık, sendikal hareket başlıyor bizim Yeşilçam'da, sonra bir karşı manipülasyon ile bir grup Yeşilçam oyuncusu işte, "Biz işçi değiliz efendim, biz aktör aktristleriz, sanatçıyız, biz işçi gibi sigortalanamayız." gibi bir karşı çıkışla, bir gazla karşı çıkıyorlar; sonra orada sistem çöküyor, sonra yıllarca güvencesizlik oluşuyor (…) 12 Eylül'den sonra özel kanallara geçiş olduktan sonra, uzun süre televizyonlarda çok para aklandı. Yani o sırada da güvencesiz çalışmanın haddi hesabı yoktu, elden zarfla alıyorduk parayı, dolayısıyla kayıt da yoktu. Sigorta zaten yoktu ama sözleşme de yoktu. Hani söz vardı, denetleyen de yoktu. Kimsenin bir yere kaçtığı da yoktu, karşılıklı sözlerle, zarf içinde paralarla yürüyordu. Dolayısıyla çok bilinemez bir durum vardı. Son on- on beş yılda bunlara çok sıkı denetlemeler getirildi ve bu serbest meslek zorunlu hale getirildi. Aslında zorunluluk değil, devlet diyor ki; ben kardeşim güvencesi olmayan adamı iş yerine sokturmam, kim bu işin patronuysa çözsün. Bu sete giren, işyerine giren herkesin bir şekilde sosyal güvencesi olacak. Sigortasını yapman gerekir tabii. Fakat yapımcılar bir açık buluyorlar sistemde, bize serbest meslek makbuzu kestirme uyanıklığını keşfediyorlar, onu keşfettikten sonrada, bu herkese kuralmış gibi sanki bu noktalara kadar getirdiler. (Timur, Oyuncu)

Timur'un cümlelerinde yer verdiği üzere, yapımcılar caydırıcı cezalardan dolayı sette çalışan herkesin sigortalı olmasına önem vermişlerdir. Kayıt dışılığı önlemede verilen mücadele bugün uygulamada kendini gösterse de, serbest meslek erbabı olarak sigortalılık sektörde tartışma yaratan bir durum olmuştur. Kimi oyuncu, işçi olarak sigortalanmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Serbest meslek erbabı olarak sigortalanan oyuncular, ancak bir bölümlük diziye girdikleri zaman yapımcı tarafından 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının a bendi kapsamında sigortalanabilmektedirler.[31]

31 6111 sayılı Torba Kanunla getirilen sigortalılık imkanıdır. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan, çalışma gün sayısı 10 günden az olan sanatçıların sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından prim ödemelerine imkan sağlanmıştır. Bu sigortalılar hizmet akdi kapsamında sigortalı sayılacaktır.

> Bizler aslında işçiyiz! Bunu sendika vasıtasıyla dile getiriyoruz. Genelde serbest meslek erbabı olarak sigortalanıyoruz ancak böyle çok küçük rolleri, bir bölümlük girenleri o şirket sigortalıyor, bir günlük, yani işçi olarak. (Dilek, Oyuncu)

Yeşilçam döneminden beri gelen kayıt dışı çalışma, oyuncuların serbest meslek erbabı kapsamında sigortalanması ile önlenmeye çalışılmıştır. Bugün ise yapılan gözlem ve görüşmeler neticesinde, sigortalanmanın zorunlu hale getirildiği görülmüştür. Yeşilçam döneminde oyunculuk yapan ve kayıt dışı çalıştığını belirten Selma, bu konuda denetimlerin sıkı olduğunu vurgulamaktadır: "Kayıt dışı eskiden oluyordu, şu anda Maliye Bakanlığı bu konunun üstündeler, muhasebeciler izin vermez, öyle bir durum var. Faturamızı bile çok dikkatli alıyoruz biz, naylon fatura olabilir." Timur da, kayıt dışılığın önlenmesinde etki eden faktörlere yer vermiştir: "Devlet bunu çok sıkı kurallara bağladığı için kimse kayıt dışılığa gitmek istemiyor. Devlet iki yıl denetleme yaptı, 2017'de bitti denetleme, çok etkisi oldu. Tabii sendikanın da rolü bu noktada çok önemliydi, farkındalık yarattı."

Kayıt dışı çalışmanın denetlemeler sonucu önüne set çekildiğini ifade eden Timur, işçi olarak sigortalanmaları gerektiğini düşünmekte ve bu açıdan kayıt dışılığa ilişkin farklı bir perspektiften konuyu ele almaktadır: "Aslında şu açıdan baktığımızda ister istemez devam ediyor, başlı başına kayıt dışı bir süreç. Tabiatı itibariyle devam ediyor, yani zaten kimsenin sigortası yok ki biz fatura kesiyoruz. Bu sebeple kayıtlıyız evet ama işçi olarak sigortalanmadığımız için kayıt dışıyız da aslında." Timur, oyuncuların kendilerini sigortaladıklarını, bu açıdan kayıt dışılık olamayacağını, ancak işçi olarak sigortalanmaları gerektiğini düşünmekte ve bu açıdan bakıldığında kayıt dışılığın olduğunu belirterek gizli kayıt dışılığın devam ettiğine dikkat çekmektedir.

6.1.1.5. Sendikalaşma ve Sendikaya Bakış Açısı

Çalışma koşullarına dönük olarak oyuncular, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve beklentilerinin giderilmesinde ilgili kurum, kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin rolüne vurgu yapmışlardır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında sivil toplum örgütü olan sendikalara değinmek gerekmektedir. Günümüzde profesyonel olarak oyunculuk yapan kişilerin üye olabileceği tek sendika, Oyuncular Sendikası'dır. Görüşme yapılan altı oyuncunun dördü Oyuncular Sendikası üyesi iken, ikisi herhangi bir örgüte üye değildir. Oyuncuların, sendikal örgütlülüğe ilişkin bakış açıları ise şu yöndedir:

> Sendikaya üye değilim. Çalışma koşulları değişmiyorsa da benim gibi hani sendika olması lazım deyip, gidip de sendikaya üye olmayan oyuncular yüzünden de olabilir, örgütlenme konusunda biraz daha şeyiz, yani oyuncular biraz daha galiba zayıflar. Sendikanın çıkardığı kurallar için bile örgütlenemiyor oyuncular, yapımcılar kendi düzenini kabul ettirdi, şimdi o düzenle çalışılıyor, yani o anlamda örgütlenmeyi de zayıf buluyorum ama hani orada olmadığım sürece bunu zayıf bulmam bir şey ifade etmiyor. (Caner, Oyuncu)

Caner, çalışma koşullarına ilişkin beklentisinde sendikanın önemli olduğunu vurgularken sektördeki sendikanın yeterli güce sahip olmadığını aktarmıştır ve oyuncuların kolektif mücadeledeki zayıflığına değinmiştir. Sendika üyesi olmayan Mehmet ise, sektörde yeni olmasından kaynaklı sendikal örgütlülük konusunda bilinçsiz olduğunu ifade etmektedir: "Sendikaya şu an üye değilim. Ben çok yeni olduğum için sektörde o konuda fikrim yok ama bir araştıracağım."

Sendika üyesi olan oyuncular ise sendikal örgütlülüğün yaygınlaşmasını, sendikaya bakış açısının değişmesini ve kolektif bir mücadele gerektiğini düşünmektedirler:

> Örgütlenme bir kültürdür, kültür biçimidir. Örgütlenme aslında sosyal devlet olmanın birinci koşuludur. Biz maalesef çok seviyoruz atmayı,

> tutmayı, konuşmayı, işte Avrupa gibi olmayı falan. Her konuda orayı örnek veriyoruz ama en temel olması gereken şey, senin o döngüyü sağlayabilecek, tırnak içinde demokrasiyi yaratan örgütlenme bilinci ve kültürüdür. Çeşitli kurumlar ve örgütler demokrasiyi ayakta tutar, o güçler dengesini tutanlar zaten örgütlü kurumlardır; sendikalardır, meslek birlikleridir. Dünyanın her yerinde öyle, biz hem onu yapmak istemiyoruz hem öyle olsun istiyoruz, çok saçma o bakımdan. Çok basitçe; örgütlenme bizde çok ismi kirletilmiş bir şey, içi boşaltılmış (…) Örgütlenme deyince insanlar "Ne münasebet, bu soruyu geçebilir miyiz?" falan diyecek duruma gelmişler. Örgütlenme bir kültür biçimidir, herkesin kendi gibi ile bir arada olduğu, beraber ortak dertleri paylaştığı insanlarla beraber hareket ederek dertleri azaltmaya çalıştığı bir şeydir. Herhangi bir şeydir, dernek bile olabilirsin, köy derneği bile olabilirsin, bu bile örgütlenme biçimidir, fakat biz de bu cehalet, maalesef, bunun hiç okumuşlukla, sosyal birikimle falan alakası yok. (Timur, Oyuncu)

Timur, örgütlenme kültürüne dikkat çekerken aynı zamanda örgütlenme bilincinin önemini vurgulamıştır:

> (…) Sendikanın bin üç yüz üyesi var, nerede bu insanlar? Sektörde otuz bin kayıtlı oyuncu var. Bin üç yüz üyenin arasında da üç yüz elli tane düzenli aidat ödeyen kişi var. Aidat ödemeyi de bilmiyor çünkü, "Niye aidat ödeyeyim ki ben?" diyor, tam örgütlenme kültürü budur, ben niye para veriyorum diye soramazsın, başkası içinde veriyor olabilirsin. Tabii bütün sorumluluğu oyunculara atmayalım, sendikalarda dünyada kapitalizmin ele geçirdiği sendikalar, sanki çok işçi tarafına mı çalışıyor? Yani burada çelişik bir durum var. Bazı sendikaların Yeni Çağ'a uydurabilecek dilleri var mı? Benim gördüğüm kadarıyla yok. Memleketin en büyük problemi, herkes kendini düşünüyor, kendisinden başka talebi, düşüncesi, isteği yok. (Timur, Oyuncu)

Timur, sözleri ile herkesin çalışma koşullarının iyileştirilmesini istediğini ancak kimsenin mücadele verme noktasında zayıf kaldığını anlatmıştır. Oyuncular arasında sendikaya bakış açısı olumsuz olan pek çok insanın olduğunu belirterek eğitim düzeyi ile sendikaya bakış açısının çok örtüşmediğini aktarmıştır. Diğer sendika üyesi görüşmecilerin düşünceleri ise şu yöndedir:

> Sendikal örgütlenme daha kapsamlı olmalı, daha çok oyuncuyu kapsamadığı sürece çok daha yavaş ilerleyecek süreç, bütün arkadaşlarımızın burada olması lazım ki bizim söyleyecek bir sözümüz var diyelim; yüz kişinin içinde on kişi olunca, doksan kişi ile devam ediliyor aynı yola. (Dilek, Oyuncu)

Dilek, olumsuz çalışma koşulları ile kolektif mücadele sonucu baş edilebileceğini vurgulamaktadır.

> Her mesleğin örgütlenmesi gerekiyor, biliyorsunuz bu senaryo yazarları bir grev yaptılar Amerika'da; bütün oyuncular, yönetmenler, bütün herkes destek verdi ve istediklerini elde ettiler. Bir mesleğin ruhuna, felsefesine, ahlakına sahip çıkmaktan bahsediyorum. (Selma, Oyuncu)

Sendika üyesi olan görüşmeciler, sendikalı olmanın avantajlı olduğunu belirtirken daha fazla kişinin sendikalaşması gerektiğini savunmakta ve böylece çalışma koşullarına yönelik düzenleyici çalışmaların daha fazla etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca yasaların oyuncuları ve sektördeki diğer çalışanları koruyucu ve kapsayıcı olması gerektiğini düşünmektedirler:

> Sendika ile bir kere farkındalığın gelişiyor, bu bilgileri ben sendikaya girmeden -sadece üye değil, yöneticiyim tabii ben- içinde değilken bilmiyordum, farkındalığın gelişiyor aslında. Şöyle düşünmek lazım; arabana kasko yapmak gibi, hani zorunlu trafik sigortası gibi düşünebilirsin. Zorunlu trafik sigortasını mecburi yapıyorsun, yıllık para ödüyorsun, kaza yapacağının garantisi yok ama yaptığın zaman hayatını kurtaracak; hayatını kaybetsen bile senden sonrakilere hayatının şu kadarcık da olsa bir değeri olduğunu gösterebilecek tek şey o. Maalesef başına bir şey geldiği zaman sendika lazım deniliyor; başına bir şey gelmeyen bunu anlamıyor, başına bir şey gelenler hadi sendika bizi korusun oluyor ama öyle olmuyor işte, o sırada karşılıklı bir ilişki bu (…) Sendikanın talep ettiği belirli koşullar var sektörden, ben şu anda pratik olarak gelip bu sette tek başıma bunları değiştiremem, bunu sürekli talep de edemem, belirli oranlarda dengeyi tutmaya çalışabilirim ama bunun dışında çok fazla bir şey yapamam. Ayrıca yasanın değişmesi lazım, yasa beni korumuyor ki.. (Timur, Oyuncu)

> Sendika ile mesleğime dair bir sürü konularda durumlarda bilinçleniyorum ve bilinç kazanabileceğimi düşünüyorum. Çok geç kurulduğu için ülkemizde sendika, Oyuncular Sendikası henüz daha yerini edinemedi, yani daha işte yerini edinip daha çok insanla olduğunda daha güçlü olacak. Şu anda çok güzel şeyler yapıyor ama yani bundan 40 yıl önce kurulmalıydı. Sine-Sen vardı ama sadece oyunculara dönük yoktu. (Dilek, Oyuncu)

Sendika üyesi olan görüşmecilerden Timur ve Dilek'in aksine Selma ise, yukarıda aktarıldığı üzere kolektif mücadelenin önemine vurgu yaparken sendikaya zaman ayıramadığını aktarmıştır: "Sendika etkili olmaya çalışıyor ama henüz bana bir avantaj sağlamıyor, tersine orada çok yoğun çalışan arkadaşlarımız bir sürü diziden men edildi, yoğun çalıştıkları için iş alamıyorlar, "Onu boş ver, o sendikada çok yoğun." falan diyorlar." Selma, sendikanın etkili olmaya çalıştığını ancak henüz sendikalı olmanın birebir avantaj sağlamadığını düşünmektedir. Sendikada aktif olmak gerektiğini ve bunun için zaman ayırmak gerektiğini ve bu sebeple bazı yapımcıların o oyuncu ile çalışmaya yanaşmadığını belirtmektedir.

Alan çalışmasında buraya dek oyuncular ile yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgu analizleri doğrultusunda oyuncuların çalışma koşullarına ilişkin deneyimleri ve beklentileri aktarılmaya çalışılmıştır. Bir sonraki başlıkta yardımcı oyuncular ele alınacaktır. Film endüstrisinde çalışma koşullarına değinen sınırlı da olsa araştırmalar mevcuttur ancak bu araştırmalarda yardımcı oyunculara yer verilmediği saptanmıştır. Bu nedenle, yardımcı oyuncuların çalışma koşullarına değinmek araştırmada önem arz etmektedir.

6.1.2. Yardımcı Oyuncular

Yardımcı oyuncular kamera önünde olmalarına karşın görünürlükleri çoğu zaman bulanıktır. Oyuncuları destekleyici niteliktedirler, yaratıcı bir iş yapmakla birlikte bu yaratıcılıkları çoğu zaman sınırlı tutulmaktadır. Bu, yardımcı oyuncuların kameraların görünür açılarında daha az yer etmesinden kaynaklıdır. Rolleri gereği

asıl oyuncuları destekleyici niteliktedirler. Bu nedenle çizgi altında sınıflandırılmaktadırlar, bu sınıfsal kategorize hiyerarşik bir yapıdadır ve yardımcı oyuncuların çalışma koşullarını görece belirleyici olduğunu söylenebilir. Yardımcı oyuncuların çalışma koşullarına ilişkin öznelleşen sorun alanları mevcuttur. Tez çalışması kapsamında yapılan pilot çalışma sırasında dahil edilmesi gerektiği düşünülen yardımcı oyuncuların çalışma koşullarını deneyimleri biçimleri dikkat çekmiştir ve bu sebeple ayrı başlık altında ele alınmışlardır. Yardımcı oyuncuların deneyimleri üzerinden öncelikle dizi/film projelerinde işe giriş ve istihdam biçimlerine, ardından çalışma koşulları kapsamında; ücret, sigortalılık, çalışma süreleri analiz edilecek, çalışma koşullarına ilişkin beklentileri aktarılarak sorun alanları daha net bir biçimde görünür kılınmaya çalışılacaktır.

6.1.2.1. Ajans Aracılığı ile İstihdam ve Güvencesiz Çalışma

Yardımcı oyuncular, kast ajansına kayıt olduktan sonra ajans aracılığıyla dizi/sinema film projelerine yönlendirilirler. Yardımcı oyuncular, dizi ya da film projelerinde çağrı üzerine istihdam edilmektedirler. Yani, işgücüne duyulan ihtiyaç doğrultusunda çağrılmaktadırlar. Yardımcı oyuncuların yaptıkları işler, genellikle süreksiz iş niteliğindedir ve otuz günden az sürmektedir. Bu nitelik, çalışanlar açısından güvencesizlik oluşturmaktadır. Yapımcı, yardımcı oyuncu ihtiyacı üzerine ajans ile iletişime geçerek yardımcı oyuncu temin etmektedir. Çağrı üzerine çalışma biçiminde işe çağırılmak, işe başlamak için şart koşulmuş olup çağrı yapılmadan çalışma imkanı bulunmamaktadır (Tokol, 1992: 6). Görüşmecilerden bir kaçı işe girişlerini şu şekilde aktarmaktadırlar:

> Üniversitede M isimli ajansa kayıt oldum, orayla başladım, dizi/filmlere figüran gidiyorum. İşte bir iki rol figüran olarak başladım. (Büşra, Yardımcı Oyuncu)

> Ajansa kayıtlıyım, şöyle bir rol var gelir misin diye çağırıyorlar, o şekilde geliyoruz, oynuyoruz. (Fatma, Yardımcı Oyuncu)

> Ajansa kaydoldum, ajans mesaj atarak hangi gün hangi sette olacağımızı bildiriyor. (Leyla, Yardımcı Oyuncu)

Dizi film projelerinde yardımcı oyunculuk yapanlar, genellikle aynı dönem içinde birkaç projede birden istihdam edilebilmektedirler. Yardımcı oyuncular, farklı projelerde istihdam edilerek gelirlerini arttırmaya ve bir anlamda sürekli bir iş ve gelir sağlamaya çalışmaktadırlar. İşin süreksiz oluşu karşısında görüşmecilerin uyguladığı bir diğer yöntem, aynı anda birden fazla farklı sektörde çalışmaktır ya da konu ters bakış açısı ile ele alındığında, yardımcı oyuncuların genellikle diğer sektörlerde yaptıkları işlerin de süreksiz oluşu dizi film sektörüne yönelimlerine neden olabilmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere, birden fazla işte çalışmak sürekli gelir temin etmenin bir yolu olarak görülmektedir.

> Genelde iş belirsiz, ayda yeri geliyor yirmi defa gidiyorsun, yeri geliyor on beş defa gidiyorsun, değişiyor. Devamlı gittiğimiz dönemlerde oluyor, devamlı gitme sebebimizde dürüst çalıştığımızdan, verilen görevleri yerine getirdiğimizde ajans zaten iş olduğunda seni çağırıyor. (Yaşar, Yardımcı Oyuncu)

Yaşar, çalışılan günlerin belirsiz olduğunu belirterek projelerin yoğunlukta olduğu dönemlerde genellikle işe çağrıldığını, bunu ise işi başarılı bir şekilde yapmasına bağlamaktadır. İhtiyaca bağlı olarak istihdam edilen yardımcı oyuncular bazen de belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilebilmektedir. Örneğin görüşmecilerden Leyla, bir dizi ile üç sezon anlaşma yaparak yardımcı oyunculuk yapmıştır. “Popüler bir dizide üç sezon boyunca anlaşma yaparak görev aldım. Görünüşün diziye uygunluğu, başarı bunlar önemli oldu.” Leyla, yaptığı anlaşmanın nedenini başarısına bağlamıştır. Görüşmecilerden Yaşar da, düzenli olarak bir projede yer aldığı dile getirmektedir: “Devamlı olduğumuz projeler var, onlara güvenip gidiyoruz. Bir dizide yer aldım, ortalama elli iki bölüm, bir buçuk seneye yakın.” Proje bittiğinde ya da düzenli gidilen bir proje olmadığı zamanlarda ise farklı projelerde yer almaktadırlar. “Başka projelere yönlendiriliyoruz ya da b planımız oluyor vs., o şekilde geçimizi sürdürüyoruz.”

Daha önce farklı işler yapan Yaşar, bu işe tesadüfen başladığını: "Şöyle söyleyeyim aslında bu çok tesadüf oldu, böyle işten ayrılmıştım, boşta kaldığımda öyle bir geldim, ondan sonra o şekilde devam ettim. Yaklaşık üç- üç buçuk sene falan oldu. Bir abi aracılığı ile başladım, önceden güvenliktim, 2014 yılında güvenlik işi yapıyordum, ondan önce pazarcılık yaptım, temizlikçilik yaptım (...)" şeklimde söyleyerek cümlesine devam etmiştir: "(…) Ben gündüzleri başka iş yapamıyorum sıkıntı orada bu iş emekli işi, düzensiz bir iş, garantisi yok. Şu anda geceleri kulüplere falan işte gidiyorum, çalışıyorum, koruma işleri vs ek olarak." Yaşar, birkaç işte birden çalışmakta ve geçimini bu şekilde sağlamaktadır. Yaşar gibi Rıza ve Ahmet de bu mesleğin emekli işi olduğunu düşünmektedir. Yapılan görüşmelerde emeklilerin yardımcı oyunculuğu tercih eden kişiler arasında yoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir ve görüşmecilerin söylemleri bu gözlemi desteklemiştir. Görüşmeciler tarafından bu işi yapanların genellikle emekliler, öğrenciler, serbest meslek çalışanları ve oyunculuk kariyeri hedefleyenler olduğu belirtilirken, genellikle ek gelir sağlamak ve sosyalleşmek amaçlı yapıldığı söylenmiştir.

> Benimki çok eski, ben aslında on sekiz yaşlarımda da filmde oynadım, çağırıyorlardı. Sevmediğim için, tanınmak, meşhur olmak istemiyordum. On beş sene hiç uğramadım, yirmi- yirmi beş sene tekstilde çalıştım, işimden bana bir bıkkınlık geldi, soğudum işten. Boşta kalınca belli bir yaştan sonra kimse iş vermiyor, başka da meslek olmadığı için bu işe geldim derken kopamadım, böyle gidiyorum. Düzenli bir iş bulsam bırakacağım. (Rıza, Yardımcı Oyuncu)

> Ücreti tatmin eden sigortalı iş bulursam bırakacağım, emekli oluncaya kadar. Bu iş emekli işi, ekstra evde oturacağına, kahveye gideceğine, gelir buraya yemesidir, içmesidir, hayatında gidemeyeceğin, göremeyeceğin yerleri görür; belli bir sosyal çevren olur, emekli işi bu. Buraya gelenler ya öğrenciler hafta sonu ya da sömestr tatilinde harçlık almak için gelirler, sadece sinema televizyon okuyanlar değil. Emekliler gelir, bizim gibi maaşının yetmediği kişiler ekstra gelir olsun diye gelir, onun haricinde bir de hevesliler var, oyuncu olmak isteyen." (Ahmet, Yardımcı Oyuncu)

Rıza ve Ahmet işin düzensiz ve süreksiz oluşuna vurgu yaparak düzenli geliri olan bir iş bulduklarında yardımcı oyunculuğu bırakacaklarını dile

getirmişlerdir. Üniversitede adalet bölümünde okuyan Fatma da, kafede garsonluk, karşılama hostesliği gibi farklı meslekler yapmıştır. Üç aydır yardımcı oyunculuk yapan Fatma, para kazanmak ve zaman geçirmek için bu işi yaptığını söylemiştir. Emekli olan Aynur ise ek gelir sağlamak amaçlı bu mesleği yaptığını ifade etmektedir: "Yaklaşık iki senedir bu işin içindeyim, annem yapıyordu, hala da yapıyor. Daha önce de gelip gidiyordum ama emekli olunca tamamen gelmeye başladım, ek gelir amaçlı." Emekli olan Leyla ise, sosyalleşmek amaçlı bu mesleği yapmaktadır:

> Emekli olduktan sonra üç sene kafede çalıştım, yemek yaptım, konfeksiyonum vardı, çocuklar olunca kapattım. İki senedir yardımcı oyunculuk yapıyorum, bir arkadaşım tavsiye etmişti sıkılmazsın, insan tanırsın, gezersin diye. Bana da mantıklı geldi ve başladım. İnsan tanımak, görmediğim yerleri gezmek için bu mesleği yapıyorum. Para ikinci planda. (Leyla, Yardımcı Oyuncu).

6.1.2.2. Esnek Çalışma Süreleri ve Zorlu Çalışma Şartları

Yardımcı oyunculuk mesleğinde iş süreklilik arz etmemektedir. Çalışılan günler belirsizdir. Çalışma günleri televizyon dizisi ya da sinema filminin sahnesine bağlıdır. Çağrı üzerine sete giden kişiler, belirli süreli anlaşmaları yok ise istemedikleri takdirde işe gitmeyebilmektedir. Görüşmecilerden bazısının çalışma sürelerine değin aktardıkları şu şekildedir:

> Biz izin günlerimizi kendi kafamıza göre kullanıyoruz, hani iş olsa da müsait değilizdir o gün gitmeyiz yani. Devamlı bir proje olmadığı sürece sıkıntı yok. Devamlı olduğu zaman gitmek zorundasın yani. Şöyle söyleyeyim benim yarın işim var diyelim, söylüyorum, gitmiyorum, "Bizim yarın falanca projemiz var mı?" diye soruyorum, işimi ona göre iptal de ettiriyorum. (Yaşar, Yardımcı Oyuncu)

> Ertesi gün belki sete gidebilirsin, belki gitmeyebilirsin de sete bağlı. Haftanın 3-4 günü boş olabiliyorum. (Aynur, Yardımcı Oyuncu)

> Mesaj geldiği zaman işe gidiyoruz, gelmediğinde gitmiyoruz, bu ay içerisinde değişiyor, bazen dört haftada bir ya da iki gün gidiyoruz, iş olduğu zaman daha fazla da gidebiliyorsun. Haftada iki kere ya da üç kere üst üste, belli değil. Bu işin böyle olduğunu bilerek geliyoruz ama keşke daha düzenli bir işim olsa, hani saati belli, parası belli.. (Büşra, Yardımcı Oyuncu)

Görüşmecilerin söylediği gibi, işin çağrı üzerine oluşu izin günlerinin de anlamını yitirmektedir. Büşra, düzenli iş isteğini dile getirmiştir. Burada ifade edilen "düzenli iş", devamlılık arz eden, çalışma günleri, süreleri ve izin günleri belirli olan ve yapılan iş karşılığında sabit getirisi olan bir işi yansıtmaktadır.

Çalışma günleri gibi çalışma süreleri de belirsizdir. Set ortamı, iş yetiştirme telaşı ve çalışma işleyişinden kaynaklı olarak yoğun ve karmaşıktır. Set günü, çekimden önce herkesin hazır bulunması ve çekime hazırlık yapılması gerekmektedir. Oyuncuların sahneleri önceden belirlenmektedir ve hazırlıkları yapılmak üzere buna göre sete gelmektedirler, kamera arkası çalışanları hazırlıklarını yapmak üzere yine birkaç saat önceden sete gelmektedir. Yardımcı oyuncular ise ihtiyaç halinde ajans tarafından sete getirilmekte ve çekime hazır bulundurulmaktadır. Ancak buradaki sorun, yardımcı oyuncuların genellikle sete çok erken getirilmesi ve uzun süreler bekleyebiliyor olmasıdır. Sahneleri bitse dahi gün içerisinde tekrar ihtiyaç olmasına karşı akşam set bitene kadar belirsiz bir şekilde çoğu zaman bekletilmektedirler.

> Bir program geliyor, senaryo gereği bu gece sahnen var diyorlar, mecbur bekleyeceksin, çünkü o sahnede sen de varsın. Problem olan şu; reji ajansa "Saat birde oyuncuların Kundura Platosu'nda olsun." diyor, bak biz geldik, onlar daha yok. Onlar gelecek daha yemek faslıdır, hazırlıktır en az iki üç saat. (Rıza, Yardımcı Oyuncu)

> Mesela diyelim ki bizim sahnemiz saat üçte başlıyor, bizi sabah yedide-sekizde çağırıyorlar, bu sıkıntı. Bütün programda kimin sahnesi ne zaman belirli zaten. Ona göre diyebilirler bize de. Onlar açısından herhangi bir sıkıntı yaşamayacakları için, sahnemiz bitiyor,

> bizden sonra üç sahne daha var, rejiye soruyoruz "Bizim işimiz bitti mi ?" diye, "Bekleyin, hoca belki sizi görebilir." diyorlar. Üç-dört saat bazen yedi saat beklediğimiz oluyor, adımız gibi bizi kullanmayacaklarını bildiğimiz halde bekletiyorlar, en son yedi saat sonra "İşiniz bitti, gidin." diyorlar. Beş saat, yedi saat, yarım gün bekliyoruz, yani bunları yaşıyoruz. (Ahmet, Yardımcı Oyuncu)

> Biz uzun süredir işin içinde olduğumuz için alıştık artık hani ya iki saatte bitiyor, ya on iki saatte bitiyor ya da on altı saatte bitiyor, bizim sıkıntımız standardın olmaması. Bir yardımcı oyuncu bir saat önceden bulunsa, bir kılık kıyafettir takacak o kadar ama üç-dört saat önceden çağırıyorlar. Bazı setlerde böyle değil tabii. (Yaşar, Yardımcı Oyuncu)

Esnek çalışma biçiminin en yoğun yaşandığı sektörlerden biri dizi sektörüdür. Esneklik kavramı, bir anlamda standart olmayan veya a-tipik istihdamı yansıtmaktadır (Parlak-Özdemir, 2011: 4). Esnek çalışma biçimleri ise süreksizliği, güvencesizliği ve belirsizliği doğurmaktadır (Kaner Koç, 2017: 84). Yardımcı oyuncuların istihdamı da esneklik kavramına uygun şekilde gerçekleşmektedir. Esneklik, istihdam edilme biçimlerinden çalışma sürelerine değin sürdürülmektedir. Dizi film projelerinde diğer çalışanlar gibi, yardımcı oyuncular için de çalışma saatlerinin sınırı bulanıktır. Ancak yardımcı oyuncular, tüm gün sette çoğu zaman boş yere bekleyebilmektedirler ve bu bekleyiş, set ortamının yapısından kaynaklı olarak genellikle ayakta geçirilmektedir. Hava şartlarının sert olduğu dönemlerde ise bu belirsiz bekleyiş daha da zorlayıcı olmaktadır. Ayrıca yardımcı oyuncular en temel ihtiyaçlarını karşılanmakta güçlük çekmektedirler. Setlerin hijyenden uzak olması yardımcı oyuncuların sağlıksal sorun yaşamalarına yol açabilmektedir.

> Son bir kaç senedir ajanslar çok gündemde, insanlarda hevesle geliyorlar ama güzel havalarda geliyorlar, kışın bu işin meşakkatini çeken üç yüz- beş yüz kişi. Riva'ya gidip geceleyin eksi iki- üç derecede, yağmur çamur, sırtında bir tane saman çuvalı, "Süleyman şahım çok yaşa!" diye altı saat bağır. Yürü dedikleri zaman çamurda yürümek zorundasın, çorapla yürüyorsun tamam mı, aldığın para aynı ve yedi yerden mazor püskürtüyorlar, ateş yakıyorlar geceleyin, görüyorsun ya X dizisinde. (Majör kanalda yayınlanan bir savaş dizisinden bahsediyor) Bizim yaşta olanların astımı var, nefes darlığı var, var da var, buna rağmen herkes evine katkıda bulunmaya çalışıyor. Çalışma şartları kötü, elbiseler deri hastalıkları bilmem ne

> bir sürü sıkıntılar yaşanıyor ama bunları görmek için köşeden bakma, X dizisini görmeni isterim. X dizisinin subay kısmının çekim yeri, elbiseleri daha düzenli ama bunun bir de asker kısmı var Riva'da git, orada gör kepazeliği; leş gibi, o giyiyor, sonra bir başkası giyiyor. (Rıza, Yardımcı Oyuncu)

> Setlerde hijyen kuralları denen bir şey yok. Şurada tuvalet karavanı var, aç kapısını gör. Ben mantar hastalığı kaptım. Çalışma süreleri çok uzun, on iki saatin üzerinde çalıştırılma var, zor oluyor. İnsanüstü gayretle yedi günde beş gün çekim yapıp, bir gün montaj, yedinci gün sinema tadında diziler oluyor. İstanbul'da her gün yüz tane çekim oluyor, reklam, diziler.. İşte böyle. Set işçileri, yardımcı oyuncular asıl müzdarip olan. (Leyla, Yardımcı Oyuncu)

Çoğunlukla kameraların bulanık açılarında yer alan yardımcı oyuncular, set ortamının da bulanık isimleridir. Görüşmecilerden Aynur, sette çalışanlar arasında en son akla gelen kişilerin yardımcı oyuncular olduklarını düşünmekte ve bu nedenle çalışma şartlarının daha zorlu olduğunu aktarmaktadır:

> Onların (Oyuncuları, set çalışanlarını kastediyor) bizden daha fazla iş yükü var, fiziksel efor sarf ediyorlar tamam ama yine de her şeye rağmen biz bu setlerde herkesten en son geliyoruz. Set saatleri çok uzun, bazen on üç- on dört saat çalıştığımız oluyor, özellikle kışın çalışma şartları bizi zorluyor, açık havada, soğukta, karda kışta çalışmak zorunda kalabiliyoruz, işimizin cilveli yanlarından biri. (Aynur, Yardımcı Oyuncu)

Tez çalışması kapsamında gidilen Kundura Fabrikası'nda majör kanalda yayınlanan bir dizi setinde ve yine majör kanalda yayınlanan, Beykoz'da, Paşabahçe bölgesinde boş bir alana kurulan dizi setinde, tüm gün sette beklenerek yapılan iki gözlem sonucu görüşmecilerin aktardıklarına bire bir şahit olunmuştur. Yardımcı oyuncuların oturacak yer dahi bulmakta güçlük çektikleri, hava şartlarına karşı yardımcı oyunculara ilişkin bir önlem alınmadığı, soğuk havada ısınma ihtiyacını karşılayamadıkları ve tüm gün soğukta beklemekte oldukları, ayrıca dinlenebilecek alan dahi bulamadıkları ve yemek saatlerinde en son yardımcı oyunculara sıra geldiği

gözlemlenmiştir. Bu durum farklı setlerde değişebilmektedir ancak genel olarak bu şekilde bir uygulama olduğu görüşmeciler tarafından aktarılmıştır.

6.1.2.3. Taban Ücret ve Günlük Ücret Kazanımı

Yardımcı oyuncular, ajans tarafından gittikleri set günü üzerinden günlük ücret tarifesi ile ücretlendirilirken, bu ücretler aylık olarak verilmektedir. Görüşmecilerden Leyla, ücreti temin etme biçimlerini şu şekilde aktarmaktadır: "Paramızı ajanstan alıyoruz. Ajanstan randevu alıyoruz, bize gün veriyor, o tarihte gidiyoruz, fişlerimiz var, günlük gittiğimiz işlerin fişleri onları veriyoruz, kaç tane iş yaptıysak o setin parası ne kadarsa hesaplayıp bize veriyorlar."

Ücret kazanımında, üye olunan ajans önemlidir, işin sürekliliğini sağlayarak ücret kazanımının artmasını sağlayabilmektedir. Sektörde kontağı fazla olan ajans, oyuncuyu daha fazla sete götürerek ücret kazanımının artmasını sağlayabilmektedir.

> Ücret hep aynı, ne kadar fazla iş yapıyorsan o kadar fazla kazanıyorsun. Bazı haksızlıklar olabiliyor kimi fazla işe gidiyor, kimi gitmiyor. Ajansın önemli burada. Daha fazla iş sağlayabilir. (Büşra, Yardımcı Oyuncu)

Görüşmeciler, ücret ödemesine ilişkin bir sorun yaşamadıklarını ancak işin sürekli olmayışından kaynaklı kazandıkları ücretlerin yetersiz olduğunu söylemişlerdir:

> Ücrette gecikme olmuyor ajans sağlam olduğu için, onda bir sorun olmuyor. Ajans bizi sete gönderiyor, bizim karşılığımız yapımdan para alıyor, her ay ayın beşidir, onudur, on beşidir hesabımıza yatıyor. O konuda bizim ajansımız en iyisi, M (ajans ismi veriyor) ajanstır. Ve haftalık televizyonda kırk tane dizi oynuyorsa otuzuna M ajans yardımcı oyuncu tedarik ediyor, biz de gittiğimiz setlerde kimseyi mağdur etmedik. (Yaşar, Yardımcı Oyuncu)

> Bizim işlerimiz günlük getirisi olan işler, ay sonunda randevu alarak ajansımızdan ödememizi alıyoruz, ödeme konusunda şimdiye kadar bir aksilik yaşamadım, düzenli alıyorum. 750-1150 TL arasında gelirim oluyor ortalama. (Aynur, Yardımcı Oyuncu)

Yardımcı oyuncuların kazandıkları ücretler, set çalışanları arasında bir kıyaslama yapıldığında en düşük ücreti yansıtmaktadır. Genellikle çağrı üzerine çalıştırılan yardımcı oyuncular arasında belirli süreli istihdam edilenler de mevcuttur. İşin devamlılığına bağlı olarak aylık kazanılan ücretler daha fazla tatmin etmektedir. Ancak genellikle işin belirsiz oluşu yardımcı oyuncuların geçimlerini garanti etmemektedir. Bu nedenle genellikle emekli olanlar, öğrenciler bu işi tercih etmekte, ek gelir sağlamaya dönük bir meslek olarak bakmaktadırlar.

> Benim için her zaman on iki ayı baz alırsak, ücret üç ay tatmin ediyorsa geri kalan dokuz ayda zarardayız. Şöyle, ayda 1000 lira o ay zarardasın, ayda 1500 lira o ayda zarardasın, ayda 2000 lira asgari ücret seviniriz ona, çünkü ayda 2000 lira asgari ücret en azından alabildik deriz ama dediğim gibi yüzde doksan onun altında kalıyoruz. (Ahmet, Yardımcı Oyuncu)

> "Yaşar günlük 100 liraya iş var gelir misin?" diyorlar, kabul edersen geliyorsun, etmezsen gelmiyorsun. 70'e var, 60'a var, en düşük eskiden 48-50 liraydı, şu anda asgari ücrete göre 61 lira yaptılar ama bir ay içinde setlere yardımcı oyuncu olarak gidenlerin en fazla beş tanesi, bilemedin on tanesi asgari ücretin üstünde, gerisi altında para alıyor. Ekstra yapımdan gidenler farklı sahne oluyor, diyaloglu olabiliyor değişiyor, 750 lira sahne oluyor, bölümlük 1500 lira para alıyor, o ayda iki- üç tane gitse, o parayla yatıyor ama bu ihtimalde binde üçtür, birdir yani. Sıkıntı büyük, bırakmak istiyorum ama bilmiyorum bulaşanda çıkamıyor işin içinden o da var. (Yaşar, Yardımcı Oyuncu)

Geçimini farklı sektörlerde çalışarak idame ettiren Yaşar, işin süreksiz oluşuna bağlı olarak ücretin de belirsiz olduğunu belirtmiş ve setleri bırakmak istediğini dile getirmiştir, düzenli geliri olan bir iş bulduğunda setleri bırakacağını aktarmıştır. Görüşmeciler arasında farklı bir kaynaktan geliri olmayanlar ücretin tatmin etmediğini dile getirirken, emekli ve öğrenci olanlar ücreti yine düşük bulmakla birlikte tatmin olduklarını aktarmışlardır. Örneğin, emekli olan ve

sosyalleşmek amaçlı setlere giden Leyla, aldığı ücretten memnun olduğu şu şekilde aktarmıştır:

> Ne kadar iş yaparsan o kadar para kazanırsın, benim kazandığım belki bölümlük 300-400 liradır ama daha fazla alanlar olabiliyor. Beni tatmin edebilir ama belki başkasını tatmin etmez. Çok cuzi bir rakam 70,15 TL günlük ama kızım biz bunu zevkine yapıyoruz. (Leyla, Yardımcı Oyuncu)

Sahne Sanatları bölümünden mezun olan ve dizi filmlerde yardımcı oyunculuk yapan Büşra ise kazandığı ücretten tatmin değildir:

> Kazandığım ücret beni asla tatmin etmiyor, tek bir ajansta çalıştım. Aslında sana verilen bir ücret var ama ben şuradan örnek vereyim; F (Majör kanalda yayınlanan bir diziden bahsediyor) diye bir dizi vardı, M (Yapım firması ismi veriyor) yapımla sözleşmeli cariye olarak anlaştım ve bölüm başına bana verilecek ücret 400 TL, belki iyi ama aslında senin kaşen o değil, bunun yarısını belki daha fazlasını ajans kesiyor, ajansa bağlı olduğum için. Aynı şekilde menajerle de bu böyle, yani sana aslında verilen bir kaşe var, mesela bölüm başına 3000 lira kazanacaksın ama bunun belli bir kısmını menajerin alıyor, çünkü aslında seni satan, o filme diziye yönlendiren kişi o, onunda kazanması gerekiyor, belli bir komisyonu var, komisyon gibi düşün, belli bir ücret alması gerekiyor. Ben bir başrol olmadığım için ya da yan rol bir şey, aldığım ücret belli, hatta 35 lira ile bile başladım, bölüm başı figürasyon. En iyi aldığım ücret 400 liraydı, orada da değişiyor, kademe kademe. Mesela işte diyalogluysan belli bir ücretin var, direkt bölüm oyuncusu olarak gittiysen, bir de karakter oyuncusu diye bir şey var çünkü karaktersen ekstra bir ücretin var, öyle değişiyor. (Büşra, Yardımcı Oyuncu).

Büşra'nın da aktardığı üzere ücretler yardımcı oyuncular arasında değişkenlik göstermektedir, oynadıkları rol diyaloglu ise daha yüksek ücret almaktadırlar, ancak yine verilen ücretler diğer çalışan grupları ile kıyaslandığında düşük olarak nitelendirilebilir. Ayrıca kazanılan ücretler ajansa göre de değişebilmektedir. Burada Büşra'nın belirttiği üzere, ajans istihdam sağladığı her oyuncu başına yapımcı ile anlaşarak komisyon almaktadır. Yardımcı oyuncular, yapımcı tarafından finanse edilen ücretlerini ajans ile paylaşmaktadır.

6.1.2.4. İşçi Olarak Sigortalılık

Yardımcı oyuncular ajans tarafından çağrı üzerine çalıştırılmakta ve işveren (yapımcı/ajans) tarafından belirli sürede bir ücret karşılığında çalıştırılmaktadır. Bu nedenle sigortalı sayılmaktadırlar. Yardımcı oyuncuların işçi kapsamına alınmaları ile sosyal güvenceleri sağlanmaya çalışılmıştır. 2011 yılında bir dizi setinde, ajansa bağlı çalışan bir yardımcı oyuncu**,** padişah muhafızı rolünde oynadığı sırada kaza geçirmiştir. İş kazası sayılan bu kaza sonrası Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 22.02.2013 tarihli ve 2013/11 sayılı sigortalılık işlemleri hakkındaki genelgesinde özellikle figüran oyuncuların hizmet akdi kapsamında çalıştığı ve 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının a bendi kapsamında sigortalı olduğu vurgulanmıştır. Yaşanılan iş kazası davası, 2018 yılında karara bağlanmıştır ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, "Figüran oyuncuların 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının a bendi kapsamında sigortalı olduğu ve hizmet akdiyle çalıştığı kanun koyucunun iradesiyle ortaya konmuştur." ifadesine yer verilmiştir. Figüran oyuncuların sosyal güvenlik hukuku bakımından sigortalılıkları değerlendirildiğinde, kanun koyucunun da figüran oyuncuları hizmet akdi kapsamına alarak işçi kabul ettiği anlaşılmaktadır (Göktürk, 2020, https://unalgokturk.av.tr/, Erişim Tarihi: 04.12.2020). Yardımcı oyuncular işçi statüsünde sayılmaları ile beraber sigortasız çalıştırılmalarının önüne geçilmiştir. Görüşmeciler setlerde sigortasız çalışma olmadığını ve buna ajansların önem verdiğini dile getirmişlerdir.

> Sözleşme ilk etapta kayıt yaptırdığın zaman ajans ile yapılıyor. Her ay resmi bir sözleşme yok. Ajansa bağlı çalışıyoruz. (Büşra, Yardımcı Oyuncu)

> Sosyal güvencem günlük olarak sağlanıyor, saatin önemi yok, sette bulunduğum zamanlarda gün üzerinden sigortam yatırılıyor. Denetimler oldukça sıkı. (Aynur, Yardımcı Oyuncu)

> Ben prim usulü çalıştım, tam sigortam hiç olmadı, yani çalıştığın gün senin sigortan yatıyor. Yasal olarak sektörde kayıtlı çalıştım. Ajansım bir kere buna çok önem veriyordu. (Rıza, Yardımcı Oyuncu).

Yardımcı oyuncular, genellikle kısmi süreli istihdam edilmekte ve ajans ile kısmi süreli iş sözleşme yapmaktadır. Kısmi iş sözleşmesi ile ay içerisinde 10 günden az çalışanların primi 30 gün üzerinden kendileri tarafından ödenmek suretiyle 4/a kapsamına alınmışlardır. Ancak kısmi süreli istihdam halinde çalışanlar açısından sosyal güvence anlamında bazı aksaklıklar bulunmaktadır. Kısmi istihdam, prim ödeme gün sayısında eksik günlere yol açmaktadır ve eksik prim gün sayılarının yardımcı oyuncular tarafından ödenmesi durumu aldıkları ücret ve aylık kazançları göz önüne alındığında uygulamada güç bir durumdur. Bu açıdan bakıldığında ise esnek çalışanlarda olduğu gibi yardımcı oyuncular da işsizlik ödeneği, emeklilik gibi hakları kazanabilmek için gerekli olan şartları yerine getirmekte zorlanmaktadırlar ve aslında bir anlamda kayıt dışılığa itilmektedirler (Kaner Koç, 2017: 91).

6.1.2.5. Sendikalaşamama: "Bir Sendika Olsa.."

Yardımcı oyuncular, çalışma koşullarına yönelik aktardıkları sorun alanlarına değin iyileştirme istemekte ve bu noktada sendikanın varlığına ihtiyaç duymaktadır. Yardımcı oyuncular, çalışma koşullarına özgü sorunlarını giderebilecek güçlü bir sendika talep etmektedirler. Üye olabilecekleri Sinema Emekçileri Sendikası olmasına karşın görüşme esnasında mevcut sendikaya ilişkin görüşmecilerin bilgileri olmadığı anlaşılmıştır. Sinema Emekçileri Sendikası, sektörde çalışan oyuncudan kamera arkası çalışanına kadar herkesi üye olarak kabul ederken, günümüzde faaliyetlerini azaltarak kapanmaya doğru giden bir sendikadır.[32]

> Şunu belirtirseniz sevinirim; şöyle bir değişiklik var, bütün sektörlerde, iş kollarında bütün herkesin bağlı olduğu dernek, sendika

[32] Tez görüşmesi kapsamında, Sinema Emekçileri Sendikası üyesi Sinan Güngör ile yapılan görüşmede kendisi tarafından belirtilmiştir.

> var ancak yardımcı oyuncuların direkt yönelebileceği bir dernek yok. Haklarımızı koruyacak, bizim yaptığımız işle ilgili, bir standart konulması ile alakalı, öyle bir şey yok, set ekibinin var mesela, oyuncuların var, herkesin var işte bizim yok. En önemli sorunumuz o dur; bizim yaptığımız işi belirleyici, bir standart ölçüsünde takip edecek, haklarımızı savunacak bir sendikanın olmaması. Bu işe tabii biraz Kültür Bakanlığı, hükümetin el atması lazım, çünkü amele pazarı gibi çalışıyoruz, öyle diyeyim, yani iş var diyorlar geliyoruz, iş yok diyorlar öyle evde yatıyoruz. En önemlisi o; bir standardın gelmemesi, üç senedir ben de bu işi yapıyorum, onu belirtirseniz bence bizim için en can alıcı nokta o. (Yaşar, Yardımcı Oyuncu)

> Saat konusunda çok çalıştırılıyoruz, emeğimizin karşılığını almıyoruz, bu saatlerin iyileştirilmesi, daha aza indirilmesi lazım. Sinemayla ilgili bir kurum bunu yapabilir. Sektörle ilgili kurumlar, sendikalar gayet güzel, işçiler emeklerinin karşılığını alabiliyorlar fiyat, saat konusunda. Bizim için de olsa, belki vardır da biz bilmiyoruzdur (Leyla, Yardımcı Oyuncu).

> Bir sendikamız olabilir, yardımcı oyuncularımızın haklarını savunabilir, sosyal yapılanma olabilir. Bunu da yine biz yardımcı oyuncular ya da ajanslar ön ayak olarak başarabilirler. Şu şartlarda sendikanın olması, haklarımızı savunan sendikanın olması işimize yarar (Aynur, Yardımcı Oyuncu).

Görüşmeciler, çalışma şartlarının iyileştirilmesini ve haklarının savunulmasını beklemekte, bunun için de sendika ve ilgili kurum ve kuruluşların sürece müdahil olmasını yinelenen cümleler ile talep etmektedirler.

Oyuncular başlığı altında buraya kadar, oyuncuların ve yardımcı oyuncuların çalışma koşullarına değin saha araştırması bulguları analiz edilerek çalışma deneyimleri esnasında karşılaştıkları güçlükler aktarılmaya çalışılmıştır. Bir sonraki başlıkta ise kamera arkası çalışanlarının çalışma koşulları ele alınacaktır. Kamera arkası çalışanları arasında herhangi bir çizgisel ayrım yapılmadan genel görünüm altında mesleksel sorun alanları deşifre edilmeye çalışılmıştır.

6.2. Kamera Arkası Çalışanları

Kamera arkası çalışanlarının bir kısmı yaratıcı işgücü olarak sınıflandırılırken, bir kısmı teknik işgücü olarak sınıflandırılmaktadır. Yaratıcı işgücü olarak sınıflandırılanlar; yönetmen, senarist, görüntü yönetmeni, sanat yönetmenidir. Teknik işgücü olarak sınıflandırılanlar ise; kamera, ses, ışık, set işçileri gibi aktörlerdir. Buradaki ayrımda işin yaratıcılıkla ilişkisi ve ast-üst ilişkisi vurgulanmaktadır. Bu çalışmada yaratıcı ve teknik işgücü ayrımından ziyade, kamera arkası çalışanları mesleksel bir bütünlük içerisinde ele alınarak çalışma koşulları analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, kamera arkası çalışanlarının dizi film ve sinema film projelerinde, öncelikle işe giriş koşulları ile iş güvencesi, çalışma koşulları kapsamında; çalışma süreleri, ücret, sigortalılık, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve son olarak sendikal örgütlülük bulgu başlıkları olarak ayrıştırılarak detaylandırılacaktır.

6.2.1. Projeye Dahil Olma Şekli ve Güvencesiz Çalışma

Kamera arkası çalışanlarının bir kısmı kiralama şirketi veya yapım şirketi (in house) bünyesinde çalışırken, bir kısmı ise herhangi bir şirkete bağlı olmadan serbest biçimde (freelance) çalışmaktadır. Yapım şirketinin bünyesinde çalışanlar, yapım şirketinin dizi ya da film projesinde görev alabilmektedir. Ekipman kiralama şirketine bağlı olanlar bulundukları şirketin yapım şirketi ile anlaşması sonrası işe/projeye başlamaktadır. Freelance çalışanlar ise dizi/film projesinde yer alabilmek için bireysel yöntemler ile iş aramaktadır. Kamera arkası çalışanlarının işe alımlarını birim şefi ya da yapım ekibinden ilgili kişi yapmaktadır. İşe/projeye girişte kişinin daha önceki çalıştığı işlerden tanınması ve çevresi etkilidir. Görüşmecilerden bir kaçı işe giriş koşullarını şu şekilde aktarmaktadırlar:

> İşe giriş koşulları alaylılarda tanıdık vasıtası ile oluyor, tanıdığı olmadan kimse kolay kolay giremiyor, referans olması gerekiyor,

> üniversite mezunu olmak yetmiyor. Bir zamandan sonra öz geçmişin dolduğunda, sen iş aramıyorsun, iş sana geliyor, kendi müşteri portföyün oluşuyor. Şöyle bir iş var deniliyor, bütçe görüşülüyor, yapım, prodüksiyon, uygulayıcı yapımcılar iş için sana geliyorlar. (Rıdvan, Ses Operatörü)

> Ya öyle iş ilanı, özgeçmiş sistemi falan çok çalışmıyor bizim sektörde, daha çok ilişkilerle dönüyor. Daha önce çalıştığın yerdeki kişilerle iyi anlaşırsan veya beğenirse seni, o şekilde bir dahaki gittiği işe seni çağırıyor. Yani daha çok yapım şirketlerindeki seti organize eden yapım amirleri, yapımcı uygulayıcının sizi seçmesi ile oluyor veya sizin kendi ekip başlarınızın sizi seçmesi ile oluyor. (Selim, Görüntü Yönetmeni) 38-40 senedir bu mesleği yapıyorum. Tanıdık vasıtası ile bir yerden başladım. Yönetmenler arkadaşlarımız, onların kafasına uyuyorsam, onların istediği çerçeveyi sunuyorsam beni tercih ediyorlar. (Kenan, Görüntü Yönetmeni)

> Ben freelance çalışıyorum, sen beni arıyorsun, "Cengiz ben bir proje aldım, sen de çalışır mısın? Senle daha önce çalışmıştım." ben de diyorum "Olur, geleyim, bir görüşelim. Hangi şirketle çalışacaksın?" işte yapım şirketi çağırıyor, konuşuyoruz, "Ne kadar vereceksin?" diyorsun, "2000 lira bölüm başı." diyor başlıyorsun, freelance (serbest) çalışıyorsun. (Cengiz, Prodüksiyon Amiri)

Görüşmecilerin de ortaklaştıkları nokta olan çevre edinme, iş bulma sürecinin asıl belirleyicisi olarak görülmektedir. Bahsedildiği üzere, film endüstrisinde işe giriş yöntemi diğer sektörlerdeki işe giriş yöntemlerinden görece ayrışmaktadır. İşe giriş, freelance (serbest) çalışanlarda genellikle birincil ilişkiler üzerinden yürümektedir. Görüşmecilerin de ortaklaştıkları noktalar olan; tecrübe, başarı, diyalog ve özellikle çevre faktörü film endüstrisinde işe girişte asıl belirleyicilerdir. Çalışanlar, sektörde yer etmiş kişiler vasıtası ile iş bulabildiklerini aktarmışlardır. İş sonlandığında set işçileri başka bir projeye çağrılmayı beklemekte ve iş arayışına girmektedirler.

> İlk başta bir zorluğu var işe girmenin, bu sektöre yeni girmişseniz, çok zorlanıyorsunuz işe girmekte. Aslında bu işler birazcık torpille yürüyor. Sektöre girdiğiniz zaman çok fazla çevreniz oluştuğu için set ortamında 100-150 kişiden fazla kişi tanıyorsunuz; yapımcı, yönetmen, daha alt kadrolar, herkesi tanıyıp uzun zaman geçirip samimi olduktan sonra çevreniz genişliyor ve bir sonraki sete

> çağrılıyorsunuz. Sevilirseniz eğer, işinizde iyiyseniz, bir de yapabiliyorsanız "aa melisa vardı bizimde, o kız bu şeyleri iyi biliyor." falan filan deyip, bir sonraki işte "Böyle bir iş var, seni de dahil etmek istiyoruz." diyorlar. Çevren genişlediği sürece iş bulmak daha kolaylaşıyor. (Melisa, Prodüksiyon Asistanı)

> Şu anda reji biriminde çalışıyorum, yönetmen yardımcılığı yapıyorum. Daha önce yapmış olduğum işler referans oldu ve daha önceki çalışmış olduğum projelerdeki arkadaşlarımın sayesinde bu işleri alabildim. Okul sürecinde bazı kişilerle tanıştım, okulumun sahibinin yapım şirketi vardı. Bu tarz kontaklar kurarak, yeni insanlar tanıyarak staj ile başladım. Çalıştığım işlerde de yeni insanlar tanıdım ve her yeni iş, her yeni tanıdığım insan, bir sonraki işi paslayan kişi ve iş oldu. Aslında bu işleri hep çevre, insan ilişkileri üzerinden aldım diyebilirim ama çalıştıkça özgeçmişimde işlerim birikti, hiç tanımadığım insanlarla da buluşunca da hangi işi yaptığımı sordular, çalışmış olduğum işlerden bahsederek onlara güven verdim ve sektörümüz üzerine sohbetlerde bulunduk. Biraz böyle gelişti işi alma sürecim. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Görüşmecilerin bahsettiği ve çalışma hayatına yeni başlayan Melisa'nın da ifade ettiği üzere sektöre ilk girişte iş bulmak daha zorludur. Çünkü henüz iş çevresi oluşturulamamış ve tecrübe edinilememiştir. Çeliker Saraç'ın (2019: 425) çalışmasında da bahsedildiği üzere, bir sonraki projelerde yer edinebilmenin yolu önceki projelerde kendini kabul ettirmekten geçmektedir. Birkaç projede yer aldıktan sonra orada edinilen tecrübe, başarı ve çevre bir sonraki iş için bir anlamda kişinin kendi istihdam alanını yaratması anlamına gelmektedir. Örneğin kişi bir projede istihdam halindeyken, o sırada gelen başka bir işi arkadaşına yönlendirebilmektedir.

> Ben reji biriminde çalıştığım için, özellikle yönetmen ve yardımcı yönetmenler ile yapımcılar; uygulayıcı yapımcılar, yapım birimleri, zaman zaman prodüksiyon amiri ile bu tarz kişilerle doğrudan tanışıyor olmamın artısı oldu. Çünkü yapım birimi, doğrudan işveren veya işveren temsilcisi olduğu için, ekipleri birleştiren birimler onlar. Benim birim şeflerimi, yönetmenleri tanıyor olmak onlar için tercih ediliyor olmak anlamına geliyordu. Bu birimlerle tanışıyor olmamın vasıtası ile iş buldum diyebilirim veya şöyle şeylerde olabiliyor, iş bulan arkadaşım o işi alamıyor, işte "Faruk şurada böyle bir iş var, senin için konuştum, istersen bir git, görüş." diyordu, aynı birimde ve

> aynı asistanlık yapan arkadaşlarımın pasladığı işler oldu, o gidemiyordu, beni yönlendiriyordu. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

> Şu anda sinema filmi çekiyoruz gördüğünüz üzere, arada reklam çekimleri vardı ama tarihi ilerlediği için oturdum bu işe başladım. Reklamlara gidemeyeceğim, başka arkadaşlarımı yönlendiriyorum. (Rıdvan, Ses Operatörü)

Sektörde iş bulma süreci, görüşmeciler tarafından bahsedildiği şekildedir. İş bulma ve işçi temin etmenin sistematik yolu ise şöyledir; öncelikle yapım şirketinin senarist seçimi gerçekleşmekte, yapımcının istediği türde ve belirli bir kalıpta olay örgüsü ve hikaye beklenmektedir. Yine yönetmen seçimini yapımcı firma yapmaktadır. Faruk'un da yukarıda ifade ettiği üzere, yönetmen ise set işçilerinin seçimini gerçekleştirmekte ve genellikle daha önceki çalıştığı işlerden tanıdığı kişileri tercih etmektedir.

Kamera arkası çalışanlarının iş bulma süreci sonrası ise girdikleri dizi projelerinde işe başlayacağı gün belirlidir, ancak işin son bulacağı tarih belirsizdir. Sinema filmlerinde ise, nitelik olarak iş başlangıç ve bitiş tarihleri belirlidir. Dizi projesinin ne kadar devam edeceği belirsizliği, işin devamlılığına ilişkin güvencesizliğe yol açmaktadır. Projenin beklenmedik bir anda sonlanması ile çalışanlar işsiz kalmakta ve yeniden iş bulma sürecine girmektedir. Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere dizinin devamlılığı reyting ile belirlenmektedir.

> Televizyon dizisinde bir dizinin devam edip etmemesi kesinlikle reyting ile orantılıdır, yani reytingler iyi gelmiyorsa kanal zarar etmek istemiyor, o diziyi yayından kaldırabiliyor. Majör kanallardaki prime-time dizeler (ana haber sonrası yayınlanan diziler) için tabii ki reyting çok önemli. Kanallar, dizilere bazen şans verebiliyor, örneğin ilk bölümlerde reytingler az gelse de bir kaç bölüm daha şans vererek o reytingin yükselebilmesini bekliyor, şans verme işe yarayabiliyor ama bazen de gerçekten o reytingler yükselmeyerek daha da düşüşe geçebiliyor, kanalda diziyi yayından kaldırabiliyor. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

> İş sürekliliği olarak en kötü sektörlerden biri, yani hem çalıştığınız süre bakımından hem de bir işe başlıyorsunuz o işin ne kadar süreceği belirsiz, yani işte altı ay çalışırım diye girdiğiniz iş 1 ay sonra bitebiliyor. O iş bittikten sonra yeni işin ne zaman geleceği hiç belli olmuyor. Reklamda çalışıyorsan işte 1 ay öncesinden iş geliyor, o ayki çalışma programı belli oluyor ama 3 ay sonra mesela ne olacağını hiç ön göremezsin. Dizide çalışıyorsan diziye başlıyorsun ama dizinin ne kadar devam edeceğini bilemiyorsun, ona göre bir sözleşme falan yapılmıyor, dizi bittiği an sözleşme de geçerliliğini yitiriyor, o yüzden hiçbir şekilde tahmin edemezsin.(Selim, Görüntü Yönetmeni)

Dizinin reyting ile devamlılık ilişkisi çalışanlar açısından başlı başına bir güvencesizlik doğurmaktadır. İşe girişte yapılan sözleşmelerin iş güvencesi temin etmiyor oluşu, güvencesiz çalışmayı beraberinde getirmektedir. Görüşmecilerin aktardıklarına istinaden, iş güvencesizliğinin tek sebebi reyting değildir. Bunun yanı sıra çalışma koşullarındaki olumsuzluklar, birim şefleri ya da yönetmen ile ilişkilerin zedelenmesi, ücretin geç ödenmesi gibi sebeplerden kaynaklanan iş sonlanmaları da yaşanmaktadır.

> Çalışma koşullarından dolayı bizimde bıraktığımız, hani o çalışma koşullarının yarattığı gerginlik, ikili ilişkinin koptuğu nedenlerden dolayı oldu. Ödemelerin gecikmesinden kaynaklı oldu ya da hiç yapılmamasından, evet çoğunlukla bu iki sebepten dolayı. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

> Bir kere bir dizide yönetmen ile anlaşamıyorduk, çok böyle kendini insanüstü bir şey sanıyordu. Ekibi baya değiştirdi, diziler araya girdi ya baya kafa adamların hepsini gönderdi, üç gün sonra başka diziye geçtim şansa. Teknik ekipte sözleşme yok, ancak sendikada hakkımızı arayabiliriz, tamamen diyalog.(Rıdvan, Ses Operatörü)

> İş sonlanması oldu, kan değişikliği deniliyor. Yani şey oluyor yeni bir ekip yeni bir hareket düşüncesi var bu sektörde nankör bir sektör. Bu projede yaşamadık ama belki önümüzdeki sezon devam ederse başımıza gelebilir, gelmeme ihtimali düşük. (Selim, Görüntü Yönetmeni).

Kamera arkası çalışanlarının aktardıkları üzere, çeşitli sebeplere bağlı olarak beklenmedik iş sonlanmaları sektörde sıklıkla yaşanan bir durumdur. İşin

devamlılığına ilişkin belirsizlik, çalışanlar açısından maddi ve manevi olumsuzluklara sebebiyet vermektedir. Faruk, iş güvencesizliğinin yarattığı psikolojik, sosyal ve ekonomik etkileri şu cümleler ile anlatmaktadır:

> İş sonlanması oldu, daha önce çalıştığım birkaç işte. Hep bir b planım var, artık işlere hep karamsar bir bakış açısıyla bakıyoruz. "Bu iş bitirse ne yapacağız?" hep bunu düşünüyoruz. O yüzden bir b planım var ama bazen uygulayamayabiliyorum, diyorum ki bu iş olmazsa şurada başka bir iş var, o işi yaparım. Ben çalışma hayatında şunu öğrendim; bir iş başlamadan önce bana bir iş başlıyor diye geldiğinde, bunu hep çevremle paylaşırdım, "Aaa ne güzel bak Faruk'ta bir işe başlayacak." derlerdi ve birkaç iş başlamadan patladı ve ben aileme, çevreme karşı boşa düştüm. Şunu yapmaya başladım; bir iş başlamadan "başladı" demek istemedim, o işler başladığı zaman aileme ve çevreme, arkadaşlarıma evet biz bir işe başladık demeye başladım. Yani psikolojik olarak da etkileniyoruz, ailemize ve çevremize karşı onların gözünde de "Aaa bir işi tutturamadı, bir işi yapamadı." algısı oluştuğunda bu bir çalışan olarak beni hep üzmüştür. O işler başladıktan sonra ancak aileme ve arkadaşlarıma söyleyebildim ama o da yetersiz oldu, biliyor musunuz? Başladıktan sonra yarım kaldı ve sonuçlandıramadık, yani bir işi aylarca, yıllarca uğraşıp çekiyor olmamızda o işin ortaya çıkma sürecini etkilemiyor. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Faruk, iş güvencesizliğinin kendisinde yarattığı etkilerini baş etme yöntemi olarak; ailesine, çevresine işe girdiğini söylememeyi tercih etmektedir. İş uzun süreli devam ediyorsa ancak etrafındaki insanlarla işe başladığını paylaşabilmektedir. Faruk cümlesine şu şekilde devam etmiştir:

> Şöyle şeyler de oldu, ben birkaç işte çalıştım ama o işler ne televizyonda gösterilebildi, ne perdede gösterilebildi[33]. Ben o işleri öz geçmişime bile yazamadım, bir sonraki iş görüşmesine giderken bana "Daha önce hangi işlerde çalıştınız?" sorusuna o patlayan işleri yazamadım. Halbuki bizler o işler için haftalarca, aylarca uğraşmıştık. Ben hep şeyi sorarım, gündeme getirmek isterim; "Bu çalıştığımız

[33] Ekonomik nedenler ile yayınlanmıyor oyuncu ile yapımcı arasındaki o şeyler tartışmalar işin sonuçlanamaması post aşamasının yarım kalması yönetmenin çıkartmıyor oluşu bazı davalık durumlar yarım kalan işler yani bu sebeplerden dolayı psikolojik olarak da etkileniyorsunuz. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

> işleri öz geçmişimize yazıyoruz ama yarım kalan işlerimizi de yazalım mı?" Çünkü çok çaba sarf ettik, çok çalıştık, onlar bizim için öğretici oldular, kötü bir süreç olmasından kaynaklı. Bazen bir işin nasıl yapılmaması gerektiğini öğreniyoruz o tarz işlerde bu daha değerli olabiliyor tersinden düşünecek olursak. O nedenle aileme ve çevreme karşı "O işe başlıyoruz." cümlesini kurmadım, iş başladıktan sonra söyledim ama bu cümleden de uzaklaştım iş sonuçlandı ve o iş bir ürün olarak kamuoyuna yansıdıktan sonra "Evet, ben bu işte çalışmıştım." cümlesini kurmaya başladım ve daha ittihatli oluyoruz, biraz psikolojik karşılığı var tabii ki, ekonomik karşılığı somutta çok fazla zorlu. Ailemizin ve arkadaşlarımızın bize olan bakış açıları ve düşünceleri de bizleri çok etkiliyor, olumlu ve olumsuz anlamda. Yani bizlerin bir işi bitirip diğer işe başlaması kesinlikle motivasyon olarak çok değerli, çünkü zihnimiz çok yoruluyor. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

İşsizliğin yol açtığı psikolojik ve sosyal etkiler, sadece iş bulamayan ya da işini kaybetmiş kişiler üzerinde değil, istihdam halindeyken işsizlik riski yaşayanlar üzerinde de görülmektedir (Yüksel, 2005: 259). Faruk'un cümlelerine de işsizliğin istihdam halinde neden olduğu ekonomik, psikolojik ve sosyal sonuçlar yansımıştır. Faruk, psikolojik ve sosyal sonuçlara karşı kendine özgü bir mücadele yöntemi geliştirmek zorunda hissetmiştir. İş güvencesizliğinin ekonomik etkisine karşı tüm görüşmecilerin mücadele yöntemi aynıdır; sektörde iş arayışı devam eden işgücü, başka bir dizi ya da sinema filmi beklemekte, reklam, televizyon programı gibi işlere yönelmekte, sektörde iş bulamayanlar ise farklı sektörlerde iş aramaktadır. Ayrıca, kamera arkası çalışanlarının yer aldıkları projelerde genellikle ücretleri geç ödenmektedir, bu nedenle alacakları hak edilmiş ücretleri temin ederek işsiz geçirilen süreleri telafi etmeye çalışmaktadırlar.

> Dizi ya da sinema yapmıyoruz her zaman, o arada ek iş yapıyorum sektöre paralel; bazen gidip düğün çekiyoruz, bazen tanıtım, reklam işlerine gidiyoruz çok küçük illere, onun dışında işte doğum günü oluyor onu çekiyoruz vs. yine çekimle alakalı küçük işlere ara sıra gidiyoruz ama o da olamayabilir. Hep böyle bir arayış içerisinde oluyoruz. Bu sektör dışında çok çalıştım, çalışmak zorunda kaldım iş bulamadığım zamanlarda. Çalışmak zorundaydım, kiramı ödemem gerekiyordu. Anketörlük yaptım, gölge müşteri denen bir kavram var ülkemizde son 5-10 yıldır, kendi çalışanlarını gölge diğer tabirle gizli müşteri altında denetlerler, bu tarz işler yaptım, 2012-2015 yılları

> arasında. Çok fazla farklı işlerde çalıştım, 2015 ile 2019 arasında da yaptım daha seyrekti, bu biraz daha son yıllarda daha fazla iş aldığımı söyleyebilirim çevrem genişlediği için, sektörümüzle ilgili ve şunu ifade edebilirim; sektörümüzde çalışıp da alan değiştiren o kadar insan var ki..(Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

> İş aralarında reklam geliyor, sinema geliyor, belgesel geliyor, dekor işi geliyor, sanat işi olarak kısa işler geliyor. Sürekli aktifiz ama yatma zamanımız da oluyor sürekli olmayınca. Maddi olarak alacağın kaşen oluyor geriden geldiği için, 2-3 kaşe geriden geliyor, o arayı o şekilde dolduruyoruz. (Hasan, Sanat Asistanı)

Yörük (2018: 813-814), çalışmasında diğer çalışmalarda bahsi geçen güvencesiz çalışmanın sadece çizgi altındakiler için geçerli olduğu analizinin yetersiz olduğunu aktarmaktadır. Yukarıda aktarılan görüşmeci yorumlarının analizleri de, yalnızca teknik işgücünün değil çizgi üstü çalışan kamera arkası çalışanlarının da güvencesizliği deneyimledikleri yönündedir. Bu bağlamda, güvencesizliğe üretim sürecinin tüm çalışanları maruz kalmaktadır denilebilir.

Görüşmecilere geleceğe ilişkin beklentileri sorulduğunda, uzun süreli meslek kariyeri olan kamera arkası çalışanları sektörün iş güvencesi temin etmediğini ifade etmekle birlikte, mesleğe devam etmeyi düşündüklerini aktarmışlardır. Bu kişiler çalışma koşullarının eskiye göre iyileştiğini söylerken, mesleki emeklerinin olduğunu belirtmişlerdir. Başka bir sektöre ve mesleğe geçmek isteyenler ise, yine çalışma koşullarını ve iş güvencesizliğini öne sürmüşlerdir.

> Olabildiğince devam etmeyi düşünüyorum, sonuçta on- on beş senelik bir yatırımımda var, ne yapacağım sonuçta, belli bir noktaya geldikten sonra vazgeçmesi de kolay olmuyor. Bir de tabii şartlar eskiye göre biraz daha iyi, hani o zaman bırakmadıysam şimdi niye bırakayım yani. (Selim, Görüntü Yönetmeni)

> Mesleğe devam etmeyi düşünmüyorum, iki sene daha çalışayım bırakacağım. Türkiye'de yapılmıyor bu iş, layıkıyla yapıldığını düşünmüyorum, artık yapım firmaları en kalitelisini değil ucuzunu arıyor. Zaten yüksek saatler çalışıyoruz, hayatımdan bu kadar zaman çaldığına değer mi? bence değmez. Sevdiğim işi yapmak istiyorum,

> yemek yapmayı çok seviyorum, kahvaltı salonu açma hayalim var, onun için biraz sermaye biriktireceğim. (Rıdvan, Ses Operatörü)

> Güvencesi yok maalesef, o nedenle devam etmeyi düşünmüyorum. Sonuçta kendimi garantiye almam gerekiyor, şimdi çalışıyorum evet ama bu iş bitince ne yapacağım diye düşünüyorum, tekrar proje bekle başka işlere yönel, sürekli belirsiz bir hal. Bir de bir düzen gerekiyor, düzenli iş ve maaş gerekiyor. Evet diğer sektörlere göre daha iyi kazanıyor da olabiliriz ama sadece günümüzü kurtarıyoruz kazandığımızla da, uzun vadede bir şey ifade etmiyor o kazançlar. (Emir, Ses Asistanı)

6.2.2. Serbest Meslek Erbabı veya İşçi Olarak Sigortalılık

Kamera arkasında yer alan yaratıcı işgücü ve teknik ekip birim şefleri, genellikle serbest meslek erbabı olarak sigortalanırken, teknik işgücü ve birim alt çalışanları ise genellikle işçi olarak sigortalanmaktadır. Sigortalılık hali tamamen kiralama şirketine veya yapım şirketine göre değişkenlik göstermektedir. Bir şirkete (kiralama, yapım) bağlı çalışanların sigortasını genellikle o şirket yaparken, serbest (freelance) çalışanlar ise yapımcı şirket tarafından proje süresince sigortalanmaktadır.

Kamera arkası çalışanları, in house ve freelance olarak iki şekilde çalışabilmektedir. İn house: bir işin, projenin firma içerisinde yapılmasıdır. İn house şirketler; yapım şirketleri, ekipman kiralama şirketleri (rental şirketler[34]) olabilmektedir, bunlar hizmet veren şirketlerdir. İn house çalışanlar, o şirketteki çalışmaları yürütürler ve genellikle çalıştıkları şirket tarafından sigortalanmaktadırlar. Herhangi bir projeye başladıklarında ise, yapımcı şirket tarafından da sigortalanabilmektedirler. Kısacası, kiralama şirketine veya yapım şirketine bağlı çalışanların sigortasını bağlı bulundukları şirket yapmaktadır, dizi

[34] Bazı birim şeflerinin kendi şirketleri vardır. Örneğin; kostüm biriminin kendi şirketi olabilir, ışık şefinin kendi kiralama şirketi olabilir.

veya film projesine başladıklarında ise yapımcı yapabilmektedir. Serbest (freelance) çalışanlar ise yapımcı şirket tarafından sigortalanmaktadırlar.

> Sigortan olmadan sete çıkamazsın, sigortamı yapım şirketi yapıyor ama sigortam varsa yani şirketimden devamlı sigortam yatıyorsa, yapım şirketine sizin yapmanıza gerek yok diyorum. (Rıdvan, Ses Operatörü)

Yapılan görüşmelerde, genel olarak sektörde sigortasız çalışmanın olmadığı belirtilirken, Ses Operatörlüğü yapan Emir, iki sene önce çalıştığı bir projede bir süre sigortasız çalıştığını aktarmaktadır. Sendika üyesi olan, Görüntü Yönetmeni Selim de iki- üç sene önce sigortasız çalışmanın olduğunu ancak şu anda rastlamadığını şu sözler ile belirtmektedir:

> Yasal olarak sigortaya kayıt zorunlu hale geldi ama çalıştığım bir işte ilk on beş- yirmi gün, daha sonrasında bir on beş- yirmi gün daha il dışı iş çekildi, tamamı sigortasızdı. Sordum "Abi bizim sigortalar olacak mı?" böyle durdu, o öyle durunca anlıyorsun zaten. Bir de kaşeye bağlı. İyi ise mantıklı geliyor maaşı, yapıyorsun. (Emir, Ses Asistanı)

> Son iki- üç senedir artık pek olmuyor, önceden tamamıyla kayıt dışıydı. Son iki- üç senedir sigortanın, vergi dairesinin, maliyenin yaptığı baskılarla, baskınlarla, cezalarla artık hemen hemen hiçbir sete sigortasız ayak bastırmıyorlar. Bayağı ceza ödedi yapım şirketleri, ona baya dikkat ediyorlar, taşeron şirketlerde sigorta var ama işte asgariden ödenen sigortalar var ama sigortasız kimse olmuyor, en kötü benim gibi işte bağ-kurlu olarak çalışılıyor. Büyük şirketler en göz önünde olan şirketler, onlarda zannetmiyorum olacağını tabii ama ben çalıştım x yapımda, oradan da biliyorum, orada aldığı kaşe üzerinden herkesi sigortalıyorlar ama başka yapımlarda var duyuyoruz. (Selim, Görüntü Yönetmeni)

Kamera arkası çalışanlarının bir kısmı ise, yapımcının talebine bağlı olarak serbest meslek makbuzu kesmektedir. Ancak görüşmecilerin hepsi işçi olarak sigortalanmaları gerektiğini savunmaktadır.

> Proje bazlı çalışıyoruz, bir memur hayatımız yok. Proje bazlı işlerde, o projenin sahibi kimse, tüm şirket çalışanlarını ve freelance çalışanları o yapımcının sigortalanması gerekir, asıl işveren o dur ama bu anlaşmaya bağlı olarak göreceli. Ama genel doğru; işveren kimse, a projesinde kimler çalışıyorsa, bütün hepsini 4/1-a'lı yapmak zorundadır (…) Bazı proje sahipleri belirli bir ücretin üzerinde para ödüyorsa maliyetten kaçınmak için karşı taraftan SMM kesmelerini istiyor. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Sigortalılığa ilişkin olarak sektör araştırmaları kayıt dışılığın azaldığını göstermektedir. Bu bilgi, görüşmeler sırasında kayıt dışı çalışan ile karşılaşılmamış olmasına ve aynı şekilde görüşmecilerin artık setlerde kayıt dışı çalışan olmadığını belirtmesine dayanarak bu çalışma tarafından da bir anlamda desteklenmektedir. Ancak görüşmeciler ile yapılan derinlemesine görüşmeler sonucu kısmi kayıt dışılığın halen yaygın olduğu saptanmıştır. Film dizi veya sinema filmlerinin çekimleri yalnızca çekim yapılacağı, setin kurulacağı gün ile sınırlı değildir; bu günler öncesinde veya sonrasında çalışılsa da genellikle bu süreler için sigorta yapılmamaktadır, bu da bir anlamda kayıt dışılığın var olduğunu göstermektedir. Görüşmecilerden Faruk, "Filmi yapmak sadece çekmek değildir." sözü ile yapım aşamasındaki bütün sürecin üretime dahil olduğunu aktarmıştır. Sinema-televizyon sektöründe iş günü yalnızca set günü değildir. Ön hazırlık yani pre-prodüksiyon süreci de iş gününe dahildir. Çalışanlar, ön hazırlık süreçlerinde de, post-prodüksiyon sürecinde de sigortalı olmak durumundadırlar. Ancak bu aşamalarda çalışanlara genellikle sigorta yapılmamaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yaptığı düzenlemeler ile sigortalılık konusunda zorunluluk getirilmesine bağlı olarak kayıt dışılığın azaldığı söylenebilirken, alan çalışması ve mülakat yöntemi izlendiğinde görülmektedir ki, sigortalılığa ilişkin sorunlar günümüzde halen devam etmektedir. Ayrıca, yapımcılar asgari ücretin üzerinde kazanan bir kişinin sigorta primini, asgari ücret üzerinden yatırabilmekte yani eksik prim ödemesi yapabilmektedir. Konuya ilişkin görüşmecilerin yorumları şu yöndedir:

> 4/1-a'lıyım, aldığım ücret üzerinden yatırılmıyor tabii ki asgari ücret üzerinden yatırılıyor. Şefler zaman zaman serbest meslek makbuzu kestiriyorlar ama bizler sendika olarak 4/1-a'lı çalışmamız gerektiğini düşünüyor ve savunuyoruz. Genelde de asistanların sigorta primi asgari üzerinden yatırılmakta ama bizler aylığa vurduğunuzda asgari ücretten yüksek kazanıyoruz, proje bazlı bir aylık örneğin. Yapımcının bakış açısı bütçelerle ilgili. Maliyet- bütçe ilişkisi o yüzden diyorum ki bütçeler şeffaf olursa bu maliyet- bütçe ilişkisine hepimiz hakim oluruz, bu bir sır olmaktan çıkmalı. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

> Sigortamız düzenli yatıyor en önemli boyutu o, çok fazla önem veriyorlar setlerde buna. Kayıt dışı yok asla, imkansız yani hatta şöyle; bir ışıkçı değişecek diyelim, biri istifa etti diyelim setin ortasında- işin ortasında bir eleman daha alınacak ama onun sigortası girilmeden kesinlikle işe başlayamıyor. Yani sigortası girildiği zaman başlayabilir ancak. (Melisa, Yapım Asistanı)

> Sigorta yapılıyor ama olabilecek en düşük maaştan yapılıyor. Mesela sete başladığında günlük sigorta yapılıyor sana, iş kazası geçirene kadar aksar, öyle yatırılır o da asgariden. Hiç bir çalışanın öyle tam aldığı maaş üzerinden yatmaz. Görüntü yönetmenlerinin dahi 10.000 alıyorsa 5.000'den yatar, yüzde doksanı böyle. (Emir, Ses Asistanı)

6.2.3. Esnek Çalışma Süreleri ve İzin Günleri

Kanallar, dizi yayın sürecinde daha fazla reklam gösterebilmek için uzun süreli dizi talep etmişlerdir. Bu durum dizi sürelerini uzatmıştır, dolayısıyla günlük çalışma süreleri de uzamıştır. Günlük çalışma saatleri değişkenlik göstermekle birlikte, en az on iki saattir ve on altı saati bulabilmektedir. İzin günleri ise, genellikle bir gündür, bazı dizilerde ise iki gün olabilmektedir. Emir, televizyon dizisi ve sinema filminde çalışma ve izin günlerini şu şekilde açıklamaktadır: "Dizi ve sinema sektöründe beş artı iki ve altı artı iki olarak sınıflandırma vardır. Dizi veya sinemada beş gün çalışıp iki gün repo (izin günü) yaparsın ya da altı artı bir anlaşırsın; altı gün çalışıp bir gün repo yaparsın." Genel olarak dizi ve filmlerde işleyiş bu şekildedir." Çalışma günlerine dair ortalama bir süre söylenebilse de esasında belirsizdir.

> Ortalama on iki saat çalışıyorum şu anda günlük olarak. İzin günümüz haftada bir gün oluyor, ikiye- üçe de çıkabiliyor ama günümüz standart değil, yüzde doksanı böyle, tüm sektörde geçerli bu. (Hasan, Sanat Asistanı)

Çalışma süreleri, projenin ilk bölümlerinde daha uzundur. Dizi projelerinde kanal ile yapımcı arasındaki anlaşma sonrası genellikle yapım şirketinden dizinin üç bölümünü finanse etmesi beklenmektedir. Dizinin reyting alabilmesi için ilk bir kaç bölüme daha fazla özenilmekte, detaylı çekimler yapılmakta ve ilk bölüm çekimleri için hazırlık süresi ortalama dört hafta sürmektedir. Yapım şirketi dizinin reytingine bağlı olarak kanaldan bölüm başına daha yüksek ücret almaktadır (ISMMMO, 2010: 407).

Çalışma saatlerinin yoğunluğu, senaryoya göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin görüşmecilerden Cengiz, şu anda bir romantik komedi dizi projesinde çalışmakta ve çalışma sürelerinin daha insancıl olduğunu aktarmaktadır:

> Çalışma süresi bu projede normal, yormuyor bizi. Ama diğer işlerde daha farklı olabiliyor ki projenin en başı zor oluyor, iki- üç bölüm geceli gündüzlü çalışılıyor; on yedi- on sekiz saat, yeri geliyor yirmi saat. Sınırı var artık tabii konuldu ama ne kadar uyuluyor o meçhul. (Cengiz, Prodüksiyon Amiri)

Sinema filmi projesine yeni başlayan Rıdvan ise, genellikle günlük çalışma saatlerinin belirsiz olduğunu aktarırken başladığı yeni projeye ilişkin düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir: "Bu projede ilk set günümüz, sinema çekiyoruz, göreceğiz. Dizide on beş- on altı saat oluyor, Mayıs ayından beri dizi yapmıyorum, X (televizyon kanalında yayınlanan bir diziden bahsediyor) dizisindeydim, şimdi internet platformuna geçecek onu bekliyoruz, minimum günde on iki saat, çok yoğun çalışıyoruz."

Sektörde, "uyku reposu" denilen bir uygulama vardır. Haftanın son iş gününde set bitimi kaçta ise 24 saat sonra o saatte tekrar iş başı yapılır.

> Uyku reposu denilen bir muhabbet vardır. Mesela altı gün çalışırsın, altıncı gün sabaha kadar çalışırsın, yedinci güne girmiş olursun, gece on ikiden sonra olduğu için, sabah atıyorum beş altıda paydos verilir. Setin bitimi paydosla olur, fabrikalardaki zil sistemi gibi. Yönetmen "Paydos!" der, set biter o gün, saat altı- yedide işten çıkmış oluyorsun, ertesi sabah altı- yedide işe tekrar gideceksin. O gün uyku reposu denir ona, altı artı bir günlerde genellikle böyle olur, çünkü genellikle bölümler yetişmez. O bir günü sabah zaten evine gidene kadar öğlen olur, akşama kadar uyursun ve gece işte ailenle yakın dostlarınla zaman geçirirsin, uyuyamayacağın için baygın bir şekilde sabah işe gidersin. Beş artı ikide; beş gün çalışırsın, iki gün repo yaparsın. (Emir, Ses Asistanı)

Sinema filmlerinde ise, diziler gibi yine beş artı iki veya altı artı bir şeklinde çalışma günü ve izin günü vardır. Bir sinema filminin kaç haftada tamamlanacağı ise; bağımsız sinema ve ticari sinema olmasına, filmin bütçesine, yönetmene ve senaryoya göre değişkenlik göstermektedir.

> Bir projenin ortalama ne kadar sürede çekildiği, -bunun bir ortalaması var ama küçük değişkenlikleri de var- göreceli olabiliyor, işten işe göre değişir. Örneğin; bağımsız sinema filminde (genelde Kültür Bakanlığı'nın ekonomik olarak destek verdiği) ortalama çekim süresi üç hafta ile altı- yedi hafta arasında değişiyor. Şimdi, Nuri Bilge Ceylan da bağımsız sinemacı ama onun ücretleri çok yüksek olduğu için, yönetmen alışkanlığı farklı olduğu için, on üç- on dört haftayı bulabiliyor ama bu bir istisna, yaygın olan üç hafta ile altı- yedi hafta arası diyebilirim genelde. Şimdi gelelim gişe odaklı işlere; tüm işler ticaridir ama gişeye dönük komedi türünde çekilen filmler bütçeleri de yüksek olduğu için onlarında ortalaması tabi şirketten şirkete değişiyor ama dört hafta ile sekiz hafta, bazen dokuz hafta arasında değişiyor. Ama şöyle örneklerde var; bazı gişe filmleri üç haftada çekilebiliyor, yani bazı yapımcılar iki haftada çekin diyebiliyor, bütçesinden kaynaklı. Ortalama bir filmin hafta sayısı dört hafta ile altı hafta diyebiliriz. Bir sinema filminin ne kadar haftada çekiliyor olacağı senaryo ile orantılı, senaryonun gereklilikleri ile çok orantılı ve kaç haftada çekileceğine özelde reji birimi, genelde de yapım birimi kararı veriyor ve aralarında müzakere ederek bu kararı alıyorlar. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Dizilerin haftalık olarak yayına yetiştirilmesi gerekliliği, daha uzun ve yoğun çalışma saatleri getirmektedir. Günlük çalışma saatleri sinema ve dizide hemen hemen benzerlik göstermekle birlikte, sinemanın üretim biçiminden kaynaklı olarak süreler dizi projelerine kıyasla daha kısa olabilmektedir. Sinema filmi, daha planlı ve geniş bir zamanda çekilmektedir. Ortalama iki- üç saatlik gösterimi olan bir filmdir ve bu filmin çekimleri bir- üç ay gibi bir sürede yapılmaktadır. Dizilerde ise, her hafta iki- üç saatlik gösterimi olan dizi film çekilmekte ve dolayısıyla bu da her hafta bir sinema filmi çekildiği anlamına gelmektedir. Dizilerin yoğun çalışma saatleri çalışanlar açısından yıpratıcı ve yorucu olmakta, insani çalışma koşullarının ötesine geçmekte ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmaktadır.

> Öncelikle yani çok yoruluyoruz ve bizlerin hata yapmasına sebep oluyor. Ben reji biriminde çalışıyorum, yani bu işin beyin kısmı, her şeyi hazırlayan, bütün birimlerle diyaloga geçen, herkesi etkinleştiren birim olduğumuz için, tam konsantrasyon çalışmak durumundayız. Hem ön hazırlık gereği hem o iş gereği hem de işin devam edebilmesi açısından. On altı- on yedi saat çalışmak tüm birimleri çok yoruyor ve bizlerin hata yapmasına sebep oluyor, odaklanmamızı etkiliyor ve bu da iş sağlığı güvenliği açısından tehlikeli bir durum ortaya çıkarıyor. Çünkü çok çalışan insanlar, kaza yapmaya daha müsait. Çok yoruluyoruz, uykusuz kalıyoruz, isyan ediyoruz ama yapacak bir şeyimiz de bazen olamayabiliyor bu noktada. İnsanlar işlerini kaybetmeme adına zaman zaman sessiz kalmayı tercih ediyorlar. Ses çıkaran kişilerde bazen kötü adam gibi gösteriliyor, her şeye muhalif olan, çok ses çıkartan kişiymiş gibi lanse ediliyor. O nedenle, işverenin nazarında negatif bir durum doğuruyor, çok ses çıkartıyorsanız, tekseniz, bir de bir kaç kişiyseniz, bu sizin o işi kaybetmeniz anlamına gelebilir bazen, gelmeye de bilir. Sektörde daha endüstri olamadık o yüzden bu uzun süreli çalışma koşullarına çoklu şekilde ses çıkartabilecek durumda olmamız gerekir, aslında böyle bir duyarlılık var ama pratikte bunu bilince çıkartmamız gerekiyor, o sözü söyleyebilmemiz gerekiyor. Bir de gerçekten yan yana olmamız gerekiyor (…) (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Faruk, çalışma sürelerine yönelik olarak yaşadığı olumsuzluklara karşı birlik olmak gerektiğini ve bu şekilde sürelerin iyileştirilebileceğini vurgulamaktadır. Uzun ve yoğun çalışma saatleri, kamera arkası çalışanlarını fiziksel, psikolojik ve sosyal

açıdan da olumsuz etkilemektedir. Görüşmeciler, uzun çalışma saatlerinin olumsuz etkilerini şu şekilde belirtmektedirler:

> Çalışma sürem sıkıntılı. Dizi ve sinemada, dış- iç çekimler çok fazla olduğu için sabah yedide başlanıyor, sabaha karşı üçe dörde kadar sürebiliyor, sinema ve diziler zor. Duş alamıyoruz, uyku problemi çok fazla var, temizlik, özel hayatımız, aile hayatı problem. Mesela ben bu iş başladığımda, sete girmişsem iki üç hafta ailemi göremediğim zamanlar oluyor. Aynı evde yaşıyoruz ama ben sabah altıda falan çıkıyorum evden, gece üçte geliyorum, ben geldiğimde ailem çoktan uyumuş oluyor zaten, sabah kalktığımda da onlar uyumuş oluyor. (Melisa, Yapım Asistanı)

> Çalışırken başka bir şeye vakit kalmıyor, ben daha çok reklam ve sinemada çalışan birisiyim, en azından reklamda beş gün falan çalışabiliyorsun, o beş gününü veriyorsun geri kalan günler senin oluyor, sinemada dönemsel işte altı haftalık film geliyor altı hafta çalışıyorsun ondan sonrası senin oluyor ama dizide böyle bir şansın yok tabii, devam ettiği için başka bir sosyal hayatın olmuyor, ekiple beraber ne yapabilirsen. (Selim, Görüntü Yönetmeni)

Sektördeki uzun çalışma saatlerine ek olarak, set yerlerinin genellikle ulaşımın kolay olmadığı, yerleşim yerlerine uzak bir konumda olması nedeniyle, çekim bittiğinde yolda geçirilen süreler çalışanların boş zamanını daha da kısıtlamaktadır.

> Çalışma süresi her yönden kötü etkiliyor. On üç- on dört saat çalışma süren, iki saat yol desen, on dört saat eve gidip bir sosyalliğin zaten yok. Kimi zaman oluyor ki, izin gününden bir gün önce hayvan gibi çalışıyorsun, on üç- on beş saat. İzin gününü de uyuyarak geçiriyorsun, sosyal hayatın sıfırlanıyor, aile hayatın da kötü oluyor. Düğün dernek oluyor, gidemiyorsun, sadece ailen gidiyor, organizasyonlara katılamıyorsun. Şu an yeni evliyim, mesela ailene zaman ayıramıyorsun. (Rıdvan, Ses Operatörü)

Emir de, çalışma sürelerinin sosyal hayatını kısıtladığını belirtmekte ve çalışma sürelerinden kaynaklı dizi projeleri bırakacağını artık yalnızca klip çekimlerine gitme kararı aldığını söylemektedir: “Benim ailem yanıma geldiğinde üç

günlüğüne, ben gece birde- ikide eve geldim, dörtte- beşte çıktım diğer gün, dayanamadılar, çekti gittiler görüşemiyoruz diye. İşi bırak dediler. Klip çekimlerine devam edeceğim."

> Uzun süreli çalışma koşulları, her anlamda negatif bir durum içeriyor; iş sağlığı ve güvenliği açısından, meslek hastalıkları açısından, psikolojik açıdan negatif bir durum. Siz fazla yorulduğunuzda kendi ailenize de bunu yansıtabilirsiniz, doğal olarak o gerginliğinizi, o stresinizi. Sürekli çalışıyor olma hali sette yoğun bir tempoyla, kendi meslektaşlarınızla yani hiç sohbet edememeyi de içeriyor. Meslektaşınızla o sette konuşma fırsatınız yok yani yan yana gelip bir şeyi değerlendiremiyorsunuz bile, sosyalleşmenin önünde bile bir engel bu. Bazen yemek yerken, "hadi hadi" falan oluyor ara sıra. Bizler yemek arası verirken meseleye şu açıdan yaklaşmalıyız, o yemek arasında verilen o boşluk sadece karnınızı doyurmak için değil, telefonla da konuşabiliriz, lavaboya da gidebiliriz, bir çay kahvede içebiliriz, aslında yemek arası diye tabir ettiğimiz süre bunların hepsini içermelidir, Hadi çabuk yemeğini otur ye!" değil. Yani insanız, belki telefonumuzu on beş dakika şarja koyacağız, belki acil bir görüşmemizi gerçekleştireceğiz, belki bir çay, kahve, lavabo ihtiyacımızı gidereceğiz, acele etmemek gerekir yemek aralarında (…). (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Uzun çalışma saatleri, kamera arkası çalışanlarının sosyal hayatlarının yok olmasına neden olurken, aynı zamanda işçinin verimliliğini düşürürken işin kalitesini de olumsuz etkilemektedir.

> Sürelerdeki bu çalışma hali, aslında işinde kalitesini olumsuz etkiliyor, yapımcıların bu noktada bunu fark etmeleri gerekir, setlerdeki bu gergin olma hali esasında işe çok yansıyan bir şey, işi çok etkileyen bir şey. O yüzden bir sette çalışma süreleri yasal sınırlar içerisinde olursa, o sette biraz huzur olursa, güler yüzlü çalışma koşullarında gerçekleşirse o işin kalitesine, ruhuna çok olumlu anlamda yansıyabilir. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Set ortamında yapılan gözlem sürecinde, işin yayına yetiştirilmesi gerekliliği yoğun çalışıldığı ve tekrarlanan sahnelerin çalışanların üzerinde stres yarattığı görülmüştür. İşin/senaryonun zorluğuna göre setteki gerginlik düzeyi değişebilmektedir. Çekimler tekrar içermekte ve bu da sürelerin uzamasına neden olmaktadır. Yaşanan strese bağlı olarak gerginlik oluşabilmekte bu durumda üstlerin

astlarına karşı bağırma, sinirli yaklaşımları dikkat çekmektedir. Tez çalışması kapsamında bulunulan sette bu duruma birebir tanık olunmuştur. Beykoz'da çekimi yapılan bir dizide gün boyunca yapılan gözlem sonucu, reji biriminde çalışanlardan birisi ekipman kullanımının uygun açıyı yakalaması adına birkaç set işçisine bağırmıştır ve gün boyu setin gerginliği tarafımca hissedilmiştir.

Beykoz Kundura Platosu'nda ve Beykoz'da Paşabahçe'de kurulan dizi setlerinde gözlem sırasında izlenimlerim şu şekildedir; iki gözlemde de kış mevsimiydi ve hava soğuktu. İlkinde kapalı bir ortamda set çekimi yapılmaktaydı, senaryo gereği kahvehane ortamı oluşturulmuştu ve çekim orada yapılıyordu ancak içerisi soğuktu, yalnızca yönetmenin ve reji biriminin olduğu yerde bir tane ısıtıcı vardı. Yemek molasında, dışarıda kurulan masalarda yemek yendi ve çekim yerine geri dönüldü. Sabah gittiğim set, akşam altı- yedi gibi bitti, oyuncular, yönetmen, figüran oradan ayrılırken diğer kamera arkası çalışanları ekipmanları toplamaları gerektiğinden daha oradalardı. Diğer gözlem yapılan set ortamı ise, Beykoz Kundura Platosunda idi, açık havada çekiliyordu. Öğlen saat on bir gibi gittiğim setten soğuk nedeniyle akşam yedi gibi ayrılmak zorunda kaldım. Daha çekimler bitmemişti, sahnesi biten oyuncu setten ayrılırken, yardımcı oyuncular toplu halde setten götürüldü, bazı oyuncuların sahnesi devam ettiğinden set çalışanları ise hala oradaydı. Soğukta bütün gün herhangi bir ısıtıcı olmadan çalıştılar. Sürekli çay, kahve içerek ısınmaya çalışıyorlardı. Setlerin sabit bir yer olmaması ve yaz-kış çekilmesi, çekimlerin çoğu zaman açık havada yapılması ve buna ilaveten uzun ve yoğun çalışma saatleri, çalışanların fiziksel olarak zorlanmasına sebebiyet vermekteydi. Kamera arkası çalışanlarının, özellikle teknik işgücü olarak sınıflandırılanların ve yardımcı oyuncuların çekim aralarında dinlenebilecekleri herhangi bir kapalı alan ve oturma alanı yoktu. Bütün gün ayakta beklemektedirler. Yönetmenler ve reji biriminin masa başı çalışmaları gereği sadece onlar oturmaktadır. Kamera arkası çalışanları ve yardımcı oyuncular herhangi bir sandalye buldukları takdirde çekim aralarında dinlenebilmekte ancak buna fazla vakit olmamaktadır.

> Çalışma hayatında kış geceleri çok zorluyor, kışın soğukta çalışmak. Mesela asker işlerinde, dışarıda sürekli soğukta, ağır işler, sağda solda ağır işlere denk geliyoruz. Çok zorluyor, uzun çalışıyoruz bir de.. (Hasan, Sanat Asistanı)

> Yazımız-kışımız olmadığı için, açık havada soğukta donuyoruz, bir an önce çekilsin bitsin diye bakıyoruz. (Emir, Ses Asistanı)

6.2.4. Ücret ve Ücretlerin Geç Ödenmesi Sorunu

Kamera arkası çalışanlarının aldıkları ücretler, diğer sektörlere göre görece yüksektir. Ancak ücretler sabit değildir; projeye, yapımcıya, kişinin kıdemine, bulunulan birime, statüye ve işin tehlikesine göre değişmektedir. Kiralama şirketi ile yapımcı arasında paket anlaşmalar yapılmaktadır. Kiralama şirketine bağlı çalışanlar, yapım şirketinin kiralama şirketi ile anlaştığı ücreti kabul etmek zorundadır. Serbest (freelance) çalışanlar ise, yapımcı ile pazarlık yapabilmektedir. Ayrıca, ücret düzeyi birimler arasında ve birimlerin kendi içlerinde farklılaşmaktadır.

> Herkesin kendi ücreti değişir, görüntü yönetmeni 8-10 bin lira alıyorsa haftalık, focus pular 3 bin lira alıyorsa, ses teknisyeni 2,5-3 bin lira alıyorsa, 1.500 lira operatör, değişiyor yani, rejide falan kademe olarak farklı. (Rıdvan, Ses Operatörü)

> Bazı kiralama şirketleri oluyor, paket anlaşmalar yapıyorlar, mesela ses ekibi paket olarak geliyor. Ses birimi çalışanları için bir fiyat ver diyor yapımcı, anlaşıyorlar. Rejide, herkesin ayrı ayrı yapım ödemesini yapar. Seste, teknisyen pay ediyor, yapım teknisyene veriyor, o bize pay ediyor örneğin. Diğer birimlerde, yapım pay ediyor. Dizide bölüm başı kaşe, reklamda günlük, sinemada haftalık ödenir. Ses biriminde çalışıyorum, benim haftalık 1.000 lira ile 1.500 lira arasında kaşem vardır. Günlük kaşelerim 250 liradır. İşine göre tabi 250 lira ile 500 lira arası. Freelence çalıştığım için fiyat verebiliyorum. Haftalık 1000 ile 1.500 lira arası. Ama tabi bu da her hafta değil, öyle olsa zaten sektörü bırakmam. Aylık 5.000 lira falan buluyor, bir şekilde idare ederim, yolumu bulurum. (Emir, Ses Asistanı)

> Set çalışanları arasında ücret farklılığı tabii ki oluyor, çok ağır işlerde çalışanlarda var, ışıkçılar gibi, kameramanlar gibi. İşleri çok ağır, o

> ışık, kamerayı taşımak tehlikesi de çok fazla kameralar, çok çok ağır oluyor, omuzları pert oluyor, omuz pedleri oluyor gerçi, sürekli 10-12 kiloluk kamera, ışık taşıyorlar, onların daha zor tehlikeli olduğu için daha yüksek alıyorlar. Yönetmen zaten bizden daha yüksek alıyor. Ben aylık 6.000 lira alıyorum. Set çalışanları arasında ücret farklılığı çırak usta arasındaki fark gibi bir şey. (Melisa, Yapım Asistanı)

> Aylık 5.000 TL alıyorum. Burada haftalık ama çoğu şirket artık aylık veriyor. Kalifiyeli insanlar daha fazla alıyor. (Cengiz, Prodüksiyon Amiri)

Film endüstrisinde alınan ücretler görece yüksek olarak görülse de, esasında kamera arkası çalışanlarının hepsi yüksek ücret almamaktadır. Sektöre ilk girişte taban bir ücret alınırken, kıdeme ve yapılan işin niteliğine göre bu ücret artmaktadır. Ancak kazanılan ücretler, sektörde proje bazlı istihdam şekline bağlı olarak işin devamlılığının olmaması nedeniyle boş geçirilen zamanlar ile ikame edilmekte ve bu nedenle ücretler sene bazında değerlendirildiğinde düşmektedir.

> Ücretler değişiyor. Kamera ekibini ele alalım; başı görüntü yönetmenidir, görüntü yönetmeni haftalık 4.000 ile 10.000 lira arası para kazanır, kamera asistanı sabit 750 lira kazanır. Onun bir tık üstü işte 1.500 liradır, bir üstü fox pular 2.500-3.000 lira filan kazanır. Bunun sebebi tamamı ile işinin yaptığı estetiklik ve tamamen kendini nasıl pazarlayabildiğindir. Bu işlerde hepsinde böyledir. Normal set çalışanları haftalık kazanır ama düzenli bir işi var diyelim; aylık 2.500 lira para kazanıyorsun. Ben dizi çalışanıyım, haftalık 5.000 lira kazanıyorum, yılın on haftası çalışıyorum 5.000 liradan yıllık 50.000 lira yapıyor. Senin aylık 4.000-5.000 TL kaşen var, sende aynı parayı kazanmış oluyorsun yıl sonunda. Bizim gibi çalışanlar devamlı iş bulamadıkları için mecburen piyasadaki normal çalışanlara göre bir tık fazla paraya çalışmaları gerekiyor. Çalışma saatleri zaten ortada, normal mesai saatiyle çalışanlarla aynı parayı alırlarsa bu iş yürümez, kimse yapmaz o işi. (Hasan, Sanat Asistanı)

> İlk girdiğim zaman işe (2 sene önce), kamera asistanı iken çok düşük kaşeye anlaştım. Haftada üç gün çalıştım, aylık 1.500 lira aldım, şu an daha büyük paralar kazandıktan sonra diyorsun ki ne kadar çocukça. Ses ekibi olarak, aylık yattığım günleri say on iki aya vur; aylık 7.000-8.000 liraya geliyor şu anda ama çok yatıyoruz, on iki aya vurduğunda memnun etmiyor, zaten iki katı çalışıyoruz, bu para normal değil mi?

> Sabah beşte alınıyorsun, ertesi gün yirmi dört saat geçiyor, sabah beşte altıda evdesin. Bir saat evde duş alıyorsun, yine sete gidiyorsun. Üç gün bunu yaptığın zaman görüntü bulanıklaşıyor, odaklanamıyorsun, oturduğun yerde uyuyorsun, iki günü vücudun kaldırıyor. Bu işi seviyorsan yapabilirsin, bu şartları kabul ediyorsan yapacaksın. Peş peşe yirmi dört saat- kırk sekiz saat iş yapabilirsin derdi okurken hocalarımız. Ben Diyarbakır'daki sette otuz altı saati gördüm. Otele gittik, duş aldık, çıktık, bir on iki saat daha set yaptık. (Emir, Ses Asistanı)

Gillian Ursell (Ursell, 2000'den aktaran Yörük, 2018: 816), İngiliz televizyon sektöründeki çalışma hayatına değin yaptığı bir analizinde, medya sektöründen her yıl mezun olan kişilerin deneyim kazanmak ve ileride beklentilerini karşılayacak ücret alacakları umudu ile ücretsiz ya da düşük ücret ile çalıştıklarını aktarmıştır. Görüşmecilerden Emir'in de bahsettiği gibi, ilk işe girişte ücretten öte çevre edinmek amaçlanmakta ve alınan ücret ne olursa olsun sektöre dahil olmak adına kabul edilmektedir. Sektörde genellikle deneyim ile beraber ücret artmaktadır. Ancak, Emir ve Hasan tarafından da bahsedildiği üzere, ücret ay bazında ne kadar tatmin edici olursa olsun, ücretten öte esas olan çalışma koşullarıdır.

Ücrete ilişkin bir başka husus, ücret işçi tarafından hak edilse dahi ödenmeyebilmektedir. Dizi çekildiği halde yayınlanmaz ise çalışanlar hak ettikleri ücretleri alamamaktadır. Ancak yayınlanan dizilerin ücretleri çalışanlara ödenmektedir. Yayınlanan bölümlerin ücretleri de genellikle geç yatırılmaktadır.

> Yayınlanmıyorsa alamıyorsun ama yayınlanmış tüm bölümlerin ücretini alıyoruz. Alamayanlar şöyle olmuştur; alması gereken zamanında alamamıştır, davalık olanlar meslektaşlarımız da oldu ama genel olarak yayınlanmış bölümlerin ücretleri ödenir tabii vadeleri uzun oluyor, o parayı parça parça ödüyorlar, geç ödüyorlar. Örneğin, bir çalışanının yapımcıdan alacağı var, yapımcı diyor ki "Gel seninle alacağın para üzerinden pazarlık yapalım, alacağın ücretin bir kısmını ödeyip bu borcu silelim." Böyle şeyler de duyuyoruz, örnek veriyorum sizin bana 10 bin TL borcunuz var, "pazarlık yapalım, 6 bin lirasını yarın ödeyeyim, gel bu iş kapansın" böyle bir mantık olabilir mi? Böyle şeylerde yaşanmış, şu anda bilmiyorum, son bir

> yıldır duymuyorum, haberim yok olmuşsa da. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Faruk'un da aktardığı üzere, sektörde ücretler genellikle geç ve eksik ödenmektedir. Bölüm başı ya da haftalık şeklinde ödeme yapılacağı anlaşılan ücretler, en az bir kaç bölüm/hafta geriden alınmaktadır. Ücretlerin ödenme zamanının belirsizliği çalışanların güvencesizlik deneyimlerini derinleştirmektedir.

> X dizisinden (Majör kanalda yayınlanmış bir diziden bahsediyor) daha son paramı dün alabildim, Mayıs ayında bitti dizi, daha son bölümü aldım. On beş- on altı bölüm içerdeydik, mağduriyet arkadaşlar mağduriyet! Hiç kimseye tavsiye etmiyorum sektörü.. (Rıdvan, Ses Operatörü)

> Almanız gereken tutar, vadesi uzun olunca anlamını yitiriyor, süre zarfı içerisindeki kiralarınızı ve borçlarınızı başka yere borçlanarak ödüyorsunuz. Bu para gelince de borçlarınızı kapatıyorsunuz, dört ay boyunca nasıl geçineceksiniz ya da üç ay diyelim? (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Yeni başlayacak olan dizi projelerinde dizinin reyting alabilmesi için genellikle ilk üç bölüm daha fazla özenilerek çekilmekte ve bu nedenle daha yoğun çalışma gerektirmektedir. Bir bölüm, birkaç hafta hatta ayda çekilebilmektedir. Ücret ödemesi genellikle bölüm başı olarak anlaşılmaktadır. Bir bölüm bir haftadan uzun süreli çalışma gerektirebilmektedir. Çalışanlar bir bölüm için bir haftadan daha uzun süre çalışsalar dahi, ancak yayınlanacak olan o bir haftalık çalışmanın ücretini alabilmektedirler. Kısacası, herhangi bir ek ücret almadan fazla mesai yapmaktadırlar.

> Ücret ödeme takvimleri yapım şirketi ile anlaşmana göredir. İstersen haftalık anlaşabiliyorsun, istersen bölüm başı ama bölüm başı risklidir çünkü bir bölümü, genellikle ilk bölümleri üç haftada, dört haftada, iki ayda çekilir. İki ayı tek haftalık parayla geçirmiş olabilirsin, mantıklı değildir ama yapılır, özellikle son asistanlara yapılır. (Emir, Ses Asistanı)

Ücretlerin geç ödenmesine ek olarak; dizi reyting almaz ise, kaldırılacağı anlamına gelmektedir. Bu durumda, o projede çalışanlar işsiz kalmaktadır. Dizi sezonu açıldığı için projeler başlamış, ekipler kurulmuş olur ve bu durum sonlandırılan dizi projelerinde çalışanlar için işsizlik sürecinin uzaması anlamına gelmektedir. Kamera arkası çalışanlarının işsiz geçirdikleri süreler ekonomik zorluk yaşamalarını kaçınılmaz kılmaktadır.

> Aslında kazanılan ücretler tatmin ediyor ancak düzenli alamamak ve işin devamlılığının olmaması ciddi anlamda insanları zora sokabiliyor. Şöyle düşün; mesela diziye başlıyorsun, evet dokuz ay çekilen bir şeydir ama şöyle bir şey yaşayabiliyorsun dizi ikinci ve üçüncü haftada kaldırılabiliyor. Şimdi dizilerin herhangi bir başlama zamanları olur Ağustos ve Eylül aylarında diziler çekilmeye başlanır, Ekimde Eylül sonunda falan izleyiciye itelenir. Şimdi ekipler kurulmuş oluyor, herkesin bir standardı var, herkes çalışmaya başlıyor. Reyting devam ediyor ama bir tanesi reytingin altında kaldığı zaman mecburen o diziye devam etmiyorlar, ettiremezler. Teknik ekip mecburen işsiz kalıyor, düşün sen bir ay sonra işsiz kaldın, paranı belki iki ay sonra alabileceksin o ayrı bir muamma. Bir ay sonra işsiz kaldın, dizilerin hepsi rayına oturmuş devam ediyor, o bir ay işsizsin, parasızsın. (Rıdvan, Ses Operatörü)

Sinema filmlerinde ise ödemeler şu şekildedir:

> Sinema filmlerinde bu ödemeler haftalık olur, dizilerdeki gibi değildir. Dört hafta çalışmanız gerekiyorsa bunu haftalık olarak alırsınız ya da yapımcı ben iki haftayı düzgün bir şekilde ödeyeceğim, üçüncü haftayı şu kadar zamanda, dördüncü haftayı şu kadar zaman sonra ödeyeceğim diyerek bunu sizinle en başından konuşarak anlaşır. Sinema filmlerindeki ödemelerde şöyle küçük, ince detaylı farklılıklar vardır; Kültür Bakanlığı destekli filmlerde bir projeye destek olurken, o işe başlamadan önce yüzde otuzluk destek verir, ikinci- üçüncü haftasında yüzde kırkını verir, onunda kriterleri var; iş bittikten sonra yüzde otuzunu veriyor, böyle yapımcıya nakit akışı üç aşamalı olduğu için bazen yapımcı çalışanlara bunu ifade ederek, Kültür Bakanlığı onaylı işlerde çalışanlarına ödeme ile ilgili bazı açıklamalarda bulunur, bu şekilde bir ödeme planı olur. Tabii bunu açıklamayan yapımcılarda var, sonradan bunlar büyük bir soruna, pürüze de dönüşebiliyor, burada biz çalışanları ilgilendiren konular değil, bir yapımcı ya da işveren nakit akışını her zaman sağlamalı. Dört ya da

> beş haftalık işlerde her hafta çalışanının ücretini ödeyebilmeli, bizler artık o kadar işin şeyindeyiz ki, yapımcının yaşadığı zorlukları bazen söylüyoruz, onların da nedenlerine değinmek zorunda kalıyoruz, ancak bu sebepleri ortadan kaldıracak olmak ortaya koyanların elinde. Esasında biz çalışanları ilgilendiren meseleler değil, o arkadaşlarımız (işverenler) önlemlerini almalı ve bizi de mağdur etmemeliler. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Faruk, ücretlerin geç veya eksik ödenmesi sorununa değin çalışanların çözüm arayışına girdiklerini ancak bu konunun asıl çözümünün yapımcıda yani işverende olduğunu belirtmektedir.

> Sinema filmleri, Nisan-Mayıs aylarında çekilip yine aynı aylarda kışın vizyona girer. Dizide ise Ağustos sonları, sonbahar gibi sektör hareketlenir, başlanır. Sezon arasında işsiz kalırsan bir daha bulman çok zor. Ben Diyarbakır'daki yer aldığım sinema filminde net elime geçen para 5 bin lira, 10 bin lira da elden aldım. Ne kadar gelirin varsa o kadar giderin var, kurtarmıyor. Çünkü bir önceki ayın var senin, bir önceki ay işsiz olmuş olabilirsin. 5 bin lira kazandım, bunun dışında il dışı işlerde yemen içmen orda harcadığın paralar genellikle yapım şirketinden alınır. Bu benim iş sonum, 1 Ekim'de ben işbaşı yaptım 25 Ekim'de geldim. Yirmi beş günde ortalama 5 bin lira para kazandım. Ama Kasım ayını tamamen işsiz geçirdiğim için yarısını gelirinin oraya bölmek zorunda kalıyorsun. 2500 lira oluyor, e bir önceki aydan hiç mi borcun yok? Hepimiz kredi kartı kullanıyoruz. Hepimizin belli bir giderleri oluyor. Ki ben bekarım, evli değilim, herhangi bakmakla yükümlü olduğum biri yok, e ailemin evinde kalıyorum, kira derdi, fatura derdim yok, ona rağmen belli bir giderim var, ister istemez giderler düşüyor. Mesela bu ay başka bir projede işbaşı yaptım, ama paramı bir ay sonra alacağım, bu ayında parası ekleniyor aslında, bu 5 bin lirayı sen üç aya bölmek zorunda kalıyorsun mantıken. Kirada olsan veremezsin. (Emir, Ses Asistanı)

Çalışanların ücretlerinin geç ödenmesi yapımcı ile ilişkilidir. Yapımcı, bütçe konusunda zorluk yaşayabilmekte ve bu durumu çalışanların ücretlerine yansıtabilmektedir. Ayrıca yapımcı da, kanal tarafından ödeme alamadığı zaman dolaylı olarak yine çalışanların ücretini ödemekte güçlük çekmektedir. Ancak Emir'e göre, ücretlerin geç veya eksik ödenmesi yapım şirketinin keyfi davranışından da kaynaklanabilmektedir:

> Allahım sen duy sesimizi! Geç alıyoruz, kesinlikle. Bunun nedeni, yapım şirketinin parayı bankada değerlendirmesi yüzde yetmiş bu, bazen kanaldan ödeme alamıyorsun onun da etkisi var ya da yapımcının art niyeti varsa ekip yapımcıyı kızdırır der ki "Ödemiyorum." Yüzde altmışın üstünde olan şeyler bunlar. Mesela sen bir televizyon kanalının genel yayın yönetmenisin, ben yapımcıyım. Sana projemi getiriyorum, onaylıyorsun, diyorsun ki "Ben buna haftalık 500 bin lira veririm, artı ana castın[35] ücretlerini karşılarım." Ana castı, menajerlerle yapım şirketi arasındaki kapalı bir açık arttırma gibi, ihale gibi düşünebilirsin, teklifler sunulur, orta yol bulunur, ana castın ücretlerini genellikle kanallar verir (...) Çekim için ekipman masrafları, teknik ekip ücretleri için kanal derki "500 bin lira veriyorum sana haftalık." yönetmen tamam der, yapımcı tamam der. Dizi yayına girerken anlaşmalar vardır, işte "Reyting sonuçları çıkınca parayı vereceğiz.", "Yayınlandığı zaman parayı vereceğiz." denir, para verilir, kanal parayı verir. Sen yapımcısın, 500 bin lirayı alıyorsun, teknik ekibin parasını ödemen lazım ödemiyorsun, bankaya faize yatırıyorsun, vadeli hesaba. İkinci hafta da dizi yine çekiliyor, yayınlanıyor, elinde 1 milyon para oluyor ama hala kimseye para ödemiyorsun. 1 milyon katlanarak büyür. Bu para bir ekibin, kamera ekibinin kamera karşılama ücretleri dahil, sigortası da dahil bütün hepsinin parasının çıkması demektir, asistanların parasının çıkması demektir. Çok ciddi bir meblağ. Mesela yedi tane ekip varsa, ikisinin üçünün parası buradan çıkar. Yapımcı da bunu bilerek parayı dört hafta içerde tutuyor, aslında bütün ekibin parasını faizden çıkarmış oluyor. Teknik ekibe ekstra para ödememiş oluyor bu bir stratejidir. (Emir, Ses Asistanı)

Emir sözleriyle ücretlerin geç ödendiği belirtirken, Selim de "Şu an pratik olarak bizi etkileyen en önemli şey ödeme süreleri." sözleriyle ücretlerini geç aldıklarını aktarmıştır. Sektörde çalışmaya yeni başlayan Melisa: "Yani artık sorun olmuyor. Yapım şirketiyle alakalı, bazısının sıkıntısı oluyor, bütçe yetmiyor ama en fazla bir haftalık paranı iki hafta sonra yatırıyorlar.", 10 yıldır sektörde çalışan Cengiz ise "Ücretler artık eskisi gibi değil, gecikme fazla olmuyor denetlendiği için." sözleri ile ücret ödemelerine ilişkin iyileştirme gerçekleştiğini ve eskiye kıyasla ödeme zamanlarının gecikmediğini ifade etmiştir.

[35]Kamera önünde rol alan oyuncular.

6.2.5. Sendikalaşma ve Sendikaya Bakış Açısı

Kamera arkasında gerek yaratıcı işgücünün gerek teknik işgücünün üye olabileceği iki sendika mevcuttur: Sine-Sen ve Sinema-Televizyon Sendikası. Sine-Sen sektörde çalışan herkesi üye olarak kabul ederken, Sinema-Televizyon Sendikası'na yalnızca kamera arkası çalışanları üye olabilmektedir.

Sendikal örgütlüğe karşı görüşmecilerin düşüncelerinde ortaklaşan ve farklılaşan taraflar mevcuttur. Ancak sendikal üyeliğe ve sendikanın bir baskı grubu olma gücüne karşı genel yaklaşım olumsuzdur. Sinema-Televizyon Sendikası'na üye olan Faruk, çalışma koşulları adına sendikanın önemli bir noktada durduğunu ve kazanımlar elde edebildiğini belirterek sendikacılığa bakış açısının değişmesi gerektiğini düşünmektedir:

> Olumlu düşünüyorum ama sendikalı olmakta her şeye körü körüne karşı olmak anlamına gelmemeli. Geçmişte her şeye karşıydım bunlar da çözüm odaklı metotlar değil. Karşı olduğumuz şeyi konuşarak, müzakere ederek zeka dolu çözümler bulmalıyız ve içinde bulunduğumuz mağduriyeti fark ettirmeliyiz. Bu anlamda sendikayı araç olarak görüyorum. Ülkemizde sendikacılığa bakış farklı, daha zeka gerektiren yöntemlerle kazanımlarımız olabilir. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Faruk, üyelerin sendikaya yeterli zaman ayıramadıkları ve sendikanın maddi açıdan yeterli desteği alamadığından kazanımlarda gecikmeler yaşandığını belirtmektedir:

> Bizler sendika profesyonelleri değiliz, çalışıyoruz, bir taraftan vakit ayırıyoruz. Belki setleri ziyaret edemeyebiliyoruz, az insan kaldık, herkes kendi derdinde. Bütünün parçasıyız ama zaman ayıramadığımız, geç kaldığımız şeyler var ama biraz da ekonomi ile de alakalı. üyelerimiz daralan iş hacminde aidatlarını ödeyemiyorlar (…)

Sinema- Televizyon sendikası üyesi olan Selim, sendikalı olmanın bireysel olarak birebir bir artısı olmadığını, sendikanın yapımcı üzerinde bir yaptırım uygulayamadığı belirterek yalnızca örgütlenmeden kaynaklı birtakım hakların olduğunu ifade etmektedir: "Herhangi bir artısı olmuyor, maalesef ki sendikanın herhangi bir yapımcı üzerinde bir yaptırımı yok, sadece örgütlenmeden kaynaklı bazı haklar var." Sendika üyesi olan Faruk ise, sendikaya üye olmanın çalışma koşullarındaki iyileştirmelere katkısından bahsetmektedir:

> Öncelikle ulusal meslek standart tanımlanması yaptığımız için uğraş değil de meslek olarak görülmesine vesile oluyor. Bu çok önemli bir kazanım (…) Sektör tehlikeli sınıfa geçti, iş sağlığı uzmanı sete getirebiliriz, tam zamanlı ambulans bulundurabiliriz (…) Sendika bunu sağlayabilir. Sürelerde on altı saatten on iki saate düştü ama bazı setler bunu aşıyor. Sendika sigortalılık konusunda duyarlılık kazandırdı. Yapımcılarda çekince oldu, çok hedef ve teşhir olmak istemeyebiliyorlar, sektörde kötü anılmak istemezler. Kanallar da o şirketlerle çalışmak istemeyebilir. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Sendika üyesi olmadığını belirten Emir ise, sendikaya üye olmak istediğini ancak katılım sağlayamayacağını düşündüğü için çekimser davrandığını "Sendikaya üye değilim, çok olmak istedim ama kullanacağımı zannetmiyorum (…)" şeklinde belirterek sözlerine devam etmiştir: "(…) Sendika hakkı görünürde evet var ama sendikaya başvurduğunda yapım şirketinin sana yaşatabilecekleri ve sendikanın da bu duruma bir çözüm bulamayacağı için sendikalaşmıyorum." Emir, sendikalı olmanın yapım şirketi tarafından sorun oluşturduğunu düşünmektedir. Sinema-Televizyon Sendikası üyesi olan Selim de, sendika adı altında olmasa da kuralları hatırlatan kişiye karşı bir engel oluştuğunu söylemekte ve sendikal üyeliğin iş bulma sürecindeki etkisinden bahsetmektedir:

> Sendika adı altında olmasa bile nispeten bu kuralları dile getiren insanlara karşı bir bariyer oluşuyor, ister istemez. Şundan dolayı bile oluyor; kendi hakkını savunmasan bile başka bir mesele sonuçta hani sendikaya bir şikayet geliyor, o şikayet için sen bir yapımcıyla konuşuyorsun sonuçta, orada bire bir ilişkiye giriyorsun, o bire bir ilişki kötüye giderse adam seni çağırmaktan imtina edebiliyor, o biraz doğal bir süreç. Diğer açıdan, nispeten benim bu işlere girerken

> tahmin ettiğimden daha az zarar gördüğümü söyleyebilirim. Tabii ki bir sürü iş kaybediyorsun falan filan ama ben daha böyle parmakla gösteriliriz diye düşünüyordum, o kadar kötü olmadı diyebilirim. (Selim, Görüntü Yönetmeni).

Sendika üyesi olmayan Cengiz ise, sektörde sendikalı kişinin isminin göze çarpmadığı sürece işe alınmada olumsuz bir etkisi olmadığını belirtmektedir; "Sendikalı diye işe alınmayan yok, yapım şirketi bilmez, sendikalı mı diye araştırmaz, çok göze batan kişi değilse." ancak sendikal üyeliğe ilişkin olumsuz düşünmektedir.

> Sendika saçma bu sektördeki, sen sendikaya üyesin, haksız yere işten çıkacaksın, ben gidiyorum senin yerine o işi alıyorum, sendikanın anlamı yok. Sendika bir olmaktır ama bir değiliz, sendika senin haklarını hukuki olarak savunur sadece. (Cengiz, Prodüksiyon Amiri).

Sendika üyesi olan Faruk ise, sendikal örgütlülüğün avantajlı olduğunu, çalışma koşulları adına sendikanın önemli bir noktada durduğunu ve kazanımlar elde edebildiğini belirterek sendikacılığa bakış açısının değişmesi gerektiğini düşünmektedir:

> Olumlu düşünüyorum, ama sendikalı olmakta her şeye körü körüne karşı olmak anlamına gelmemeli. Geçmişte her şeye karşıydım, bunlarda çözüm odaklı metotlar değil. Karşı olduğumuz şeyi konuşarak, müzakere ederek zeka dolu çözümler bulmalıyız ve içinde bulunduğumuz mağduriyeti fark ettirmeliyiz. Bu anlamda sendikayı araç olarak görüyorum, ülkemizde sendikacılığa bakış farklı, daha zeka gerektiren yöntemlerle kazanımlarımız olabilir. Sendikanın kazanımları var, öncelikle ulusal meslek standart tanımlanması yaptığımız için, mesleğimizin uğraş değil de meslek olarak görülmesine vesile oluyor, bu çok önemli bir kazanım. İş sağlığı konusunda iş güvenliği uzmanını sete getirebiliriz, tam zamanlı ambulans bulundurabiliriz. Bu anlamda çok değerli. Kaza anında bir baygınlık kalp krizi olabilir, anlık durum karşısında bir dakika ile on-on beş dakika sonra müdahale etmek arasında fark vardır diye biliyorum, sendika bunu sağlayabilir. Sözleşmeleri, taban ücretleri birimler kendi dernekleri ile gerçekleştirebilirler. Toplu sözleşme yapabilirsek ücret konusunda haklarımızın kazanılması ve

> iyileştirmesinde sendika önemli bir noktada duruyor. Süreler de on altı saatten on iki saate düştü ama bazı setler aşıyor. Sigortalılık konusunda duyarlılık kazanıldı. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Buraya dek, ikinci bölümde; ilk olarak kamera önü çalışanlarının, ikinci olarak ise kamera arkası çalışanlarının çalışma koşullarında yaşadıkları sorunlar ayrı başlıklar altında çözümlenmeye çalışılmıştır. Şimdi ise setlerde iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yaşanan sorunlar ele alınacaktır; işçi sağlığı ve iş güvenliği herkes için aynı düzeyde önem arz eden hayati bir konudur, bu nedenle kamera önü ve kamera arkası çalışanları için ortak başlık altında set alanındaki genel risk faktörleri ve çalışan deneyimleri aktırılacaktır.

6.3. Kamera Önü ve Kamera Arkası Çalışanları İçin İş Sağlığı ve Güvenliği

Setler, karmaşık ve değişken yapıya sahiptir, bu nedenle çeşitli riskler taşımaktadır. Uzun ve yoğun çalışma saatleri çalışanların yorulmalarına yol açmakta ve dikkat düzeyleri azaltmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alınmadığı takdirde ise iş kazaları ile karşılaşılmakta ve bunun sonucu ölüm ile sonuçlanabilmektedir. Görüşmecilerin iş sağlığı ve güvenliğine değin deneyimleri şu şekildedir:

> Sektörde iş kazaları hep olan bir şey. Ses mikserinden giren kablolar vardır, kabloya takıldım, düştüm ama bu benim dikkatsizliğim, iş kazası değil. Sette kablonun olduğu yerden yürüyemezsin, insanlar arasındaki bir yasak. Setlerdeki ışıkların kiloları on kilodan fazladır; çok büyük bir ışık vardır, tripotlar denen bacaklara bağlıdır, ayakta onlar tutar. Bir arkadaşımdan ışık şefi ayarlamasını istemiş ışığın yönünü. Normalde ışıkta birinci kural; yönünü çevireceksen, açmadığın, uzun olmayan pimin bacağını çevireceksin düşmez ama bu arkadaşımız yanlışlıkla açık boruyu açıyor, açınca üzerindeki ağırlık elli kilo, açtığı an boşa sarıyor, ışık kafasına düşüyor, suratını sıyırıyor ama parçalanıyor yüzü. İş kazası olarak geçti mi bilmiyorum ama büyük ihtimal geçirmemişlerdir. Ona tedbir alamazsın, sana onun gerekli bilgisi verilir, sertifikan vardır. Yani böyle ciddi şeyler çok fazla oluyor, ölümle sonuçlanan şeyler oluyor (…) Çok fazla iş kazası yaşamaya müsait bir iş. En az bir inşaat kadar

> müsaittir. Her yerde vinçler, kameralar, bir ışık düştüğünde kesin hastanelik olursun. (Emir, Ses Asistanı)

> Ufak şeyler, kafa çarpması falan oldu, kafama bir şey düştü mesela. Sendikada olduğum için bir sürü iş kazası biliyoruz tabii, ölümle sonuçlanan, geri kalan bütün hayatını etki altına alan kazalar var. Tedbir eskiden hiç yoktu, eskiden işte tamamen kişisel inisiyatifle, o öyle olmaz, şunu şöyle yapın, falandı. Şimdi sendikanın da çalışması var, Oyuncular Sendikası'nın da çabasıyla setler tehlikesiz sınıftan tehlikeli sınıfa geçirildi, aslında çok tehlikeli sınıfa geçirilmesi lazım. Biz sonuçta maden ocağında da çalışıyoruz, arabada, havada, su üstünde, hayat nerdeyse işte bizde oradayız aslında ve o sırada gözümüz bir şey görmüyor. Ben görüntü yönetmeniyim, çekim sırasında havada da olabiliyorsun, o sırada tek düşündüğün o anki görüntü oluyor, hayatınızı unutuyorsunuz. (Selim, Görüntü Yönetmeni)

> Ufak tefekler oluyor, oldu. Bir şey devriliyor. Önlem alınıyor, kendinden kaynaklı da olabiliyor, her an her şey olabiliyor, sürekli işin içindesin, ne olduğu belli değil. Sahneyi hazırlarken bile olabilir. (Melisa, Yapım Asistanı)

> Hep bir kadercilik var, kimse bunu yere atarsak patlayabilir demiyor, iş kazası riski tüm set çalışanları için var. İş güvenliği uzmanı görebiliyor musun sette, hayır. (Timur, Oyuncu)

> Mazor püskürtüyorlar, ateş yakıyorlar sahne gereği. (Majör kanalda yayınlanan bir savaş dizisinden bahsediyor) Astımı, nefes darlığı olanlar var. İş kazası da geçirebilirsin ateş işin içinde. Hijyen zaten yok, kıyafetler, tuvaletler pislik içinde. Sağlığımızı bozuyor bunlar hep. (Rıza, Yardımcı Oyuncu)

Görüşmeci aktarımları setlerin tehlikesini ve setlerin dinamik bir iş alanı olduğunu göstermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre, setler az tehlikeli sınıftan çok tehlikeli sınıfa geçirilmiştir. Bu, önemli bir adımı teşkil etmekle birlikte, yapılan görüşmelere istinaden, pratikte bir yaptırıma yol açmamıştır. Herhangi bir sette iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulunmamakta ancak sahnenin normalin dışında bir risk barındırması durumunda yapımcılar tarafından iş güvenliği uzmanları sete getirilebilmektedir.

> Gerçekten çekim için bir yer, bir plato kurulup patlatılabiliyor mesela, gerekli önlem burada alınıyor tabii. Vallah Kanyonu'nda, Kastamonu'da bir çekim yapmamız gerekiyordu, iki günlük bizi oraya sokmaları için önlem alındı. İş riskli ise önlem alınıyor, kolluk kuvvetleri kolladı, ambulans bizi korudu, güvenli bir şekilde soktu. Dağlarda çekim yapıldı, otele sağlam dönmemizi sağladılar. (Emir, Ses Asistanı)

> Benim tanık olduğum ve arkadaşlarımdan da duyduğum; uzman geliyor, bakıyor, görüş veriyor ve gidiyor, o da nadir, kalabalık sahnelerde geliyor. İki kişinin karşılıklı oturup konuştuğu sahnelerde de iş güveliği uzmanının görmesinde fayda var ve sette çalışan meslektaşlarımızın da bu aşamada kendini geliştirmesi gerekiyor, bizler de bilinçli olursak daha doğru olur, uzmana gerek kalmaz, tabii ki o da gerekli ama bizim bilinçli olmamız, duyarlılığımızın sağlanması lazım. Bizler de kendimizi geliştirip, sette aykırı bir durum varsa bilmeli ve önlemini almalıyız, tabii ki bunları yaparken de bir kişi tarafından denetlenmeyi isteriz. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Çekimler başlamadan önce bazı yapımcı firmalar çalışanlardan sağlık raporu istemektedir, ancak bunu yapmayan yapımcılar da mevcuttur. Faruk, sağlık raporunun yaygınlaşmasını ve her proje için geçerli olmasını istemektedir:

> Öncelikle bir kontrol oluyor tabii ki setlerde, herkesten sağlık raporu alınıyor, bütün sağlık testleri yapılıyor, sağlık testinden sonra bir doktoru oluyor setin, doktor sağlık raporlarını kontrol ediyor, ona göre işe başlayıp başlamıyorsun. (Melisa, Yapım Yardımcısı)

> Bazen bazı set çalışanları ve oyuncuların kronik rahatsızlıkları olabiliyor, önceden bilinmediği için set anında gündeme geldiğinde belirti baş gösteriyor, o anda sarılık geçirebiliyor. Biz çalışanlar her işe başlamadan önce sağlık taramasından geçersek iyi olur, bu noktada işverenlerin bu duyarlılığa sahip olması çok değerli, bizim de talep etmemiz gerekir. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

Saha araştırması kapsamında Beykoz Paşabahçe'de majör kanalda yayınlanan bir dizi setinde gözlem yapma şansı bulunmuştur. Bu set, kapalı bir ortamda çekilmekteydi. Sette senaryo gereği televizyonun kırılması gerekiyordu. Oyuncu, televizyonu bir kere yere vurdu, duman çıktı ve ikinci kez tekrar yere atması

gerekiyordu, oyuncu ile yönetmen istişare ederek patlama ihtimaline karşı o esnada işi olmayan çalışanları dışarıya çıkardılar, yalnızca gerekli kişiler içeride kaldı. Benim de orada olmamın etkisi ile bu şekilde bir tedbir alınmaya çalışıldı. Elbette ki yetersiz bir tedbirdi, sonuçta orada çalışan kişiler vardı ve patlama olup olmayacağı belirsizdi. Bu gözlem sonucu, görüşmecilerin aktarımları ile uyuşan bulgu sonuçları ile karşılaşılmıştır. Setlerin her sahnesinde bir kaza riski bulunmaktadır ve yoğun, uzun saatler çalışıldığı için dikkat dağılabilmektedir. Ekipmanlar ağırdır ve çalışan sayısı fazladır, set alanı dar olabilmektedir. Gözlemdeki gibi televizyonun patlatılmasının yol açabileceği risk faktörleri bilinmemekte, kişisel fikirler ile hareket edilmektedir. Gözlemde, en basit bir ihtimalle yere atılan cisim göze sıçrayabilirdi. Risk faktörleri çeşitlendirilebilir. Doğanay'ın (2016: 23-29) çalışmasında da bahsedildiği üzere, sektör içerisindeki risk faktörleri çeşitlidir ve risk faktörlerinin dağılım yüzdesi her meslek grubu için değişebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin öneri olarak sendika üyesi olan Faruk, set alanını ve setteki riskleri bilen bir iş sağlığı güvenliği uzmanının yetiştirilmesi gerektiğini ve çalışanlara bu konuda eğitim verilerek bilinçlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir:

> Biraz da setin dinamiğini bilen insanlardan iş sağlığı ve güvenliği uzmanları yetişmeli, eğer sektörü bilmiyorlarsa eğitim verilmeli, tabii bu da süreç gerektiriyor. "Hadi her sette olsun." diyebiliriz ama o uzmanın sette efektif ve denetleyen yeterliliği de olması gerekmekte. Sendika ile mercek tutuyoruz, bu bizim için çok önemli ve elzem bir konu. Ülkemizde yeni yeni yaygınlaşmaya başlayan aslında bizim sektörümüz için yeni bir işkolu. Tam zamanlı ambulans, uzman sete gelecek, bakacak, yetkisi de sağlam olacak. Önlem yoksa o seti durdurabilmeli, o yetkiye de sahip olmalı. İş güvenliğine uygun olarak açık ve kapalı çekim platoları da olmalı, ülkemizde yapılmalı ve çalışacağımız mekanların da, iş sağlığı uzmanlarının da asgari düzeyde belirlediği kriterlere uygun mekanlar tercih edilmeli. Mekanların yeterliliği yoksa kiralandıktan, kriterler yerine getirildikten sonra o mekanlara girilmeli ve çalışılmalı. Alışkanlıklarımızı değiştirmemiz lazım. (Faruk, Yönetmen Yardımcısı)

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görüşmeci bulguları da verildikten sonra kamera önünde yer alan oyuncular ile yardımcı oyuncular ve kamera arkası çalışanlarına değinilerek çalışma koşullarına ilişkin görüşmeci deneyimleri aktarılmaya çalışılmıştır. Bir sonraki konuda ise sendika görüşmelerine yer verilerek sektördeki mevcut çalışma koşulları bir de sendika açısından ele alınacaktır.

6.4. Sendikalar ve Sendikaların Görüşleri

1960'lı yıllarda film endüstrisinin sektörel yapı kazanması ile örgütlenme girişimleri de başlamıştır. Özellikle 2000'li yıllar ile beraber film üretiminin ve sektörde çalışan sayısının artması sonucu örgütlenme gereksinimi de artmıştır. Günümüzde film endüstrisinde aktif olarak faaliyet gösteren üç sendika mevcuttur: Sinema Emekçileri Sendikası, Oyuncular Sendikası ve Sinema-Televizyon Sendikası. Saha araştırması kapsamında ilgili sendikalar ile görüşme gerçekleştirilerek; sendikanın kuruluş amacı, örgütlenme ve üyelik, sendikanın çalışma koşullarına yönelik düzenlemeleri ve sendikanın rolü gibi konular gündeme taşınmaya çalışılmıştır.

6.4.1. Sinema Emekçileri Sendikası

Sine-Sen (Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası), 5 Ocak 1978 tarihinde işçi sendikası olarak ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda faaliyet göstermek üzere kurulmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 61). 23 Temmuz 1978 yılında DİSK'e katılma kararı almıştır. Ancak DİSK'e yapılan katılım kararı, aynı işkolunda yer alan TFİS (Türkiye Film İşçileri Sendikası) ile birleşmesine bağlanmıştır. 1980 yılında 2. genel kurul kararı ile sendika feshedilerek Sine-Sen'e katılımı sağlanmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 62). Sendika, kuruluş amacını şu şekilde dile getirmektedir: "1977'de yürüyüş oldu, 1978'de biz kurulduk. Dernekler vardı ama onlar dernek olduğu için yaptırımları pek yoktu, ilk olarak kurulan sendika resmi olarak Sine-Sen. Sinema-televizyon

arkasında çalışan emekçilerin hakkını, hukukunu savunmak için kuruldu.” (Sinema Emekçileri Sendikası Temsilcisi)

Sinema Emekçileri Sendikası, 1990’lı yıllarda yasal sınırlar[36] bulunduğundan üyelerine yönelik herhangi bir sosyal ve maddi kazanım sağlayamamıştır. Toplu sözleşme yapma hakkına sahip olamamıştır. Bu dönemde ücret, sigorta, kurumsallaşma gibi konularda çalışmalar yürütmüş, ancak yine yasal düzenlemelerin eksikliğinden kaynaklı olarak sonuç alamamıştır. Sine-Sen, üye sayısını arttırma ve üyeler ile sendika arasındaki ilişkileri güçlendirmek istemesine rağmen, sektöre eğitimli işgücünün katılımı ve bu işgücünün sendikaya ilgisizliği nedeniyle bu amacına da ulaşamamıştır. Çetin’in (2010: 155-156) çalışmasında da yer bulduğu üzere *“Sine-Sen’in yönetimindeki kişilerin en büyük başarılarının sendikayı açık tutmak olduğu…”* bu çalışma kapsamında yapılan mülakat sırasında da sendika tarafından vurgulanmıştır.

> Maddi aidatlar vardır, biz mesela hiç aidat toplayamıyoruz, aidatımız 10 lira getirip vermiyorlar, bizim cebimizden çıkıyor masraflar. Kapatalım dedik ama nasıl kapatacaksınız 40 senelik sendikayı, karşımızda dik duracak sendika yok, bir şey olduğunda bize geliyorlar danışmak için (…) Pek bir faaliyetimiz yok bizim, festivallerle ilgileniyoruz, istiyoruz ki buradan insanlar festivallere gitsin, emekçiler gitsin onları düşünüyoruz. Sigortasız çalışmayın diyoruz, yani bizim yapabileceğimiz o, setlerdeki çalışma koşulları ile ilgili görüş öneriyoruz. (Sinema Emekçileri Sendikası Temsilcisi)

Sine-Sen, sektörde kurulu en eski sendika olmasına karşın sendikal faaliyetlerini sınırlamıştır. Sendikanın üyelik sorunu ve buna bağlı olarak üyelik aidatının yetersizliği sendikanın ekonomik gücünü sınırlamaktadır. Sektördeki diğer sendikalara danışmanlık yaptığını, faaliyetlerine sınırlı da olsa devam ettiğini dile getirmiştir.

[36] Detaylı bilgi için bkz. Çetin, 2010: 155.

Sine-Sen'e kamera önü ve kamera arkasında yer alan bütün çalışanlar üye olabilmektedir. Ancak Oyuncular Sendikası'nın kurulmasının ardından oyuncular ile kamera arkası çalışanları sendikal olarak ayrılmıştır. Bu ayrım, çalışmanın dünyada film endüstrisinin tarihsel gelişimi kısmında, "Sinema Endüstrisinde Hollywood Stüdyo Sistemi" başlığında da görülmüştür. Sine-Sen'in sektördeki sendikal ayrışmaya karşı düşünceleri şu yöndedir:

> Eskiden bize oyuncular üye olabiliyordu, Oyuncular Sendikası kurulmadan önce. Mehmet Ali Alabora bile bizim üyemizdi, sonra geldi, bize derdini anlattı. Anlaştık, çünkü bizim içimizden gelen biriydi onlar, sendikayı kurdular, iyi hoş oldu Oyuncular Sendikası'nın olması bizim için. Bize üye olanlar yardımcı oyuncular, -eski bizim Yeşilçam tabir ettiğimiz yardımcı oyuncular- onların da kendilerini üye yapmaları lazım ancak Oyuncular Sendikası'nın üyelik şartları fazla geliyor. Onun için burada çalışan var, çalışmayan var, işte yan rol arkadaşlarımız var, figüran dediğimiz arkadaşlarımız var. Biz herkesi üye yapıyoruz, sigortalı çalışsın yeterli, kamera arkası ve önü. Ama oyuncu olunca Oyuncular Sendikası'na gönderiyoruz, çünkü onların branşı var, branşlaştılar, onların telif hakları falan var, uğraşıyorlar ama onun haricinde, yönetmeninden çaycısına kadar bize üye olabilir, hiçbir problem yok, tek şart çalışıyor olması, sigortalı olması. (Sinema Emekçileri Sendikası Temsilcisi)

Sine-Sen, sektörde işçi olarak sigortalı çalışan herkesi üye olarak kabul etmektedir ancak oyuncuların genellikle serbest meslek erbabı kapsamında sigortalılıkları ve mesleklerine özgü sorunlarından kaynaklı olarak oyuncuları Oyuncular Sendikası'na yönlendirmektedir. Bunun yanı sıra Sine-Sen, kamera arkasında çalışanların tek bir sendika çatısı altında örgütlenmesi gerektiğini savunmakta ve çalışma koşullarına yönelik sorunların bu şekilde çözümlenebileceğini düşünmektedir:

> İki sendikanın birleşmesini istiyoruz, biz sinema emekçileri olarak iki başlık olmaz, bir başlıkta toplanalım; yasaların verdiği saatler nezdinde çalışalım, paramızı gününde alalım, sigortamız olsun, insanca yemeğimiz verilsin, servislerde gidelim, bu yani bizim amacımız. Çalışma şartları konusunda Sinema-Televizyon Sendikası

> ile anlaşamıyoruz, çalışma sürelerinde anlaşamıyoruz. Onlar 12 saat olsun diyor, biz 8 saat olsun diyoruz. (Sinema Emekçileri Sendikası Temsilcisi)

Sendikaya göre, en önemli sorunlardan birisi üyeliğe ilişkindir. A-tipik istihdam şekli ve proje bazlı üretimden kaynaklı olarak sendikaya üyelik sorunu yaşanmaktadır. Sendikanın üye sayısı ile resmi rakamlar arasında fark bulunmaktadır.

> Bizim rakamlarımıza göre 2000 kişi üye ama resmi rakamlara bakarsanız herhalde 150 kişi falan gözüküyor. Eskiden noterden oluyordu, onu biz İçişleri ya da Çalışma Bakanlığı'na gönderiyorduk metni, onlar bizim sistemimize giriyordu. 2000 kişiydik örneğin biz, bizim 150 tane üyemiz gözüküyordu orada. Şimdi e-devlet üzerinden yapılıyor ama siz sigortalı iseniz sizi üye yapıyorlar yoksa yapmıyorlar. Eğer sigortalı iseniz, üyeyseniz gözüküyor. Bizim işkolunu biliyorsunuz, devamlı çalışan işkolu değiliz, sizi projeden çıkarttıkları zaman üyeliğiniz düşüyor, onun için 150 kişi üye olarak gözüküyor. (Sinema Emekçileri Sendikası Temsilcisi)

Sigortalılığa ilişkin Sine-Sen'in görüşü ise şu yöndedir; geçmişten günümüze kayıt dışılığın önemli ölçüde aşıldığı ancak bunun serbest meslek makbuzu ile çözüldüğünü dile getirmektedir. "Yapımcılar bizi -sendikayı- istemez, çok eskiden silahlar konuşurmuş Yeşilçam döneminde (…) o zaman tek sıkıntı neydi; sigortasını yapmıyordu, iki gün yapıyordu o kadar, üçüncü günü yok. Sen zannedersin benim sigortam yapıldı, o zamanda sigortayı kontrol etme imkanı yok, internet falan yok ki o zaman nasıl bakacaksınız? Şimdi serbest meslek makbuzu kesiyorlar." (Sinema Emekçileri Sendikası Temsilcisi)

Çalışma sürelerine ilişkin olarak, diğer sendikalar ile ortak mücadele hattı kurularak çalışmalar yapılmak istenmekte ancak uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır. Sine-Sen, çalışma sürelerine ilişkin istenilen sınırlamaya henüz ulaşamadıklarını aktarmaktadır:

> Kanun ne diyor; günde sekiz saat çalışma. Haftada kırk beş saat, artı mesai diyor, bu mesai saatini de sorarak yapacaksın, istiyor mu istemiyor mu? Biz söylüyoruz ama işte geçim sıkıntısı diyorlar, çalışmak istemiyorlar ama çalışıyorlar, bize gelip dert yanıyorlar, biz de diyoruz ki çalışmayın. Tamam iyi paralar alıyorsunuz ama biz de diyoruz ki; tamam on saat olsun, sekiz değil de on olsun, bunu Sinema-Televizyon Sendikası on iki saat yaptı. Biz on saat çalışsın diyoruz, yedi saat uyusun, yedi saat zaman ayırsın ama siz on iki saat çalışıp altı saat de mesai koyarsanız her gün on sekiz saat oluyor. Bu adam ne zaman eve gidecek, ne zaman uyuyacak, ne zaman hanımıyla dertleşecek. Çok kötü! On sekiz saat- yirmi saat çalışan var setlerde, zaten insanlar hesaplarken; sekiz saat uyku, sekiz saat iş, sekiz saat dinlenme olarak hesaplamış, Avrupa böyle hesaplamış. Ee bunu siz yirmi saate-on sekiz saate çekerseniz ne ara uyuyacaksınız? Altı saat kalıyor, yine söyledikleri yerde işe başlayacaksınız, servise yetişmek için de bir saat önceden kalkacak, banyonu yapacaksın, kahvaltını yapacaksın, otobüse bineceksin, servisin yanına gideceksin, beş saat uyku ile duracaksın, ailene vakit ayırma da yok! (Sinema Emekçileri Sendikası Temsilcisi)

Çalışma koşullarına yönelik sorun alanlarının çözümüne ilişkin sendikanın tavsiyesi sektöre ilişkin bir yasa istemidir: “Bütün bileşenleri toplamak lazım, Oyuncular Sendikası, Sine-Sen, Sinema Televizyon Sendikası bir olup kanun teklifi hazırlamamız lazım, hep beraber. Yapımcılar gelecek, devletten de birileri gelecek, orada oturup ortak noktayı bulmaya çalışacağız. “Şu kadar çalışacağım, mesai yapacağım.” şeklinde sonuca varmamız lazım. Devletin sayfalar dolusu kanun çıkarması lazım; sinemalar ayrı, festivaller ayrı, sinema emekçileri başka bir kanun, yapımcı başka bir kanun olması lazım. Yapımcının, oyuncunun hakkını koruyacak yasa olmadığı sürece bir şey olmaz.”

Son olarak, Sine-Sen, sektördeki işgücü arzının artışından kaynaklı çalışma koşullarının daha da karmaşıklaştığını ve bu nedenle çalışma koşullarının iyileştirilmesi için mücadelenin zorlaştığını ve sektörde işsiz geçirilen sürelerin uzadığını aktarmaktadır. “Her üniversitede sinema bölümü olmaz, her sene bu sektöre 5 bin kişi geliyor ve şişiyor, insanlar ne yapacak, aç kalmamak için “Abi ben

15 saatte-20 saatte çalışırım.” diyecek. Üç tane sinema okulu yeter. On kişi- otuz kişi mezun et, sinemada sinemalıktan çıktı, sanatı öldürdüler, üç dizi reklam, sinema çeken focus puller[37] “Ben görüntü yönetmeni olacağım.” diyor, ben on beş senemi verdim, o üç senesini verdi, ee üç senede bir yeni kişi gelecek, nasıl iş bulacaksın?

6.4.2. Oyuncular Sendikası

Oyuncular Sendikası, 2011 yılında, oyuncuların sektörde karşılaştıkları sorunlara çözüm ihtiyacı ile kurulmuştur. Oyuncular Sendikası, kuruluş amacını şu şekilde ifade etmektedir: “1960-1970 arası sendikal örgütleme vardı. 1980 darbesinde kapatıldı. Sonrasında Sine-Sen var en güçlü örgütlenme. 2010 yılında inisiyatiflerle oyuncular bir araya geliyor, ihtiyaçtan kaynaklı, sosyo-ekonomik amaçla bir araya geliyor, Meslek birliği olarak kuruldu, daha sonra sendika kuruldu.” Oyuncular Sendikası, sektör çalışanları arasında yalnızca oyuncuları üye olarak kabul etmektedir. “İş alanları ve tanımları farklı, kamera arkası çalışanları ile aynı olamaz ki yapısal olarak ayrı. Meslek sendikacılığı yapıyoruz biz, ayrı olmak zorunda aynı işler değil.” Ayrıca sendika bütün oyuncuları üye olarak kabul etmemekte, profesyonellik aramaktadır: “Sendikanın ilkelerine bağlı kişileri üye alıyoruz, yaptıkları işe göre.”

Oyuncular Sendikası, meslek düzeyinde örgütlense de sektöre ilişkin diğer sendikalar ve meslek birlikleri ile ortak çalışmalar yürütmektedir. “Beraber çalışıyoruz, Sine-Sen çok aktif bir sendika değil zaten, sendikal olarak da değil, herhangi bir temsiliyet gibi onların varlığı. Çok eski bir kurumu kapatmamak için açık duruyor, faaliyet alanları yok denecek kadar az(…) Sinema Televizyon Sendikası yani kamera arkası sendikası ile sektör paydaşları olan BİROY[38] gibi meslek birlikleri ile ortak çalışmalar yaptık. Sinema Televizyon Sendikası ile bir sene öncesine kadar ofislerimiz bile aynıydı.”

[37] Kamera departmanında birinci asistan, odaklayıcı.
[38] Sinema oyuncuları meslek birliği.

Oyuncular Sendikası, Uluslararası Aktörler Federasyonu (FIA) üyesidir. Uluslararası kapsamda oyuncuların çalışma koşullarını iyileştirmeye, ekonomik ve sosyal haklarını korumaya ve geliştirmeye çalışırken aynı zamanda sektörün gelişimine yönelik de çalışmalar yürüttüğünü ifade etmiştir. Film endüstrisinde çalışma koşullarının gelişmiş ülkelerdeki örneklerine ulaşması ve uluslararası standartların uygulanması endüstri çalışanları açısından önemlidir. Ayrıca Oyuncular Sendikası'na göre FIA'ya üyelik, gelişmiş ülkeler ile yapılan ortak çalışmalar sayesinde deneyim aktarımı sağlamaktadır. Oyuncular sendikası, FIA'e üyeliğin önemli olduğunu vurgulamakta ve bu sayede üyelerine çeşitli haklar sağladığını ifade etmektedir:

> Uluslararası Aktörler Federasyonu, çatı örgütüdür. Deneyim aktarımı sağlıyor. Sendikal tarihi köklüdür. Sektör açısından yeni şeyler öğreniyoruz. Aradaki temas çok önemli, politika üretmek açısından önemli. Ayrıca, FIA'nın yönetim kurulunda bulunuyoruz. Çalışanlarımız için yararlı oluyor, yapılan çalışmalardan faydalanıyoruz. Sizin dünyanın her yerinde oyuncu olduğunuz kanıtlayacak tek şey o; aktör olarak tanımlayan sendika kartı. (Oyuncular Sendikası Temsilcisi)

Oyuncular sendikası, örgütlü olmanın önemli olduğu vurgulanmakta ve faaliyet alanlarını aktarmaktadır: "Sendikalı olmak, yani haklarınızı toplu savunmak çok daha farklı. Mesleki olarak sektörümüz çok sıkıntılı, bu sıkıntıları düzeltmek için kamu otoriteleri ile ortak çalışmalar yapmamız gerekiyor, kamu otoritesi de kurumları tanıyor, kişileri tanımıyor, tüzel kişiliğe bakıyor. Her şeyden önce mesleki sorunların düzelmesi öncelikli faydası, sendikanın en önemli tarafı bu; sektörel sorunu çözebilecek tek kurum olması, çalışma koşullarını düzeltmek, sözleşme temin edebilmek. Yasal olarak sendika en uygun platform oluyor. Sosyal diyalog temelinde toplu sözleşme yapıyoruz. Hukuki danışmanlık hizmeti sağlıyoruz en önemlisi. Sendika, üyelerimize kart ile vize kolaylığı, sağlık ve spor tesisi gibi sosyal haklar sağlıyor."

Oyuncular Sendikası'nın en önemli sorunlarından birisi, oyuncuların a-tipik istihdam edilmesinden kaynaklı olarak yaşadıkları üyelik sorunu ve örgütlenme bilincinin zayıf olmasıdır.

> Örgütlenme faaliyetleri zayıf Türkiye'de. Örgütlenme bilinci eksik, bizim sendikamız da aynı problemi yaşıyor. Birçok sendikada işçinin maaşı eline geçmeden sendikanın aidatı yatar, mesela diğer sendikalarda, fakat bizde öyle değil. Tamamen bağımsız ve özel sendikayız, durumumuzda özel. Toplu iş sözleşmesi yapamıyoruz, yasaya göre 30 bin işçinin olması gerekiyor, biz zaten toplasan beş-altı bin oyuncuyuz. A tipik sektörlerde örgütlenme faaliyetleri zor (...) Sektörümüz a tipik, bir sürü problemimiz var, dolayısıyla toplu iş sözleşmesi hakkı olmayınca da somut kazanımlar almak her zaman kolay olmuyor, uzun bir yolculuk bu, o uzun yolculuğun başındayız. Sektör, sekiz yıldır da olsa yeni tanışıyor diyebiliriz sendika ile. (Oyuncular Sendikası Temsilcisi)

Oyuncuların çalışma koşullarındaki sorun alanlarına ilişkin görüşleri, sendika tarafından da gündeme taşınmıştır. Sendika tarafından çalışma koşullarına ilişkin mevcut en önemli sorun alanları; çalışma süreleri, ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile sigortalılıktır. İlk olarak; sendikanın oyuncuların ücretine ilişkin görüşü şu yöndedir: "İyi ücret aldıkları düşünülüyor ancak oyuncuların yüzde ikisi böyle. Bu ücretlerle çalışmayan bir sürü oyuncu var." Sendikanın ifade ettiği gibi, bütün oyuncuların astronomik ücret aldıkları düşüncesi yaygındır ancak bu kanı tamamen geçerli değildir. Astronomik ücretleri, genellikle başrol oyuncuları almaktadır. Yan rol oyuncuları ise, daha düşük kaşe ile çalışmaktadır. Ayrıca ücrete ilişkin bir diğer sorun, -oyuncular ile yapılan görüşmelerde de aktarıldığı gibi- ücretlerin geç ödenmesi meselesidir. Bunun yanı sıra ekonomik şartlar ücretleri etkilemekte ya da ücretlerin geç ödenmesine sebep olabilmektedir. "Ücretler düştü genel olarak. Enflasyon bu sektörü de etkiliyor. İlk feragat edilen alanlardan birisi, çalışanlara yansıtılıyor. Bu yıl altı projeye girdik, ödemeleri aksatacağız dene de bilir."

İkinci olarak, Oyuncular Sendikası, oyuncuların 5510 Sayılı Kanunda yer alan 4/1-a'lı sigortalılık kapsamında bağlı çalışan olarak sigortalanması gerektiğini

savunmaktadır. “Oyuncular bağlı çalışanlardır, işverenin emrinde, işveren tarafından belirlenen sürede ve ücret karşılığı çalışmaktadır. Bu sebeple oyuncular da işçi konumundadır ve 4/1-a’ya tabi olmalıdır.” Ancak önceki bölümlerde ve saha araştırması kapsamında oyuncuların bulgularında aktarıldığı üzere; oyuncular 4/1-b kapsamında serbest meslek erbabı olarak kendilerini sigortalamaktadır. Aslında 4/1-b sigortalılık kayıt dışı çalışmanın da önüne geçmektedir. Oyuncular Sendikasına göre, kayıt dışı çalışmanın günümüzde kalmadığı, bunda ise sendikanın etkisinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. “10 yıl önce sigortasız çalışma daha yaygındı. Şu anda sigortalı ya da bağ-kurlu olmayan yok gibi.”

Oyuncular sendikasının verilerine göre üye sayısı 1400 civarındadır ancak 2020 Ocak ayı resmi rakamlarına göre 39 üyesi bulunmaktadır. Oyuncular a-tipik istihdam edildiği için proje sonlandığında resmi olarak üyelikleri düşmektedir. Bu sebeple üyelik sorunu mevcuttur. Üye sayısı sabitlenemediği ve işyeri barajına ulaşamadığı için sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisi yoktur. A-tipik çalışma şeklinden dolayı oyuncular çalışmadan doğan haklarına erişimde mağduriyet yaşamaktadır. “Çalışma koşullarında mağduriyet var. Sulh yoluyla çözmeye çalışıyoruz. Arabuluculuk yapmaya çalışıyoruz. Mağduriyeti engellemeye çalışıyoruz. Sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisi yok. Bizim sendikalaşma yetkimiz yok işyeri barajından dolayı. 4/1-a kapsamında işçi olması ile ilgili bir engel yok. Vergilendirmeyle ilgili, yapım tarafı yüksek vergi kesmeye teşvik ediyor. Gelir mükellefi oluyorsunuz, kendi hesabınıza çalışıyorsunuz. İşçi olmadığınız için işçi sendikasına üye olamıyorsunuz o zamanda. Sigortalı çalışsa da sigortası yattığı sürece üye olabiliyor, sistemden düşüyorsunuz. %50 artı 1 mümkün değil barajı geçmeniz, yetkisiz oluyoruz. Çalışma Bakanlığı’ndan yetki tespiti ile ilgili soru geldiğinde, 1400’e yakın üyemiz var ama istatistiklerde 35 üyemiz var gözüküyor. Onlar da iç yapım, kanalda çalışanlar.”

Oyuncular Sendikası, oyuncunun işçi olarak sigortalanması gerektiğini savunmakta ve böylece çalışma koşullarına dönük sorunların çözüleceğini düşünmektedir:

> 4/1-b sigortalılık en önemli problemimiz. Oyuncunun sigortalı olması gerekiyor, bu sigortalılık çözüldüğü zaman, yasa gereği otomatik olarak bizim talep ettiğimiz, sektörde problem olan her şey çözülecek. On altı saat çalışıyor oyuncular, yasa dışı. Sigortalı olsak günde sekiz saat toplamda işte kırk beş saat mesai sınırı var. Her şeyden önce on altı saati bulan saatler ile çalışıyoruz. 4/1-a'lı işçi olarak sigortalanınca kendiliğinden çözülecek. İş güvenliği sorunumuz var, işçi olmadığımız için göz ardı ediliyor. Sigortalılık birinci hedefimiz, oyuncunun işçi olarak kabul görmesi ve yapımcının ya da kanalın işveren olması meselesi. En önemli birinci varlık sebebimiz o, anca o zaman sendika da kendi tüzel kişiliğini tamamlamış olacak; oyuncular işçi tanındığı zaman. Çünkü devlet diyor ki oyuncu işçi değildir, işçi dese bile kağıt üzerinde hedefe ulaştırmıyor, sendikada yeterince işçiniz yok, sendikayı kapatın diyor. Sendikayı ne yapacağız işçi olmayınca kapatmak zorundayız. O yüzden birinci hedefimiz bu; oyuncunun işçi olduğunu kabul ettirmek. Çalışma Bakanlığı, Uluslararası Çalışma Örgütü ve sendika ile diğer sektör birleşenleri, Yapımcılar Birliği, BİROY, bunların hepsinin olduğu devletin çağrısı ile toplanan bir çalıştayda; Çalışma Bakanlığı yetkilileri "Bağımlılık ilişkisi var, oyuncu işçidir." dediler ama bir şey değişmedi, çünkü devamı gelemedi, Çalışma Bakanı değişti. İşçi olarak sigortalı olduğumuz zaman geri kalan problemlerimiz otomatik ve yasa gereği çözülmek durumunda. Bizim çalışma koşullarımız problemli, iş güvenliğimiz problemli. İşçi olduğumuzda otomatik düzelecek. Sağlık güvencemiz, emekliliğimiz, sosyal haklarımızın olmaması çok büyük problem, zaten bunlarla ilgili çalışıyoruz. Dolayısıyla ana ve esas olan oyuncunun işçi kabul edilmesi." (Oyuncular Sendikası Temsilcisi)

Sendikaya göre bir diğer konu ise, iş sağlığına ilişindir. Film endüstrisinde, işyeri olan setlerin, karmaşık ve değişken yapıda olması sebebiyle tehlike ve risk faktörleri değişkenlik göstermektedir. Oyuncular Sendikası'nın girişimleri ile 2015 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile yürütülen temas sonrası sinema, dizi ve reklam setleri Tehlike Sınıfı Yönetmeliği'ne göre "az tehlikeli" sınıftan "tehlikeli" sınıfa alınmıştır. Sektörde yer alan üç sendikanın ortak ürünü olan "Setlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" rehberi hazırlanmıştır. "İşyeri değişiklik gösteriyor, bazen havada bazen karada çalışıyorsunuz, belli olmuyor. Değişken tehlikeler var. İşyerinin neresi olduğu belli değil, risk barındırıyor. 2015 yılında

tehlikeli işyeri sınıfına geçmemize rağmen, yalnızca kimyasal patlayıcı, yeraltı işi gibi tehlikeli sahne varsa geliyor iş güvenliği uzmanı. Açık alanda kalp krizi de geçirilebilir, elektrik akımına da kapılabilir, ayağını da burkabilir, merkeze uzak bir yerde çekim yapılabilir, hastaneye ulaşmanız zor olabilir."

Çalışma sürelerine ilişkin ise, Oyuncular Sendikası ortak bir görüş sunmak istemekte ve yasal sınırların çizilmesi gerektiğini savunmaktadır.

> Çalışma sürelerinde on iki saate inmesi ile ilgili bir teamül gelişti, sendika on iki saatten fazlasına izin vermiyor gibi bir durum oluştu. Ama biz sekiz saati savunuyoruz. Yasal olanı savunuyoruz. Yasanın dışında bir esnekliği bizim kafamıza göre savunma hakkımız yok. Çoğu setlerde on iki saat çalışılıyor. Reklamda yirmi-otuz saatler söz konusuyken on beş saatlere indi, bu da yine sendikanın bir başarısı, ortak başarısı. O işlenen bir kural. Yapımcı on beş saatten bile memnun değil, yetişmiyor diyor. Eski haline dönmesi zor tabii, artık kimse o saatlerde kolay kolay çalışmaz. Sinemalarda çözüldü, zaten hiçbir zaman sinemalarda çok büyük problemler yoktu. Belirgin süreler, sinema dört- altı hafta sürer, ne yapacağın belirli. Türkiye'nin en büyük problemi diziler, her hafta yüz kırk dakika sinema filmi çekemezsin. Süre bizim problemimiz değil, kanalların problemi. Ben ne kadar çalıştığım ile ilgilenmek istiyorum, kaç dakika dizi olduğu ile değil. (Oyuncular Sendikası Temsilcisi)

Sendikanın sektöre ilişkin yaptığı iyileştirmeler, devlet ve uluslararası kurumlar ile sendika arasındaki temas sonucu gerçekleşmektedir.

> Seslendirme ücretlendirmesi standarda kavuştu, taban ücret meselesi yapıldı. Oyuncunun meslek tanımı yapıldı, hayati bir mesele bu, sendikanın en önemli kazanımlarından biri budur. Devlet meslek olarak oyunculuğu tanıyor. Sendikanın her geçen gün sektör içerisindeki örgütlülüğü yükseliyor. Tiyatro anlamında devletle masa kurduk ve dizide olmasını istediğimiz modeli tiyatroda uyguluyoruz, daha sonra televizyon ve diğer alanlara da sıçramasını istiyoruz, model oluşturabilirsek umudumuz var. Devletle görüşmelerde bu masaların kurulması ve sektör bileşenlerinin ortak ihtiyaçlarını karşılayacak yönetmeliklerin çıkması ve yasalaşarak denetlenmesi çok

> önemli (…) Umutlu olabileceğimiz koşullardayız. Uluslararası örgütlenme alanında önemli başarılara imza attık, seslendirme alanında mesela uluslararası başarı kazandık, bizim IFA üyesi olmamız, orada mesela doğrudan ilişki kurabilmemizi sağladı, çok kıymetli şeyler bunlar, sendikanın çok şeyi değiştireceğini düşünüyorum. (Oyuncular Sendikası Temsilcisi)

Ülkenin içinde bulunduğu siyasi ve ekonomik şartlar sektörü etkilerken sendikayı da etkilemektedir. "Düzenli toplantılarımız var, devletle konuşuyoruz fakat maalesef bürokrasi bizim düşündüğümüz gibi değil, bir bakan değişiyor üç yıllık emeğimiz boşa gidiyor. Sıfırdan başlıyorsun her şeye. Fikirler, yapılar, çalışmalarda değerini yitiriyor, hep başa dönülüyor." Ekonomik açıdan ise yine ülkenin mevcut durumu sektörü etkilemekte ve sendikalara yansımaktadır: "A-tipik sektör olduğu için, aidat sistemiyle ayakta kalan kurum olduğumuz için doğrudan etkiliyor. Kiramızı ödeyemeyecek hale geliyoruz."

Sendikanın ileriye dönük hedefleri ise, çalışma koşullarına yöneliktir. Film endüstrisinde işçi ve işverenlerin çalışma ortamlarındaki haklarını ve sorumluluklarını düzenlemek amacıyla özel bir yasa çıkartılması gerektiğini düşünmektedir: "Özel yasa olsa farklı değerlendirilir, milyonlarca para olan yerde. Özel yasa istemi ile ilgili Çalışma Bakanlığı ile sürekli görüşmeler oluyor."

6.4.3. Sinema-Televizyon Sendikası

Sinema-Televizyon Sendikası, sektördeki çalışma koşullarını düzeltmek ve kamera arkası çalışanlarının çalışmadan doğan haklarını korumak amacıyla kurulmuştur. Öncelikle reklam alanında kamera arkası çalışanları kendi alanlarında dernek kurmuşlardır, daha sonra tüm kamera arkası çalışanlarını kapsayan Set Çalışanları Birliği kurulmuştur. Kamera arkası çalışanlarının 2013 yılında attığı adım sendikanın temelini oluşturmuştur. 2 Ocak 2015 tarihinde ise, Sinema-Televizyon sendikası kurulmuştur. Sendika, kurulduğu günden itibaren yaptıkları faaliyetleri şu şekilde aktarmıştır:

> Bizler de –sendika görevlileri- zaten hali hazırda çalışan olduğumuz için dertleri az çok biliyoruz, bir de geniş kapsamlı bir sektör araştırması yaptık, orada insanların önceliklerini belirledik, sonra sendikada çok toplantı yaptık, gerçekten onların önceliklerine göre belirledik. Yani aslında baya sektörle iç içe ilerledik ve bu şekilde amaçlarımızı belirlemeye çalıştık, o konuda başarılı olduğumuzu düşünüyorum. (Sinema-Televizyon Sendikası Temsilcisi)

Sinema-Televizyon Sendikası, en önemli sorunlarından birisi olarak örgütlenme bilincinin düşüklüğüne dikkat çekmektedir.

> Aktif katılım yok sendikaya, toplantılara, o konuda biraz sıkıntı yaşıyoruz. Türkiye'nin genel sorunu örgütlenmeye karşı ilgisizlik, ne işe yarayacağını bilememek, sendikanın ne olduğunu kimse bilmiyor. Sendikadan beklentileri de yanlış, bizde bunları anlatamıyoruz belki bizim de hatamız, bilmiyorum. Hep böyle bir adım oluyor, bir şey kazanılıyor, ondan sonra bir ilgi duyuluyor; bir anda üye sayısı artıyor ama altı ay sonra her şey eskiye dönüyor, kazanımları çabuk unutuyoruz. Aslında beş- altı sene öncesine kadar reklam çekimlerimiz otuz- otuz beş saat sürüyordu, şimdi insanlara on altı saat fazla geliyor ama biraz nereden geldiğimizi çabuk unutuyoruz. (Sinema-Televizyon Sendikası Temsilcisi)

Sendikaya göre bir diğer sorun, üyelik ve toplu iş sözleşmesine ilişkindir.

> Sendikalar Kanunu'na göre, toplu sözleşme yapılamıyor. Biz toplamda 7000 kişiyiz sektörde çalışan olarak ama bizim iş kolunda kaç milyon çalışan kişi var, imkansız toplu çalışma yapabilmek için şartları sağlamamız. Şimdiye kadar üye olanların sayısı 1700 falan ama düzenli olarak aidat ödeyen az. Gönüllü üye diye bir şey yapmak zorunda kaldık. Serbest meslek erbabı olanlar var. 1700 kişi resmi üyemiz ama e devlette 100 kişi falan. (Sinema-Televizyon Sendikası Temsilcisi)

Sendikaya göre, -kamera arkası çalışanlarının aktardıklarına benzer şekilde- çalışma koşullarına yönelik sorunlar; çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, ücret ve sosyal güvenceye ilişkindir. Sendika, bu sorunların çözülmesi ve İş Kanunu'ndan doğan hakların kazanılabilmesi adına çalışmalar yürütmektedir. Ayrıca sektöre özgü

bir çalışma yasası istemi mevcuttur. Sendikanın, çalışma koşullarına ilişkin planladığı çalışmalar şu şekildedir:

> Çalışma sürelerinin azaltılmasını istiyoruz. Dizilerde aşamalı bir biçimde azaltmaya çalışıyoruz. Çalışma ilkeleri yayınladık, pilot çalışma yaptık. O çalışma ilkelerini biz hazırlarken yurtdışından örnekler getirdik; tabi yapımcılardan, uygulayıcı yapımcılardan fikirler aldık, uygulanabilir olsun diye. Bizim iş kanunumuz, sekiz saatten fazla çalışma diyor. Şartlarımız uygulansa ülkede, dünya standartlarına yakın olacağız ama uygulanamadığı için olamıyoruz. Ücretlerin de tabii düzenlenmesi lazım, zamanında ödenmesi vs. 4/1-a kapsamında sigortalanmaya ilişkin çalışmalarımız var. Bize özel yönetmelik, çalışma yasası istiyoruz, çünkü şu anki sistem bizim koşularımıza uymuyor. Onun dışında sendikada bir sürü iş kazası biliyoruz ölümle sonuçlanan, geri kalan bütün hayatını etkisi altına alan kazalar var. Eskiden tedbir hiç yoktu, işte tamamen kişisel inisiyatif ile; "O öyle olmaz, şunu şöyle yapın." şeklindeydi. Sendikanın çalışması var bununla ilgili. Oyuncular Sendikası'nın da çabasıyla setler tehlikesiz sınıftan tehlikeli sınıfa geçirildi, aslında çok tehlikeli sınıfa geçirilmesi lazım; çünkü bizler maden ocağında da çalışıyoruz, arabada da, havada da, su üstünde de, hayat neredeyse biz de oradayız aslında. Gene de bu sayede setlere iş güvenliği uzmanları gelmeye başladı. Bizde bunu tam zamanlı olarak; sette, set öncesi çalışmalarda, ön hazırlıkta -senaryo aşamasında- yapmayı, iş güvenliği uzmanlarının sete dahil olmasını ve bu sayede iş kazalarını azaltmayı düşünüyoruz, Tuzla'daki kazaların %95 oranında azaldığı bilgisi var, iş güvenliği uzmanlarının oraya gitmesi ile. Aynı şeyi burada da yapmaya çalışıyoruz, yapımcılarla toplantı halindeyiz, kabul ediyorlar çoğunlukla. Önümüzdeki dönem daha iyi olacak ama şu anda işte sadece sendikanın yaptığı duyurularla "İş kazası var, insanlar ölüyor." bunun yarattığı bilinç kadarıyla sınırlı. (Sinema-Televizyon Sendikası Temsilcisi)

Sinema-Televizyon Sendikası, Mesleki Yeterlilik Kurumu ile meslek tanımları sürecini yürütmektedir. Böylece, meslek standartlarının belirleneceği, nitelikli ve belgeli işgücü istihdamının artacağı ve dolayısıyla bunun çalışma yaşamına yönelik düzenleyici etkisi olacağını belirten Sinema-Televizyon Sendikası, sözlerine şu şekilde devam etmiştir:

> Sendikanın müdahil olduğu, MYK süreci var, resmi bir süreç. Bayağı bir meslek tanımları yapıldı, standartlar belirlendi, eksik kalanlar yapılmaya devam ediyor. Ondan sonraki süreçte sertifikalar hazırlanacak, yeterlilikler sağlanacak vs. Biz de o süreye kadar çok tehlikeli sınıfa geçersek eğer sektörde sertifikasız çalışan da olamayacak. (Sinema-Televizyon Sendikası Temsilcisi)

6.4.4. Pandemi Sürecinde Sendikalar Arası Ortak Mücadele Hattı

Sendikalar ile yapılan görüşmeler sonrası sonuçlandırılacak olan tez çalışması teslim edilmeden önce Çin'de başlayan ve tüm dünyaya yayılan Covid-19 salgını ortaya çıkmıştır. Bu konuya tez çalışmasında birkaç cümle ile değinilmek istenmektedir. Covid-19 salgınının film endüstrisine etkisinden ve sendikaların görüşlerinden bahsetmek gerekmektedir. Covid- 19 salgını 2020 yılı Mart ayında Türkiye'ye de sıçrayarak yaşamı önemli ölçüde aksatmıştır. Yaşanan pandemi sürecinden tüm sektörler gibi film endüstrisi de etkilenmiştir ve dizi filmler, sinema filmleri, tiyatrolar sekteye uğramıştır. Pandemi koşullarından kaynaklı olarak setler riskli bir ortam oluşturmuştur. Set ortamındaki çalışma şartları ve setlerde çalışan kişi sayısının fazlalığı riskin boyutunu göstermektedir. Bu süreçte bazı dizi ve film çekimleri devam ettirilmeye çalışılsa da sendikalar ve çoğu sektör çalışanları setlerin durdurulması gerektiğini savunmuştur. Normal dönemlerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine dahi uyumda güçlük çeken setler için salgın döneminde alınan tedbirlerin ne ölçüde etkili ve uygulanabilir olacağı aşikardır. Zira setler kalabalık işgücünün yer aldığı ve sınırlı alanda iç içe çalışılan bir ortamdır.

Oyuncular Sendikası üyesi ile pandemi sürecinde telefon yoluyla tekrar kısa bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Oyuncular Sendikası üyesi olan ve yönetim kurulunda yer alan oyuncunun aktardıkları şöyledir: "Sinema Televizyon Sendikası ile pandemi sürecinde de hemen hemen bütün çalışmaları ortak yaptık; "Çalışma Kılavuzu, Setler Durdurulsun" kampanyası hepsini hemen hemen birlikte yaptık. Sektör paydaşları olan BİROY gibi kurumlarla özellikle pandemi sürecinde çok daha fazla beraber çalışma yaptık." Oyuncu Sendikası üyesinin aktardığı gibi pandemi

sürecinde sektör sendikaları, sektör çalışanlarına yönelik ortak faaliyet yürütmüşlerdir. Ancak sendikaların ekonomik güçlerinin sınırı, sendika üyelerine yönelik yardımlaşmaların önünü kesmiştir.

> Bu süreçte sendikaların eli kolu bağlı, nakdi ya da ayni yardım yapamıyoruz, ortak kurumlar ile ortak çalışmalar yürütmeye çalışıyoruz, dernekler ile kurumlar ile. Şu ana kadar pandemi sürecinde yapılan ortak çalışmalar var. Sendika doğrudan bir şey yapamasa da ortak çalışmalara katılıyor. Örneğin, biz internet sitesinde dayanışma butonu oluşturduk, ihtiyaç sahibi ile destek olmak isteyen arkadaşlarımızı bir araya getiriyoruz. (Oyuncu ve Oyuncular Sendikası Üyesi)

Oyuncular Sendikası yönetim kurulunda yer alan görüşmeci, sendikalara yönelik bu süreçte örgütlenme bilincinin arttığını düşünmekte ve bu süreçten sonra artacağını söylemektedir:

> Süreçle ilgili takipteyiz, pandemi koşulları devam ederken setler başladı, dolayısıyla şu anda bizim sağlıklı çalışma koşullarını sağlamamız gerekiyor, setlerde oyuncu ve çalışan arkadaşlarımızın sağlığını gözetecek şekilde denetlemeler yapmaya çalışıyoruz. Pandemi sürecine ilişkin kılavuz yayınlandı, çalışma kılavuzunun setlerde uygulanıp uygulanmadığını denetlemeye çalışacağız. Kamu gücünü kullanacağız, kurumsal görünürlüğümüz ile bunların takipçisi olmaya çalışıyoruz. Pandemiden sonra örgütlenen kurumların önemi ortaya çıktı, örgütlenme faaliyetleri arttı. Sinema-televizyon alanında, Netflix ile Sinema Televizyon Sendikası maddi yardım yaptı. Bunlar sendika bağlılığını arttıracak şeyler. Sendikalı olanlar faydalanabiliyor bu olan yardımlardan. Ben pandemiden sonra daha güçlü olacağımızı ve faaliyet alanlarında ilerleyeceğimizi düşünüyorum. Örgütlenme bilinci bu süreçte önem kazandı, pandemi herkesin bakış açısını değiştirdi. Bu yüzden yeni ve değişik bir süreç bekliyor bizi. (Oyuncu ve Oyuncular Sendikası Üyesi)

SONUÇ

Çalışmanın birinci bölümünde dünyada ve Türkiye'de film endüstrisinin tarihsel gelişim sürecinden bahsedilmiş, bu süreçte üretim ilişkilerini ve dolayısıyla çalışma ilişkilerini etkileyen önemli noktalar aktarılmaya çalışılmış ve en son Türkiye'de günümüzde film endüstrisindeki çalışma koşulları incelenmiştir. Çalışmanın ana başlığını oluşturan 2000'li yıllarda film endüstrisindeki çalışma ilişkilerini anlamak için, öncelikli olarak sektörün tarihsel gelişimi verilmiş, gelişim sürecinin çalışma koşullarına altyapı oluşturacağı düşünülmüştür.

Bahsedilen amaca ulaşmaya çalışılırken, özellikle Amerikan film endüstrisinin, esasında Amerikan üretim biçiminin ön plana çıkması ve üretim biçiminin istihdam biçimini de şekillendirmesi noktasından hareket edilerek, dünyada film endüstrisinin tarihsel gelişim süreci özet verilmeye çalışılmıştır. Çalışmada üretim ilişkilerinde yaşanan gelişmelere ağırlık verilmiş, böylece çalışma koşullarının izi sürülmüştür. Bu doğrultuda, çalışma koşullarına dair sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Amerikan üretim sisteminde, standart üretim biçimi ile filmler kitlesel olarak üretilirken, çalışanlar uzun süreli istihdam edilmişlerdir. İlerleyen yıllarda çalışanlar arasında yaratıcı ve teknik işgücü şeklinde ayrım yapılmış, çalışma koşulları buna bağlı olarak belirlenmiş ve bu ayrım örgütlenmelere de yansımıştır. İlk zamanlarda filmler işbirliği ile üretilirken ilerleyen zamanlarda işbölümü ile üretilmeye başlanmış, üretim rasyonelleşmiştir. Stüdyoların standart stüdyo içi üretimlerinin sona ermesi ile üretim süreci birçok uzmanlaşmış şirket tarafından gerçekleştirilmiştir. Üretim ilişkilerinde esnekleşmeye geçilmiş, proje temelli film üretimi, esnek uzmanlaşma gibi üretim biçimleri ortaya çıkmıştır. Böylece üretim sürecinde çalışanların uzun dönemli sözleşmeleri fesih edilmiş ve çalışanlar açısından iş güvencesizliği yaşanmıştır. Ortaya konan sonuçlar, film üretiminde yaşanan dönüşümü vermesi açısından önem arz etmiştir.

Türkiye'de ise, film endüstrisindeki üretim süreci dünyaya benzer bir biçimde ilerlemediğinden dolayı, dünyada film endüstrisi üretiminde ve çalışma ilişkilerinde sunulan net hatlar Türkiye film endüstrisinde verilememiştir. Bunda, Türkiye'nin sinema ile geç tanışmasının, sektörel gelişiminin ancak 1960'li yıllarda olmasının ve bu yıllarda üretim biçiminde kendine özel bir model oluşturmasının, ayrıca çalışan sayısının sınırlı kalmasının etkileri vardır. Ancak, 1960'li yıllarda sektörün yaşadığı gelişmeye paralel olarak, artan üretim sayısı ve aynı zamanda sektörün kuralsız bir biçimde işlemesi gibi nedenlerle, çalışanların çalışma koşulları karmaşıklaşmıştır. Bu dönemde çalışma koşullarına yönelik yaşanan sorunlar, 2000'li yıllarda Türkiye film endüstrisinde girerek artan üretim ve istihdam sayısına bağlı olarak derinleşmiştir. Bu doğrultuda, 2000'li yıllarda çalışma koşullarının detaylandırılması anlamlı olmuştur.

2000'li yıllar ile artan sinema filmi ve televizyon dizisi üretim sayısı ve artan çalışan sayısına, çalışma koşullarının düzensiz yapısının eşlik ettiği anlaşılmış ve çalışma koşullarına ilişkin yapılan görüşmelerde, gerek sektör çalışanlarının gerek sendikaların pek çok söylemi ile karşılaşılmıştır. Diğer çalışmalardan toplanan bilgilerde ve yapılan saha araştırması bulgularında, endüstri çalışanlarının -gerek kamera önü gerek kamera arkası- çalışma koşullarına yönelik ortaklaşan sorunları dikkat çekmiştir. Çalışmanın çerçevesini çizmek adına; istihdam ve iş güvencesizliği, sigortalılık, ücret, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği ile örgütlenme başlıkları verilmiş, sektördeki mevcut çalışma koşulları aktarılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar, dünyada film endüstrisinde 1980'li yıllarda yaşanan, esnek üretim biçimlerinin etkisiyle de çalışma koşullarına yönelik artan sorunların Türkiye'de de oluştuğu ve günümüz Türkiye film endüstrisinde halen sürdüğü yönündedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, sektörde çalışanlar ve sendikalarla yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular ile gündeme taşınan sorun alanları daha anlaşılır kılınmak istenmiş ve sorun alanlarının çözümüne ışık tutmak amaçlanmıştır. Araştırma yapılırken çalışan grupları arasında her ne kadar ortak sorunlar olduğu

görülse de saha araştırması bulguları sonucunda çalışan grupları arasındaki bu sorun alanlarını deneyimleme biçimlerinin farklı olduğu anlaşılmıştır.

Film endüstrisi çalışanları ile yapılan görüşmeler sonucunda, işe giriş biçimlerinde başlayan ve istihdam halinde devam eden sorun alanları ortaya konmuştur. Kamera önü ve kamera arkası çalışanları için farklı değerlendirme yapmak mümkün olmuştur. İş bulma sürecinde, kamera arkası çalışanlarının daha fazla sosyal ağa ihtiyaç duyduğu görülürken, bu sürecin tüm çalışanlar açısından zorlu olduğu saptanmıştır. İstihdam halindeyken ise, çalışanlar her an işsizlik ile karşılaşabilmekte, güvencesiz bir biçimde istihdam edilmektedirler. Yapılan sözleşmeler tek taraflı hükümler içermesi nedeniyle çalışanlar açısından bir güvence temin etmemektedir. Yalnızca bazı başrol oyuncuları pazarlık güçlerinden dolayı sözleşmelere taraf olabilmekte, güvence temin edebilmektedir.

Sektörde ortaya çıkan bir başka sorun ise çalışma sürelerine yöneliktir. Her ne kadar sendikalar aracılığıyla on altı saati bulan çalışma sürelerinin on iki saate indirgendiği yaygınlaşsa da, halen on altı saati bulan çalışma sürelerinin olduğu görülmüştür. Kamera önü çalışanlarının çalışma sürelerini, sahne sayısı ve süresi belirlerken; kamera arkası çalışanları için çalışma sürelerini setin başlama ve bitiş saati belirlemektedir. Esasında çalışma süreleri konusunda belirginleşen asıl sorun belirsizlik halidir. Özellikle kamera arkası çalışanlarının günlük çalışma sürelerinin ne kadar süreceği belirsizdir. Yardımcı oyuncuların da genellikle çalışma süreleri belirsizdir; sahneye bağlı sete getirilmekle birlikte, gün içinde her an tekrar ihtiyaç olabilme ihtimaline karşın bekletilmektedirler. Uzun çalışma saatleri ve belirsizlik hali, çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan zorlanmasına neden olmaktadır.

Çalışma koşullarına ilişkin ön plana çıkan bir diğer konu ücrete ilişkindir. Sektörde gerek kamera önü gerek kamera arkası çalışanlarının yer aldıkları bazı projelerde, hak kazandıkları ücretlere erişimde güçlük yaşadıkları görülmüştür. Çalışanlar tarafından çekimi gerçekleştirilen dizi filmlerden kazanılması gereken

ücretler, dizinin yayınlanmaması durumunda çalışanlara genellikle ödenmemektedir. Bunun yanı sıra, ücretlerin tam ve zamanında ödenmemesi konusuna görüşmeciler sıklıkla yer vermiştir. Diğer çalışanlar ile yapılan görüşme sonuçlarında da görülmekle birlikte, özellikle kamera arkası çalışanlarının ve yan rol oyuncularının yaşadığı önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. Ayrıca sektörde tüm çalışanların yüksek ücret kazandıkları algısının yanlış olduğu anlaşılmıştır. İstihdamın sürekli olmayışı nedeniyle, çalışanların kazandıkları ücretlere yıllık bazda bakıldığında bu tutarlar daha da düşmektedir. Özellikle yardımcı oyuncuların ücretleri, diğer çalışanlar ile kıyaslandığında çok düşüktür, taban bir ücret ile çalışmaktadırlar ve işsiz geçirilen sürelerde ikame şansları bulunmamaktadır. Ücret eşitsizliği, ücrete dair yaşanan en önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmıştır.

Bir başka konu olarak, sektör çalışanlarının sosyal güvenlik durumlarına bakıldığında ise, oyuncuların SMM (serbest meslek erbabı) kapsamında sigortalandıkları görülürken, oyuncuların bir kısmı işçi olarak sigortalanmaları gerektiğini savunmaktadır. Böylece İş Kanunu kapsamına girerek yasal güvence temin edebileceklerini düşünmektedirler. Kamera arkası çalışanlarının ise, bir kısmının işçi, bir kısmının SMM olarak sigortalandığı görülmüştür. Teknik işgücü ağırlıklı işçi olarak sigortalanırken, yaratıcı işgücü genellikle serbest meslek erbabı olarak sigortalanmaktadır. Buradan anlaşıldığı gibi, sigortalılık konusu da sektörde karmaşık bir şekilde işlemektedir. İşçi olarak sigortalananların yaşadığı en önemli problem, gerçek ücretleri dikkate alınmadan asgari ücret üzerinden sigortaya bildirilmeleri ve primlerinin düşük yatırılmasıdır. Sektördeki kısmi istihdam şeklinden dolayı emeklilik hakkına erişimde de güçlük yaşandığı anlaşılmıştır.

Film endüstrisi çalışanlarının çalışma koşullarına dair en önemli konulardan biri ise iş sağlığı ve güvenliği olmuştur. Kamera önü ve kamera arkası çalışanları için setlerde kaza risk faktörleri değişkenlik göstermektedir. Her birimin risk tehlikesinin farklı olması ve setlerin karmaşık ve değişken yapısı, iş kazası riskini arttırmaktadır. Sektörde uygulanan uzun çalışma saatleri ise uykusuzluğa ve dikkat dağınıklığına

sebep olurken, iş kazaları riskini arttırdığı anlaşılmıştır. Çalışan ve sendika görüşleri, tehlikeli sınıfta yer alan setlerin çok tehlikeli sınıfa geçirilmesi gerektiği yönündedir.

Çalışma koşullarına sendikalar tarafından baktığımızda ise, çalışan görüşmeleri ile örtüşen noktalar ortaya çıkmıştır. Sektör sendikaları çalışma koşullarının iyileştirilmesi için mücadele etmekte; diyalog yolu ile bakanlık görüşmeleri yapmakta ve çalışma koşullarını düzenleyici öneriler sunmaktadır. Ancak sendikaların örgütlüğü dair yaşadıkları sorunlardan kaynaklı olarak ve bu sendikaların yakın tarihte kurulmalarından dolayı, çalışma koşullarına yönelik henüz yeterli iyileştirmeler yapılmadığı görülmüştür. Sendikalar a-tipik istihdam şeklinden kaynaklı olarak üye sorunu yaşamakta ve yeterli üye sayısına ulaşamadıkları için toplu pazarlık yapamamaktadır. Sendika ve çalışan görüşmelerine istinaden, gerek kamera önü gerek kamera arkası çalışanlarının örgütlenme bilincinin zayıf olduğu kanısına varılmıştır. Bu durum sendikaların ekonomik güçlerini ve çalışma şartlarının düzenlenmesinde bir baskı grubu olmalarını sınırlamaktadır. Tüm bu nedenler sonucunda, sendikaların henüz sendikadan çok dernek görevi gördüklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca sendikaların meslek sendikacılığı yapmaları örgüt gücünü düşürmekte ve üye sayılarının bölünmesine neden olmaktadır. Sendikalar arasındaki ayrımda, oyuncular ve kamera arkası çalışanları için üye olabilecekleri sendikalar aktif olarak faaliyet gösterirken, yardımcı oyuncuların üye olabilecekleri etkin bir sendika bulunmamaktadır. Bu nedenle özellikle yardımcı oyuncuların çalışma alanlarında görünmezlikleri derinleşmekte ve çalışma koşullarına ilişkin yaşanan sorunların çözülmesi konusunda zorluk yaşamaktadırlar.

Yukarıda sunulan bulgu sonuçlarına istinaden öneri sunmak gerekirse; film endüstrisindeki çalışma koşullarının her çalışan grubuna özgü bir şekilde düzenlenmesi, çalışma sürelerinin iyileştirilmesi, çalışmadan doğan ücret, sigortalılık gibi konularda çalışanların menfaatinin korunması, iş güvencelerinin temin edilmesi gibi konular film endüstrisi çalışanlarının çalışma koşullarını düzenleyici olabilecektir. Setlerde sıklıkla yaşanan iş kazaları dikkate alındığında, iş sağlığı ve güvenliği tedbiri olarak her birime özgü önleyici tedbirler alınması gerektiği ve buna

uygun olarak çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesinin önemli olduğu söylenebilir. İş güvenliği uzmanının setlerde her zaman hazır bulundurulması ve iş güvenliği uzmanının yeterli teknik bilgi ve donanıma sahip olmasının esas önemli olan noktayı teşkil ettiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abisel, Nilgün, *Popüler Sinema ve Türler*, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1994.

Abisel, Nilgün, *Türk Sineması Üzerine Yazılar*, 1. baskı, Phoenix Yayınevi, Ankara, Aralık 2005.

Adaklı, Gülseren, "Neoliberalizm ve Medya: Dünyada ve Türkiye'de Medya Endüstrisinin Dönüşümü", *Mülkiye Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 269, 2010, s.67-84.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi" dizi-sektoeruende-çalışanların_press.pdf, Ankara, 2018.

Aksoy, Asu - Robins, Kevin, "Hollywood for the 21st Century: Global Competition for Critical Mass in Image Markets", *Cambridge Journal of Economics*, Cilt: 16, Sayı: 1, 1992, s.1-22.

Anka Enstitüsü, *Sinemanın Tarihçesi*, 2017 http://ankaenstitusu.com/sinemanin-tarihcesi/ , (Erişim Tarihi: 04.04.2019).

Arslan, Eylem, *Sinemada Dağıtım: Tanıtım ve Promosyon Çalışmaları Çerçevesinde Dağıtım Sürecinin Türk Sineması Örneğinde İncelenmesi*, (Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo Televizyon ve Sinema Anabilim Dalı, Doktora Tezi), İzmir, 2010.

Arslan, Eylem, "2000'li Yıllar Öncesi ve Sonrasında Türk Sineması'nda Kullanılan Yapım Kaynaklarının Değerlendirilmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Sayı: 25, 2011, s. 17-32.

Ayça, Engin, "Türk Sineması Seyirci İlişkisi", *Kurgu Dergisi*, Sayı: 11, 1992, s. 117-133.

Aydın, Bermal, *Türkiye'de Televizyon ve Sinema Film Setlerinde Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri*, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo, Televizyon ve Sinema Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2011.

Aytekin, Erdal Pelin, "Köy Gerçekliği Bağlamında Türk Sinemasında Edebiyat Etkisi: Lütfi Ömer Akad Sineması", *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi, Sayı: 41, Ankara, Güz 2015, s. 313-330.

Başaran, Altan, *Türkiye'de Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma* (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2013.

Box Office Türkiye, https://boxofficeturkiye.com/, (Erişim Tarihi: 12.05.2020).

Bulut, Ergin, "Dramın Ardındaki Emek: Dizi Sektöründe Reyting Sistemi, Çalışma Koşulları ve Sendikalaşma Faaliyetleri", *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, Sayı: 24, Haziran, 2016, s. 79-100.

Christopherson, Susan - Storper, Michael, "The Effects of Flexible Specialization on Industrial Politics and The Labor Market: The Motion Picture Industry", *Industrial an Labor Relations Review*, Cilt: 3, Sayı: 2, 1989, s. 331-347.

Çeliker Saraç, Duygu, "Televizyon Dizilerinin Üretiminde Emek Süreci", *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Sayı: 49, Bahar 2019, s.419-441.

Çetin, Derya, *Türk Sineması Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları*, (Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo Televizyon Sinema Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2010.

Çetin, Derya, "Fordizm Perspektifinden Hollywood Stüdyo Sistemi", *Atatürk İletişim Dergisi*, Sayı: 6, Elazığ, Ocak 2014, s.203-214.

Çetin, Feride, *Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları*, (Ed. Gülsevil Alpagut), Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları içinde, 1.baskı, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2017, s. 19-22.

Çetin Erus, Zeynep, "Film Endüstrisi ve Dağıtım: 1990 Sonrası Türk Sinemasında Dağıtım Sektörü", *Selçuk iletişim*, Cilt: 4, Sayı: 4, 2007, s.5-16.

Çevirir, Necati - Yakışan, Seval, "Sinemanın Tarihsel Gelişimi ve İzleyici Profili Üzerine Bir Değerlendirme", *Marmara İletişim Dergisi,* Cilt: 6, Sayı: 6, 1994, s. 131-142.

Cumhuriyet Gazetesi, "Kaçak Gelinler" setinde bir işçi yaşamını yitirdi, 2014, https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/kacak-gelinler-setinde-bir-isci-yasamini-yitirdi-118211, (Erişim Tarihi: 27.07.2021).

ÇSGB, *2016 Ocak İşkolu İstatistiklerinin Konfederasyon ve Bağımsız Sendikalara Göre Dağılımı,* https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1242/2016-ocak-ayi-is-kolu-istatistikleri konfederasyon.pdf, (Erişim Tarihi: 19.10.2019).

Demir, Erman M., "Yaratıcı Endüstriler", *İlef Dergisi,* Cilt: 1, Sayı: 2, 2014, s.87-107.

Demirbilek, Alev, *Dünya Sinema Tarihi Ders Notları 1*, (Mimar Sinan Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Sinema-Televizyon Bölümü), Engin Fotokopi, İstanbul, 1994.

Doğanay, Derya, *Dizi ve Film Seti Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi*, (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi), Ankara, 2016.

Dorsay, Atilla, *Sinemamızda Çöküş ve Rönesans Yılları (Türk Sineması 1990-2004)*, 1. basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, Aralık 2004.

Erkılıç, Hakan, *Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı ve Bu Yapının Sinemamıza Etkileri*, (Mimar Sinan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sinema-Televizyon Ana Sanat Dalı, Sinema-Televizyon Programı, Sanatta Yeterlilik Tezi), İstanbul, Haziran 2003.

Erkılıç, Hakan, "Sinema Politikaları Çerçevesinde Filmlere Sağlanan Devlet Desteği", *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, 2008, s.57-71.

Esen, Şükran, *Seksenler Türkiye'sinde Sinema*, 2. baskı, Besa Basım, İstanbul, Haziran 2000.

Evrensel Gazetesi, Netflix'te yayınlanan Atiye dizisi setinde iş cinayeti, 2019, https://www.evrensel.net/haber/377238/netflixte-yayinlanan-atiye-dizisi-setinde-is-cinayeti, (Erişim Tarihi: 27.07.2021).

Evrensel Gazetesi, Film setinde iş cinayeti: Uygar Can Çetinkaya yaşamını yitirdi, 2019, https://www.evrensel.net/haber/369920/film-setinde-is-cinayeti-uygar-can-cetinkaya-yasamini-yitirdi, (Erişim Tarihi. 25.07.2021).

Konuşlu, Fırat, "Emek Süreci Analizinden Sınıf Tartışmasına Bir Yol Denemesi: Türkiye Özel Televizyon Dizilerinin Üretim ve Emek Sürecinde Sınıfsal İlişkiler", *Praksis*, Sayı: 32, 2013, s. 165-189.

Kuyucak Esen, Şükran, *Türk Sinemasının Kilometre Taşları*, 2. basım, Agora Kitaplığı, İstanbul 2010.

Geoffrey, Nowell-Smith, *Dünya Sinema Tarihi*, 2. basım, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Aralık 2008, s. 19-22.

Gomery, Douglas, "Hollywood Stüdyo Sistemi", (Ed. Geoffrey Nowell-Smith), *Dünya Sinema Tarihi* içinde, 2. Basım, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Aralık 2008a, s. 64-75.

Gomery, Douglas, "Hollywood Sisteminin Dönüşümü", (Ed. Geoffrey Nowell-Smith), *Dünya Sinema Tarihi* içinde, 2. Basım, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Aralık 2008b, s. 504-513.

Göktürk, Ünal, Figüranlar Hizmet Akdi Kapsamında Çalışan İşçilerdir, 2020, https://unalgokturk.av.tr/figuranlar-hizmet-akdi-kapsaminda-calisan-iscilerdir, (Erişim Tarihi: 04.12.2020).

Gönen, Metin, *Hollywood Sineması*, Es Yayınları, 1. Basım, İstanbul 2007.

Güvemli, Zahir, *Sinema Tarihi Başlangıcından Bugüne Türk ve Dünya Sineması*, Varlık Yayınevi, İstanbul, Ekim 1960.

Hıdırlıoğlu, İrfan, *Türkiye'de 1980 sonrası Sinema Politikaları*, (Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2010.

Hoş, Zeynep, "Ülkemizde Sanatçıların Çalışma, İş Sözleşmesi Yapma ve Ücret Hakları Bakımından Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 3, 2019, s. 1917-1936.

ISMMMO, "Dizi Ekonomisi", *Toplumsal Raporlar*, 2010, s.403-414, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/2010/10_10%20dizi%20arastirmasi.pdf , (Erişim Tarihi: 21.04.2011).

Işığan, İbrahim Altuğ, "1970'lerden 1990'lara Türkiye'de Sinema Endüstrisi", *Film,* Sayı: 2, 2003, s. 33-41.

İri, Murat, "Bollywood Sineması: Hindistan'ın Hareketli Resim Sanayii Üzerine Notlar", *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, Sayı: 18, 2013, s.21-35.

Kanburoğlu, Özer, *İstanbul'da Film Sektörünün Durum Analizi ve Sektörün Geleceği Projesi: Analiz Raporu*, Film – San Vakfı, İstanbul, 2017.

Kaner Koç, Nilgün, "Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri", *Mülkiye Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 41, 2017, s.83-110.

Kaplan, Yusuf, "Türk Sineması", (Ed. Geoffrey Nowell-Smith), *Dünya Sinema Tarihi* içinde, 2. basım, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Aralık 2008, s. 740-745.

Karaca, Ali, "Sahne ve Perde Çalışanlarının İş İlişkileri ve Çalışma Koşulları Hakkında Tespitler", (Ed. G. Alpagut), *Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları* içinde, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2017, s. 75-85.

Kibritçioğlu, Aykut, "Türkiye'de Ekonomik Krizler ve Hükümetler 1969-2001", *Yeni Türkiye Dergisi*, Ekonomik Kriz Özel Sayısı, Aralık 2001, s.1-17.

Liman, Ali Sait, "Türk Sinemasının İlk Yıllarında Çekim Sonrası Üretim ve Teknik Altyapı", *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 40, Ocak 2011, s. 37-52.

Monaco, James, *Bir Film Nasıl Okunur*, Çeviren: Ertan Yılmaz, Oğlak Yayınevi, İstanbul, 2000.

Okur, Yamaç, 2018-2019 Dizi Sezonu Genel Değerlendirme, https://yamacokur.wordpress.com/2019/08/13/2018-2019-dizi-sezonu-genel-degerlendirme/ , (Erişim Tarihi: 02.12.2020).

Onaran, Alim Şerif, *Türk Sineması 1*, 1. basım, Kitle Yayınları, Ankara, Şubat 1994.

Ormanlı, Okan, "Küreselleşme ve Yerellilik Bağlamında Günümüz Türk Sineması", *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, Cilt: 3, Sayı: 2, 2013.

Orta, Nermin, "Hollywood Sinemasına Karşı Avrupa Film Politikaları ve Geliştirilen Korumacı Tedbirler", *Marmara iletişim Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 13, 2008, s. 161-169.

Oyuncular Sendikası, https://oyuncularsendikasi.org/, (Erişim Tarihi: 17.06.2019).

Özen, Emrah - Çelenk, Sevilay, "Sinema Endüstrisinin Ekonomik Yöndeşme Eğilimleri: Hollywood Örneği", *İletişim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 2006, s. 67-96.

Özgüç, Agah, *Başlangıcından Bugüne Türk Sinemasında İlk'ler*, 1. baskı, Yılmaz Yayınları, İstanbul, Aralık 1990.

Özkan Töre, Evrim, *İstanbul Film Endüstrisi*, 1. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Aralık 2010a.

Özkan Töre, Evrim, *İstanbul'da Kültür Ekonomisini Döndüren Çarklardan Biri: Film Endüstrisi Sektöre Arama Raporu,* İstanbul Kültür Mirası ve Kültür Ekonomisi Envarteri, Aralık 2010b.

Özön, Nijat, *İlk Türk Sinemacısı Fuat Uzkınay,* 1. baskı, Türk Sinematek Dergisi Yayınları, İstanbul, Mart 1970.

Özön, Nijat, *Karagözden Sinemaya Türk Sineması ve Sorunları,* Kitle Yayınları, Cilt: 1, Ankara, 1995.

Özön, Nijat, *Türk Sineması Tarihi 1896-1960,* 4. Baskı, Doruk Yayınları, İstanbul, Mayıs 2013.

Öztürk, Melek - Atik, Abdülkadir, "Ulusal Pazardan Küresel Pazarlara Uzanan Süreçte Türk Dizilerinin Gelişimi", *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi,* Cilt: 3, Sayı: 2, Güz 2016, s. 66-82.

Özuyar, Ali, *Sessiz Dönem Türk Sinema Tarihi (1895-1922),* 1. baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, Temmuz 2017.

Parlak, Zeki - Özdemir, Süleyman, "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı: 60, 2011, s.1-60.

Paul, Alan - Kleingartner, Archıe, "Flexible Production and the Transformation of Industrial Relations in the Motion Picture and Television Industry" *Sage Journals*, Cilt: 47, Sayı: 4, Temmuz 1994.

Pazarbaşı, Betül - Yılmaz, Gözde, "Türkiye'de Televizyon Programları Üretiminde Yoğunlaşma ve Dikey Entegrasyon: Prodüksiyon Şirketlerine İlişkin Bir İnceleme", *İletişim Yansımaları Gerçekler ve Uygulamalar,* (Derleyen Vedat Demir - Pınar Eraslan Yayınoğlu), Anahtar Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 2007, s.233-256.

Pazarbaşı, Betül, "Küresel Eğlence Endüstrisinde Yaşanan Gelişmenin Televizyon Programları ile Dizi Filmler Üzerindeki Etkileri", *TRT Akademi,* Cilt: 0, Sayı: 5, Ocak 2016, s.170-187.

Pearson, Roberta, "Sinemanın İlk Dönemi", (Ed. Geoffrey Nowell-Smith), *Dünya Sinema Tarihi* içinde, 2. basım, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Aralık 2008a, s.30-42.

Pearson, Roberta, "Geçiş Sineması", (Ed. Geoffrey Nowell-Smith) *Dünya Sinema Tarihi* içinde, 2. Basım, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, Aralık 2008b, s. 42-63.

Peksan, Selcan - Tosun, Fatma, "Sanatçıların Sosyal Haklara Ulaşımındaki Güçlükler", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 3, 2014, s. 207-230.

Pösteki, Nigar, *1990 Sonrası Türk Sineması (1990-2011),* 3. baskı, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2012.

Robb, Brian J., *Sessiz Sinema*, Çeviren: Eser Ulun, Yayına Hazırlayan: Hakan Tanıttıran, Kalkedon Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Rotha, Paul, *Sinemanın Öyküsü*, Çeviren: İbrahim Şener, 1. Baskı, İzdüşüm Yayınları, İstanbul, 2000.

RTÜK, Vatandaş Bildirimleri Yıllık Raporu 2017, https://www.rtuk.gov.tr/assets/Icerik/AltSiteler/2017yilivatandasbildirimleriraporu.pdf, (Erişim Tarihi: 25.08.2020).

RTÜK, Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması- 2018, https://www.rtuk.gov.tr/assets/Icerik/AltSiteler/televizyonizlemeegilimleriarastirmasi2018.pdf, (Erişim Tarihi: 17.05.2020).

Sarıtepe, Kemal, *Gündelik Hayatın Emek Fragmanları: "Uzak" Filminin Bir "İşçi Filmi" Olarak Eleştirel-Görsel Okuması*, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2016.

Sevinç, Zeynep, "2000 Sonrası Yeni Türk Sineması Üzerine Yapısal Bir İnceleme", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 40, Nisan 2014.

Schatz, Thomas, "Hollywood: Stüdyo Sisteminin Zaferi", (Ed. Geoffrey Nowell-Smith), *Dünya Sinema Tarihi* içinde, Kabalcı Yayınları, İstanbul, Aralık 2008, s. 259-276.

Scognamillo, Giovanni, *Dünya Sinema Sanayii*, 1. baskı, Timaş Yayınları, İstanbul, 1997.

Scognamillo, Giovanni, Türk Sinema Tarihi: 1896-1997, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 1998.

Scognamillo, Giovanni, Türk Sinema Tarihi, Genişletilmiş ve Yeniden Düzenletilmiş 3. Baskı, Kabalcı Yayınevi, İstanbul, 2010.

Sinema Genel Müdürlüğü, *Türkiye'de Sinema*, https://sinema.ktb.gov.tr/TR-144750/turkiye39de-sinema.html, (Erişim Tarihi: 30.04.2019).

Storper, Micheal, “The Transition To Flexible Specialisation In The US Film Industry: External Economies, The Division Of Labour, And The Crossing Of Industrial Divides”, *Cambridge Journal of Economics*. Cilt: 13, Sayı: 2, Haziran, 1989, s.273-305.

Şentürk, Rıdvan - Gülçur, Ala Sivas - Eken, İhsan, “Türkiye’de Film Endüstrisi (2011-2015)”, *Sektörel Etütler ve Araştırmalar*, İstanbul Ticaret Odası, Sayı: 9, İstanbul, 2017.

Tarhanlı, İştar B, “Sinemada Sansür Üstüne”, *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1-3, 2011, s.123-132.

Tomur, Kerem - Kol, İmren -Bilaçlı, Cihan, “Sinema Hizmetleri Sektör Raporu”, *Rekabet Kurumu*, 2016.

Tokol, Aysen, "Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma ve Türkiye’ye Uygulanabilirliği," *Mülkiyeliler Birliği*, 1992, s.16-21.

Tunç, Ertan, *Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı 1896-2005*, İstanbul: Doruk Yayınları, 2012.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayınları, Cilt: 1, Ankara, 1996.

Ulusay, Nejat, “Türk Sinemasındaki Dönüşüm ve Eurimages”, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İletişim Politikaları: Pazarın Düzenlenmesi, Erişim ve Çeşitlilik*, (Ed. Mine Gencel Bek- Kevin Deirdre), Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2005, s.333-372.

Usaı, Paolo Cherchı, “İlk Yıllar: Kökenler ve Ayakta Kalanlar”, (Ed. Geoffrey Nowell-Smith), *Dünya Sinema Tarihi* içinde, Kabalcı Yayınları, İstanbul Aralık 2008, s. 22-29.

Yıldırım, Ali, "Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi", *Türkiye Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim,* Cilt: 23, Sayı: 112, 1999, s.7-17.

Yıldırım, Müjgan, "Türkiye Sinemasının Bugünü: Sistemsel Eleştiri Düzleminde "Bağımsızlık" Zinciri" *Kesit Akademi Dergisi,* Cilt: 3, Sayı: 10, Aralık 2017, s. 287-315.

Yörük, Evrim, "Türkiye'de Televizyon Drama Yazarlarının Emek Süreçleri", *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi,* Cilt: 6, Sayı: 1, Mart 2018, s. 806-835.

Yurdigül, Yusuf - Zinderen, İ. Etem, "Sinemada Özel Efekt", *Atatürk İletişim Dergisi*, Sayı: 2, Temmuz 2011.

Yüksel, İhsan, "İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,* Cilt: 60, Sayı: 3, 2005, s.255 – 274.

EKLER

EK-1: Kamera Önü/Kamera Arkası Çalışanlarına Yöneltilen Sorular

1-) Kendinizden bahseder misiniz? (Yaşınız, Medeni durumunuz, Eğitim düzeyiniz)

2-) Mesleğiniz nedir? Eğitimini aldığınız işi mi yapıyorsunuz? (Farklı ise nedeni nedir?)

3-) Bu sektör dışında başka bir işte çalıştınız mı? Ne zaman? Ne kadar sürelerle? Neden?

4-) Ne zamandan beri bu mesleği yapıyorsunuz? Sizi bu mesleğe yönlendiren etkenler nelerdir?

5-) Yer aldığınız projelerde işe nasıl girdiniz? İşe giriş koşullarınızı ve mevcut istihdam koşullarınızı anlatır mısınız? (Belirli süreli, belirsiz süreli, sözleşmeli, full time, part time, vb…)

6-) Bir projede ortalama çalışma süreniz ne kadardır? İşte kalış sürenizi neler etkiliyor?

7-) Mevcut bir projede çalışırken işten çıkarıldığınız oldu mu? Neden çıkarıldınız?

Beklenmedik iş sonlanmaları olduğunda nasıl telafi ediyorsunuz?

8-) Başladığınız proje bittiğinde bir diğer projeye geçme süreniz ortalama ne kadar sürüyor?

Bu süreçte neler yapıyorsunuz? Bu süreçte geçiminizi nasıl idame ettiriyorsunuz?

9-) Bu işin yanında ek bir iş yapıyor musunuz? Neden? Anlatır mısınız?

10-) Bu mesleğe devam etmeyi düşünüyor musunuz? Başka bir işte çalışmayı düşünüyor musunuz? Neden? Açıklar mısınız?

11-) Çalışma süreleriniz nasıl? Sizi nasıl(fiziksel, psikolojik, sosyal) etkiliyor? Gündelik sosyal ilişkilerinizi nasıl etkiliyor?

12-) İzin günleriniz nasıl? Boş zamanlarınızı nasıl değerlendirirsiniz?

Proje bittiğinde ya da sezon aralarında neler yapıyorsunuz?

13-)Ücretinizi nasıl alıyorsunuz (süre ve nereden temin edildiği)? Bu konuda sorunlar yaşanıyor mu? Var ise açıklar mısınız? Ortalama aylık gelir miktarınız nedir? Kazandığınız ücret sizi tatmin ediyor mu?

14-)Sektörde çalışanlar arasında ücret farklılığı mevcut mu? Mevcut ise nasıl oluşuyor, bu durumu nasıl değerlendirirsiniz?

15-) Sosyal güvenceniz sağlanıyor mu? Nasıl? Sektörde kayıt dışı çalışma oluyor mu? Anlatır mısınız?

16-) Herhangi bir iş kazası geçirdiniz mi ya da tanık oldunuz mu? Herhangi bir önleyici tedbir alınıyor mu? Anlatır mısınız?

17-) Çalışma şartlarını tüm boyutlarıyla değerlendirdiğinizde kamera önünde çalışanlar /kamera arkasında çalışanlar arasında sizce ortaklaşma ya da ayrımlardan söz edilebilir mi? Var ise hangi boyutlarla? Anlatır mısınız?

18-) Bulunduğunuz sektörde çalışma şartları ile ilgili olumsuz gördüğünüz durumlar nelerdir? Sizi en çok zorlayan koşullar hangileri? Nasıl baş ediyorsunuz?

EK-2: Örgütlere Yöneltilen Sorular

1-) Sendika/dernek kaç yılında, hangi amaç ile kuruldu?

2-) Sendikalar arası ilişkileriniz nasıl? Örgütlenme ve üyeler açısından olumlu ve olumsuz etkileri neler?

3-) Herhangi bir uluslararası örgüte üyeliğiniz/bağlantınız var mı? Var ise faaliyetlerinizde size nasıl bir katkı sağlıyor?

4-) Sendika/dernek üye sayısınız kaç? Kimler üye olabilir? Üyelik şartları nedir?

5-) Üyelerinizin sendika/dernek tarafından yapılan toplantılara/faaliyetlere katılımını değerlendirir misiniz?

6-) Üyelerinizin sosyal güvencesi nasıl sağlanıyor? Bu konuda sendikanın/derneğin yaklaşımı nedir?

7-) Kamera önü/kamera arkası çalışanların aynı/ayrı örgüt çatısı altında örgütlenmeleri konusunu nasıl değerlendiriyorsunuz?

8-) Kamera önü/arkası çalışanlar arasında ortak mücadele hattı örgütlenebiliyor mu? Nasıl? Örgütlenemiyorsa öneriniz/alternatifiniz nedir? Nasıl olmalı?

9-) Mevcut faaliyetlerinizden bahsedebilir misiniz? Faaliyetlerinizi nasıl belirliyorsunuz? Örgüt olarak ulaşmak istediğiniz hedefleriniz nelerdir?

10-) Setlerdeki çalışma koşulları ile ilgili görüşleriniz neler?

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda sendikanın/derneğin somut olarak yaptığı resmi iyileştirmeler nelerdir? Yapmayı hedeflediği iyileştirmelerden bahseder misiniz?

11-) Geçmişten günümüze sektörde çalışma koşulları ile ilgili neler değişti? Bu konuda geçmişten günümüze hangi dönemler öne çıkıyor? Değişen koşullarda sendikanın/derneğin nasıl bir etkisi var?

12-) İçerisinde bulunduğumuz ekonomik, sosyal, siyasal şartlar film endüstrisini ve bu endüstride çalışanları etkiliyor mu? Hangi konularda ve nasıl etkiliyor? Bu noktada sendika/dernek olarak neler yapıyorsunuz?

13-) Sektöre özel bir sinema/tv iş yasası oluşmasına yönelik faaliyetleriniz var mı? Bu konuda ne düşünüyorsunuz?

14-) Sendika/dernek olarak en önemli sorunlarınız nelerdir?

15-) Film endüstrisinde güncel öne çıkan ana problemler sizce nelerdir? Sebepleri nelerdir? Bu problemlerin çözümü için neler yapılabilir? Sendika/dernek olarak neler yapıyorsunuz?

16-) Sinema yasasında yapılan son değişikliklerin çalışanların koşulları ve sendikaya yönelik olası etkileri neler olabilir?

17-) Sektörde ileriye dönük nasıl bir süreç görüyorsunuz? Süreç içerisinde sendikanın rolü ne olacak? Sendikayı bu süreçte nasıl bir yerde görüyorsunuz?