

Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma^{1*}

Altan BAŞARAN**

M. Meryem KURTULMUŞ***

Öz: Bu çalışmada, 20. yy. boyunca gelişerek günümüzde kayda değer bir endüstri haline gelmiş olan Türk film endüstrisinde çalışma ilişkileri ve sendikal örgütlenmede yaşanan dönüşüm ile günümüzde yaşanan sorunlar ve nedenlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Türkiye’de de 1960 yıllarda sektör haline gelmeye başlayan sinema 2000’li yıllarda televizyonlarda dizi yapımlarının artmasıyla birlikte kayda değer bir film endüstrisi haline gelmiştir. Ancak bu gelişim çalışma koşulları açısından büyük olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Diğer taraftan 1980’den sonra gerilemiş olan sendikal örgütlenme düzeyi de zayıftır.

Bu çalışmada yapılan alan araştırması ile film endüstrisinde çalışma ilişkilerinde ve sendikalaşmada yaşanan dönüşüm, günümüzde yaşanan sorunlar ve nedenleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede, film endüstrisinde yer alan sendika yöneticileri ve çalışanlarla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşme yapılan endüstri çalışanları ve sendika yöneticileri tarafından düzensiz ödemeler ya da ücretlerin alınmaması, setlerde uzun çalışma saatleri ve yoğun çalışma programı, artan iş kazaları ve sosyal güvencelerinin olmaması gibi pek çok sorun dile getirilmiştir. Buna ek olarak endüstrideki işleyişin büyük bir bölümünün bireysel ilişkileri üzerinden gerçekleştiği, çalışanlar arasında dayanışma ve sendikal örgütlenme düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sinema, Film Endüstrisi, Sendikacılık

¹ Bu çalışma Altan Başaran tarafından, M. Meryem Kurtulmuş danışmanlığında 2013 yılında tamamlanan “Türkiye’de Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma” başlıklı yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi çerçevesinde yapılan alan araştırmasına dayanmaktadır.

* Makale Gönderim Tarihi: 25.06.2015

** Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

*** Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Working Relations and Unionism in Turkish Film Industry

Abstract: The aim of this study is to review labour relations and unionization in Turkish film industry that has been developed during the 20th century and has become a noteworthy sector with the increasing production of TV series, from a historical perspective and to evaluate the contemporary status of unionization in Turkish film industry. However this development has been occurred with bad working conditions and low unionization.

In this study a field research has been conducted to reveal the transformation and problems in labour relations and unionization and determine to cause of problems. In the research, qualitative method was preferred and the data was compiled through in-depth interview with unions and workers. As an outcome of the research the bad working conditions, low wages and irregular payment, long working hours, intensive work program, increasing work accidents and absence of social security are mentioned by the interviewers. Although all of the workers mention about those unfavourable conditions, they do not believe that trade unions can improve their working conditions. Due to the major role of individual relationships, solidarity among labour force has not improved and unionization has stayed weak in the film industry.

Keywords: Cinema, Film Industry, Trade Unionism

Giriş

Sinema yüzyılı aşan bir süreçte, tüm dünyada aynı anda ve şekilde gerçekleşme de, hızla gelişen, değer yaratan ve yüzbinlerce kişinin istihdam edildiği bir endüstri haline gelmiştir. Zamanla, sinemanın egemenliği televizyonun ortaya çıkışı ve yaygınlaşmasıyla birlikte sarsılmıştır. Ancak sinema ve televizyon arasında oluşan organik bağ ile sinema yaşadığı bunalım koşullarından kurtulmuş ve birlikte var olarak daha büyük bir film endüstrisi haline gelmiştir.

Türkiye’de de 1960’lı yıllarda sektör haline gelmeye başlayan sinema, 2000’li yıllarda televizyonlarda dizi yapımlarının artmasıyla birlikte kayda değer bir film endüstrisi haline gelmiştir. Film endüstrisinde çalışanlar sendikal hakların yaygınlaştığı 1960’lı yıllarda, gelişmelerden uzak kalmamışlar ve setlerde örgütlü bir işgücü haline gelmişlerdir. Ancak 1980’den sonra gerileyen sendikal örgütlenme yerini, oyuncuların ve teknik ekibin farklı arayışlara yönelmesine bırakmıştır. Dolayısıyla Türk film endüstrisindeki oyuncular ve teknik ekibin çalışma ilişkileri ve sendikalaşma sürecini tarihsel bir perspektifte incelemek ve mevcut durumunu tespit etmek, çalışmanın temel amacıdır.

Türk film endüstrisinde çalışma ilişkileri ve sendikalaşmayı konu edinen çalışmaların kısıtlı olması nedeniyle alan araştırması yapılarak sektörde çalışan sinema emekçileri ve sendika temsilcileriyle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Yapılan araştırma ile film endüstrisinde çalışma ilişkileri, çalışma koşulları ve sendikal örgütlenmeye ilişkin belirginleşen sorun alanları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Türkiye’de Film Endüstrisinin² Gelişimi

Türk Sineması için başlangıç oluşturacak ilk faaliyetlerin yirminci yüzyılın başlarında askeri amaçlarla çekilen filmler olduğu söylenebilir. Sivil yapım evleri tarafından film yapımı ise 1922 yılında sinema işletmeciliğinden yapımıcılığa geçen Seden Kardeşler’in kurduğu Kemal Film ile başlamıştır (Özön, 2013:52; Özön, 1995:19). Türk sinemasında, sinema işletmeciliğinden yapımıcılığa geçişin de ilk örneğini oluşturan Kemal Film’in (Er kılıç, 2003: 27) kurulması aynı zamanda 1949 yılına kadar süren ve *Özel Yapımevleri Dönemi* olarak adlandırılan bir dönemin de başlangıcını oluşturmuştur³ (Özön, 1995:20).

Türkiye’de bir sinema endüstrisinin oluşumu için gerekli şartlar ise 1940’lı yıllardan sonra oluşmuştur. Yerli filmlere seyircinin ilgisinin artması üretim, dağıtım ve gösterim süreçlerinde yer alan kuruluşlar arasında etkili bir bağın kurulmasına ve yatırımların artırılmasına olanak sağlamıştır (Özön, 2013:220-221). Teknik yatırımların yapılmasının yanı sıra zamanla hem kamera arkası hem de kamera önünde deneyimli çalışanların sayısı da artmıştır.

Bölge İşletmeciliği

1950’li yıllara kadar Türk Sineması, işletmecilik kökenli bir yapım/üretim biçimine sahip olmuştur. İşletmeler, endüstriye sermaye girişinin artan talebi karşılayamaması nedeniyle zamanla yapım aşamasında finansman kaynağı olarak etkilerini arttırmışlar ve 1950’li yıllardan itibaren şube olarak çalışan işletmeler güçlenerek bölge işletmelerine⁴ dönüşmeye başlamıştır. Böylece endüstride 1960’tan itibaren bölge işletmeciliğine dayanan bir üretim tarzı oluşmuş (Erkılıç, 2003:70), endüstri

² Türkiye’de sinema ve televizyonun film üretim sürecinde kesişen yapıları ve çalışanlar açısından ayırımın olmaması nedeniyle sinema ve televizyon endüstrisi birlikte büyük bir film endüstrisi haline gelmiştir. Bu çalışmada sinema endüstrisi yerine özellikle film endüstrisi kavramı kullanılarak bu yapıya işaret edilmektedir.

³ Özel Yapımevleri Döneminde faaliyet gösteren en önemli yapımevleri, Kemal Film (1921–1924) ve İpek Film (1928-1976) olmuştur (Özön, 1995:20).

⁴ Bölge işletmeleri: Adana 21 il, İzmir 12 il, Ankara 6 il, Samsun 16 il, Zonguldak 2 il, İstanbul (Marmara) 9 il. Bkz. (Abisel, 1994:100)

üretim, dağıtım ve gösterim ayaklarının her üçünün aynı işletme çatısı altında gerçekleştirdiği özel bir yapıya dönüşmüştür (Parlayandemir, 2011:13). Aynı anda film ithalatı, dublaj, yerli film üretimi ve ihracatı, film dağıtım ve sinema salonu işletmeciliği yapan işletmeler Türkiye'ye özgü bir sinema endüstrisi modeli oluşturmuştur (Tunç, 2012:32).

Bölge işletmeciliği üretim tarzı ile artan film üretimi ve oluşturduğu pazar ile Türk Sineması kendi ekonomik döngüsünü oluşturmuştur (Erkılıç, 2003:91). 1940'larda bir iki filmle yetinen bir sinema, koruyucu önlemler ve gelişen finansman kaynakları ile on yıl içinde dünyanın en çok film yapan birkaç ülkesi arasında yer almaya başlamıştır (Dorsay, 1996:214). 1960'lardan 1970'lerin ortalarına kadar süren bu dönem *Türk Sinemasının Altın Çağı* olarak nitelenmektedir.

Amerikan stüdyo sisteminin Türkiye'ye özgü farklı bir adaptasyonu olarak değerlendirilebilecek bu sistemdeki en büyük olumsuzluk ise farklı bir film yapmak isteyen yapımcı ya da yönetmenin hemen hemen hiç şansının olmamasıdır. Türk sinemasının kendi içindeki bu dikey bütünleşme (Özön, 1995:295), kâr amacıyla işletmeci talepleri doğrultusunda kaliteden ödün verilerek yıllarca aynı tip filmlerin artan üretimiyle sonuçlanmıştır (Erkılıç, 2003:95; Abisel, 1994:100-102).

Sermaye Kaynağı Olarak Bono ve Amortisman Sistemi

1950'li yıllarda yapımcıların, yaşadıkları finansman sorunları nedeniyle peşin para yerine bonolarla ödeme yapmalarıyla başlayan süreç 1960'lı yıllarda bölge işletmecileri egemenliğinde tamamen bonolarla çalışır bir hale gelmiştir (Erkılıç, 2003: 80). Bono kullanımı, salon sahibinden, işletmeciden başlayan senet kullanarak nakit ödeme yapmama alışkanlığı ve zorunluluğu, set işçisine kadar uzanmaktadır. Tüm endüstriye yayılan bu uygulama senetlerden bir veya birkaçının ödenmemesi durumunda tüm zinciri geriye doğru sarsmaktadır (Abisel, 1994:102; Özön, 1995:368).

Gösterim Sistemi: Kombin ve Sinema Ayakları

Üretilen film ve seyirci sayısının artması ve buna bağlı olarak sinema salonlarının artması sonucu, film gösterimlerinde kombin ve sinema ayakları sistemi uygulanmaya başlamıştır. Yapımcıların kendi filmlerine gösterim imkânı yaratmak için oluşturdukları işbirliği sistemi olan "kombin"e göre, bir araya gelen belli başlı büyük yapımcıları, filmlerini sezon boyu gösterecek sinema salonlarıyla anlaşmışlardır (Tunç, 2012:102). Bu sistem yüzünden başka film şirketleri filmlerini oynatacak salon bulmakta zorlanmıştır (Kirel, 2005:136).

Bölge İşletmeciliğinin Krizi

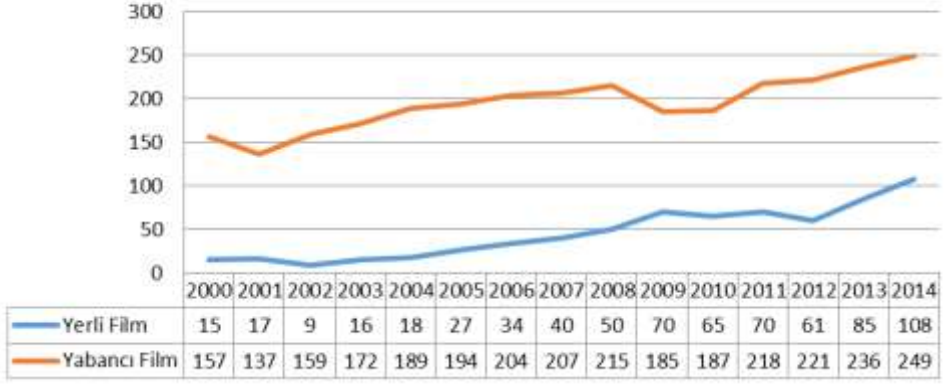
1960-1975 yılları arasında yüzleri aşan yıllık film üretimi, artan salon sayısı, çalışanları ve seyircisiyle önemli bir ekonomik alan ve popüler kültür biçimi olmuştur (Pösteki, 2012:33). Ancak iç pazara yönelik üretim yapan ve kapalı bir sinema ekonomisi oluşturan Türk Sinema Endüstrisi 1970'li yıllarla birlikte bunun dezavantajlarını yaşamaya başlamıştır. Ortadoğu bölgesinde güçlü bir sinema endüstrisiyle, iyi bir ihracat potansiyeli yaratılabilme imkânı olmasına rağmen hem örgütsüzlük hem de yasal engeller nedeniyle Türk sinemasının ihracat girişimleri tekil olarak gerçekleşmiş ve elde edilen gelir sınırlı kalmıştır (Abisel, 1994:103). Sinemanın ihracat fırsatını kaçırmaması sermaye birikimi açısından bölge işletmeciliği üretim sistemine bağımlı olmasına neden olmuştur. Bölge İşletmeciliği sistemi kısa vadede Türk Sineması'nın gelişmesine ön ayak olurken, uzun vadede yapım kalitesinin düşmesine neden olmuştur (Tunç, 2012:92).

Tüm Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de televizyonun yaygınlaşması sinema endüstrisini etkilemiş, seyirci televizyona yönelmiştir. 1970'lerden 1990'lara kadar uzanan süreçte üretim-dağıtım-gösterim zincirini oluşturan, *Yeşilçam Sistemi* olarak anılan bölge işletmeciliği zayıflayıp çözülmüştür. Sektörde yaşanan daralmanın en önemli etkeni izleyici sayısındaki düşüş ve buna bağlı olarak salon sayılarında azalmadır (Işığın, 2003: 33-34).

1990'ların başında öldüğü söylenen, umudun kesildiği bir sektör haline gelen Türk sineması, esas sermaye kaynağı olan seyirci ile arasındaki bağları kaybetmiştir. Sinema kendini yenileyemediği için genç seyircisini Batı, özellikle de Amerikan sinemasına kaptırmıştır (Pösteki, 2012: 39-40).

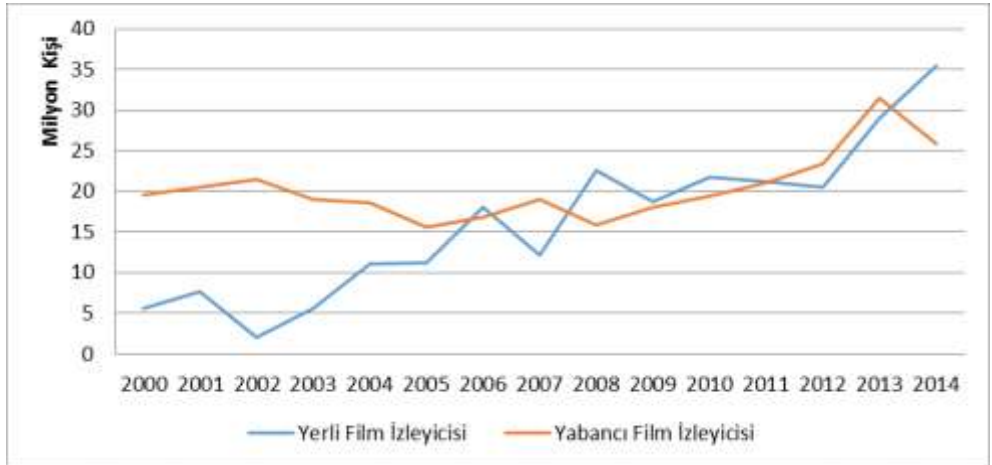
2000'li Yıllarda Türk Film Endüstrisi

2000'li yıllarda sinema okullarından yetişmiş eğitilmiş gençler sinema endüstrisinde yer almaya, dünya standartlarında kaliteli filmler yapılmaya başlanmıştır (Tunç, 2012:163). 2003 yılından itibaren sinema salonlarında gösterim imkânı bulmaya başlamasıyla yüksek gişe gelirlerine ulaşan Türk filmlerinin sayısı artarak toplam seyirci sayısı içindeki payı %40'lara çıkmıştır. 2004 yılında beş, 2005 yılında ise yedi Türk filmi en çok seyirci çeken 10 film arasına girmiştir (Erus, 2007: 11).

Grafik 1: Gösterime Giren Film Sayıları 2000-2014

Kaynak: www.sineme.gov.tr (09.05.2015)

Türk Sinema sektörünün yıllık film üretimine bakıldığında ise birçok ülke sinemasının gerisinde kaldığı görülmektedir. Örneğin 2011 yılında İtalya'da 155, İspanya'da 199, Almanya'da 205, Güney Kore'de 216 yapılmıştır. Türkiye'de bu sayı 70'tir (European Audiovisual Observatory, 2013:13).

Grafik 2: Vizyondaki Filmlerin İzleyici Sayıları (2000-2014)

Kaynak: www.sinema.gov.tr (09.05.2015)

Benzer film endüstrisi yapılarına sahip olan bu ülkelerin çok gerisinde kalınmış olmasına rağmen, Türkiye’de 2005 sonrasında görülen yerli film üretimindeki artışın, Grafik 2’de görüleceği üzere, yerli film seyirci sayısındaki artıştan meydana geldiği söylemek mümkündür (Arslan, 2011: 19).

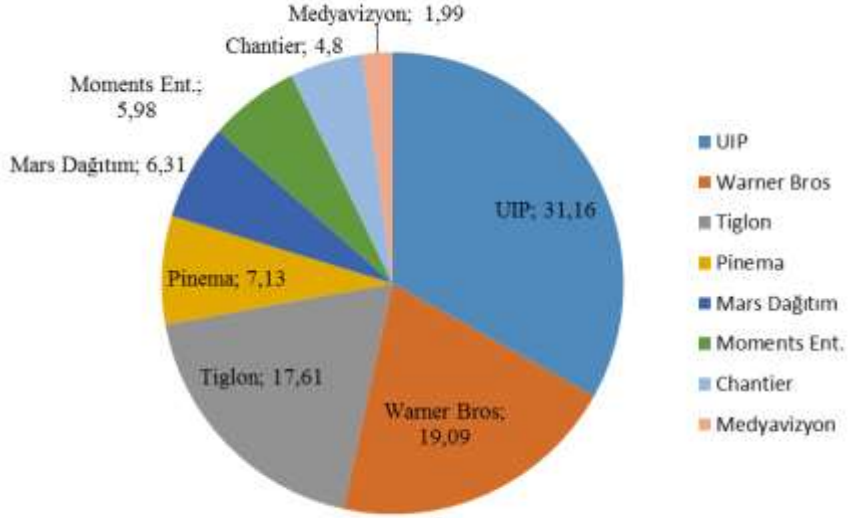
Grafik 1 ve Grafik 2’de görüldüğü gibi 2003 yılından itibaren seyircinin yerli filmlere gösterdiği ilgi, yerli film üretiminin artmasına imkân sağlamıştır. Bu artışın diğer bir boyutu ise, yerli film dağıtım şirketlerinin piyasadaki konumlarının güçlenmesi olmuştur. Türk sinema endüstrisinin toparlanma sürecine girmesiyle birlikte yerli dağıtım şirketleri, Türk filmleri konusunda dağıtımda daha fazla pazar payına sahip konumda olsalar da (Erus, 2007:11) genel olarak dağıtım piyasasında hâkim konumda olan yabancı dağıtım şirketleridir.

Tablo 1: Türkiye’deki Dağıtım Şirketleri ve Pazar Payları (%)

	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*	2012*	2013*
UIP	19,14	27,09	34,14	13,44	27,7	33,15	32,11	45,48
Warner Bros	23,54	27,43	14,24	18,48	18,44	20,88	16,91	17,38
Tiglon	-	-	4,48	23,61	14,37	19,65	35,28	25,89
Özen Film	28,04	16,36	26,49	19,71	11,85	15,64	1,23	0,38
Medyavizyon	3,80	12,16	4,33	12,36	6,32	2,90	3	1,58
Pinema	-	0,10	1,97	8,92	12,84	5,30	8,78	6,54

Kaynak: www.sinematurk.com/gise/pazar-paylari/ (01.08.2013), *Boxoffice Türkiye, <http://www.boxofficeturkiye.com/dagitimcilar/> (01.05.2015)

Tablo 1’de sunulan film dağıtım şirketleri ve pazar payları hakkındaki veriler ışığında, yabancı dağıtım şirketlerinin (Amerikan majörleri, Warner Bros ve UIP) Türk Sinemasının dağıtım ayağında halen egemenliklerini sürdürdükleri görülmektedir. Warner Bros ve UIP, 2006-2013 yılları arasında pazar paylarındaki oranlarda azalışlar ve artışlar yaşanmasına rağmen, film dağıtım ayağının yarıya yakınına kontrol etmektedirler.

Grafik 3: 2014 Yılında Film Dağıtımçıların Pazar Payları

Kaynak: <http://www.boxofficeturkiye.com/dagitimcilar/> (01.05.2015)

2014 yılından piyasaya yeni film dağıtımçıların katılmış olmasına rağmen Warner Bros ve UIP dağıtım şirketleri pazarın büyük bir kısmını kontrol etmeye devam etmektedirler.

Günümüzde sinema, milyar dolarlarla ifade edilen ticari getirisi ile dünyanın en önemli ticari faaliyet alanlarından biri olmuştur. Bu nedenle küresel sermaye, çok uluslu şirketler ve daha birçok kurum ve kuruluş sinema ile yakından ilgilenmektedir (Ormanlı, 2013:21). Sinemanın milyar dolarlık getirisine rağmen, finansman sorunu tüm dünyada aşılması gereken bir engel durumundadır. Bir filmin yapımı için gereken miktarın çokluğu yatırımı riskli hale getirmektedir. Bunun yanında harcananın geri gelmemesi ve kârın garantilenememesi de zorlukları oluşturmaktadır. Bu nedenle Amerika dışında diğer ülkelerde sinema devletin yardımına ihtiyaç duymaktadır (Pösteği, 2012: 52).

Sadece yerli film seyirci sayısının yüksek olması ulusal sinemanın güçlenmesi için yeterli olmamaktadır. Bunun için dağıtım ve gösterim süreçlerinin yapım süreciyle desteklenmesi gerekmektedir. Yapım sürecinde ihtiyaç duyulan istikrarlı düzeye ulaşılabilmesi için başvuru finansal kaynakların yeterliliğinin temel koşul olduğu belirtilmektedir (Arslan, 2011: 30).

Türk Sineması yaşadığı kaynak sorununu, 1970'lerde seks filmleri, 1980'lerde video piyasası için filmler çekerek; 1990'ların başından itibaren ise özel televizyon

kanallarına yapılan projeler ile çözmeye çalışmıştır (Pösteki, 2012: 53). 2000’li yıllarda yapımcılar sermayelerinin yetmediği durumlarda, devlet yardımı, televizyon kanallarının katkıları, sinema fonları ve sponsorluklar gibi kaynaklara başvurmuşlardır (Arslan, 2011:24). Televizyon bu kaynaklar içinde en yaygın ve en büyük paya sahip olanıdır. Televizyonların yayın süresini doldurmak amacıyla artan film üretimi 2000 sonrasında hızla gelişerek büyük bir değer yaratan sektör haline gelmiştir. Dizi filmlerin ulusal ve uluslararası alanlarda gördüğü ilgi film endüstrisinin dizi film üretimine odaklanan ve sinema filmlerine kaynak aktaran bir yapıya kavuşmuştur.

Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri

Sinemayla tanışma yılları olarak adlandırabileceğimiz 1950’li yıllara kadar olan dönem, Türk sinemasının henüz gelişim dönemidir. Bu bağlamda sinemanın gelişim dönemindeki çalışma ilişkileri, ülkedeki diğer sektörlerdeki çalışma ilişkilerinden farklı özellikler taşımamaktadır (Özön, 2013:220-221). Bu dönemde çalışma ilişkileri açısından en önemli gelişme 1936 yılında İş Kanunu’nun çıkarılmasıdır⁵. Kanun bireysel iş ilişkileri açısından çalışanları koruyucu hükümler içermektedir ancak sinema emekçileri söz konusu kanunun sağladığı haklardan faydalanamamıştır. Kanun bir işverene bağlı olarak çalışanları bedenen çalışanlar ve fikren çalışanlar olarak ikiye ayırmış ve bedenen çalışan ile bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılanları işçi sayıp kapsama almıştır. Fikren çalışması bedenen çalışmasına üstün sayılanlar ise Borçlar Kanunu kapsamına bırakılmış ve işçi sayılmamışlardır (Çelik, 2009: 9). Sinema alanında çalışanlardan kimin bedenen çalıştığı kimin fikren çalıştığı ayırımının zorluğu da sinema sektöründe çalışma ilişkilerinde işçi aleyhine unsurların gelişmesine ve zamanla köklenmesine ve günümüze kadar aktarılmasına yol açmıştır (Çetin, 2010: 85).

Türk sinemasının ilk erkek yıldızı olan Ayhan Işık, oyunculuk ve yapımcılık yaptığı yıllarda, Türk Sineması’nın mevcut sorunlarının çözümü için ilk olarak bir sinema kanunun çıkarılmasını, ikinci olarak sinema endüstrisinde yer alan çalışanların iş kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ve son olarak ise sendikal örgütlenmenin önemini vurgulamaktadır (Scognamillo, 2010:135). Sendika, hem sunulan çözüm önerilerinin işleminin hem de mevcut koşulların geliştirilmesinin güvencesi olacaktır (Pösteki, 2007: 50).

1950’lerden 1980’lere kadar süren Bölge İşletmeciliği döneminde, yıldız

⁵ Kanun bireysel iş ilişkileri açısından çalışanları koruyucu hükümler içerirken, toplu iş ilişkilerinde otoriter niteliktedir. Grev ve lokavt kesin bir biçimde yasaklanmıştır. Ayrıca Milli Koruma Kanunu gibi gerekçelerle yasanın işçi lehine olan hükümleri İkinci Dünya Savaşı sonrasına kadar yürürlüğe konmamıştır (Makal, 2007:104-107).

oyunculara karşı artan ilgi sonucunda, belirli kalıplaşmış rollerde oynayan yıldızların sektör içindeki konumu görece iyileşmiştir⁶ (Erkılıç, 2003:97-100) ancak diğer set çalışanları için durum piyasa koşulları tarafından belirlenmeye devam etmiştir (Çetin, 2010:95-96).

1980'li yıllardan sonra televizyon ve reklamcılığın gelişmesiyle birlikte yapım bütçeleri artmış ve çalışanlara ayrılan pay da yükselmiştir. Ancak bu iyileşmeden sadece popüler oyuncu ve yönetmenler pazarlık güçleri olması nedeniyle yararlanabilmişlerdir. 1990'lı yıllarda yapılan filmlerin önemli bir bölümünü oluşturan bağımsız yapımlarda ise finansman sorunları nedeniyle iş gücünden ve ücretlerden kısıntıya gitmek adına ücret ve çalışma koşullarında gerileme sürmüştür (Çetin, 2010:134-135).

Türk Sineması için düzenli film arzına olanak sağlayacak geniş ve garantili bir iç pazar yaratılmasına karşın yapım aşamasında çalışanların iş süreklilikleri olmamıştır. Kuşkusuz iş sürekliliğindeki ve ücretlerdeki istikrarsızlığı, yapım aşamasında çalışan teknik ekip ve diğer set çalışanlarının, oyunculara göre daha şiddetli yaşadığı söylenebilir. Sektörün karlılığından pay alabilmek için yetersiz sermaye ile kurulan yapım evleri, maliyetleri düşürebilmek için nitelikli bir işçiye istediği ücreti vermektense daha az ücret ile çalışabilecek birini ikame etmektedir. Bu durumda sektördeki nitelikli işgücü işsizlik tehdidi karşısında işlerini koruyabilmek için daha az ücretle çalışmaya razı olmaktadır (Çetin, 2010: 95-96).

Sektörde işsizliğin artması nedeniyle yeni iş imkânı yaratan televizyona geçiş yaşanmıştır (Tunç, 2010: 40). Sinema emekçileri başta TRT olmak üzere yeni kurulan özel televizyon kanalları için çalışmaya başlamışlardır. Özellikle yerli dizilerin seyircinin ilgisini çekmesi nedeniyle televizyon kanalları giderek daha fazla yerli dizi talep etmişlerdir. Film yapım şirketlerinin çoğu 1990'lardan itibaren sinema filmi yapımını bırakmış ve sadece televizyon dizisi yapımına yönelmişlerdir (Çetin, 2010:142).

Türk sinemasının yıllar yılı artarak devam eden sorunları, sinema emekçilerinin televizyon kanalları için proje üretme işine başlamalarıyla birlikte dizi setlerine taşınmıştır. Dizi filmlerin taşıdığı süreklilik nedeniyle sorunlar giderek ağırlaşmıştır⁷ (Sine-Sen, 2010). Türk Sineması'nın süregelen kurlsuz işleyişi, yasal sınırların çok üzerinde günlük 16-18 saate varan çalışma saatlerinin olduğu bir endüstri oluşturmuştur⁸ (Sine-Sen, 2009:3).

Sektörde sendikal örgütlenme konusunda ilk deneyim ise 1954 yılında Film

⁶ Yıldız oyuncuların endüstrideki etkileri hakkında bkz. (Kıral, 2005:78-79)

⁷ Sine-Sen (18 Mart 2010) Televizyon Dizisi Sektörü Türk Sineması'nı Bozuyor Mu? <http://www.sadibey.com/2010/03/18/sinesenden-duyuru-televizyon-dizisi-sektoru-turk-sinemasini-bozuyormu/> (erişim: 01.05.2012)

⁸ Dizi çalışanlarının fazla mesai protestosu http://www.zaman.com.tr/gundem-dizi-calisanlarinin-fazla-mesai-protestosu_1121355.html (17.04.2011)

Teknisyen ve İşçiler Sendikası'nın kurulması olmuştur. Sendika tüzüğünde fiilen film işlerinde çalışan teknisyen, işçi veya bu iş koluna yardımcı işlerde çalışanların üye olabileceği belirtilmekteyse de Erksan, kurucuların işveren gibi gördükleri yönetmenleri ve sinema makinistlerini sendikaya almadıklarını ifade etmektedir. Bu nedenle sendika hiçbir faaliyette bulunmadan kapanmıştır (Erksan, 1959: 32'den aktaran Çetin, 2010:97).

Türk Sineması çalışanlarının ilk uzun süreli sendikal örgütlenme çabası olan Türkiye Sinema İşçileri Sendikası (Sine-İş) Metin Erksan öncülüğünde 1962 yılında kurulmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 61). Özellikle stüdyolarda örgütlenen Sine-İş, 1964 yılında Acar Film, Lale Film, Erman Film ve İpek Film Stüdyolarında çalışanları kapsayan ilk toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını sağlamıştır (Akad, 2004:396-404). "Acar Film Grevi"nde yaşanan başarısızlık ve birkaç yönetmen tarafından kurulmuş olması nedeniyle taban desteğinin olmayışı, sendikanın 1967 yılından itibaren etkinliğini kaybetmesine ve kalıcı olmamasına yol açmıştır (Çetin, 2010:112; Erkalıç, 2003:109).

Sinema sektörünün özgün çalışma koşulları ve kalıplaşmış uygulamalar nedeniyle bazı yıldız oyuncular kendilerini işçi olarak görmemiş ve sendikalaşmaya karşı bir tutum almışlardır. Örneğin; bazı yıldız oyuncular 1963 yılında sendikayla hiçbir ilgilerinin olmadığını belirten bir açıklama yapmışlardır:

"Biz aşağıda imzası bulunan aktrist ve aktörler kanun karşısında esasen işçi olarak değil serbest meslek erbabı kabul edilen kimseler olarak (...) SİNE-İŞ sendikasıyla hiçbir ilgimiz olmayacağını beyan ederiz. (...) Ayhan Işık, Fatma Girik, Sadri Alışık, Filiz Akın, Cüneyt Arkın, Belgin Doruk, Necdet Tosun, Tanju Gürsu, Çolpan İlhan, Behçet Nacar, Selda Alkor, Muhterem Nur, Figen Say, Önder Somer." (Akbiyık, 2011: 60).

Bir diğer örgütlenme deneyimi olan Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası (Sine-Sen) 5 Ocak 1978 tarihinde kurulmuştur. Ancak 1980 yılında DİSK'e bağlı bütün sendikalar gibi Sine-Sen'in faaliyetleri de durdurulmuştur. Sine-Sen ancak 1991 yılında tekrar faaliyete geçebilmiştir. Kurulduğu dönem ve sonrasında sendikacılık alanında yaşanan gerileme nedeniyle, günümüze kadar süre gelen Sine-Sen'in etkin bir sendika olması engellemiştir (Esen, 2010:162; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 61-62). Sine-Sen'in etkinliğinin bulunmaması nedeniyle, çalışma saatlerindeki artış ve çalışma koşullarındaki kötüleşme çalışanları farklı arayışlara yönlendirmiştir. Bunlardan ilki, Sine-Sen'e üye olan bir grup oyuncunun sektörde çalışan oyunculara özgü bir sendika kurulması gerektiği düşüncesi ile 29 Mart 2011 tarihinde *Sabne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası* (Oyuncular Sendikası)'nın kurulmasıyla sonuçlanmıştır. Yine aynı arayışın bir sonucu olarak 2 Ocak 2015 tarihinde *Sinema, Reklam, Dizî ve TV Programı Çalışanları Sendikası* (Sinema-TV Sendikası) kurulmuştur. Oyuncular Sendikası ve Sinema-TV

Sendikası'nın kuruluşu Sine-Sen'in etkin olmadığı ve oyuncular ile set çalışanları arasında yaşanan ayrışmanın göstergesi olmaktadır⁹.

Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma Üzerine Bir Alan Araştırması

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Türk Sinema araştırmaları ve bu alana ilişkin yazının gelişimi 1960'li yıllarda başlamıştır. Bu çalışmalar özellikle 1980 sonrası dönemde yaygınlık kazanmıştır. Sinema ve televizyon konulu birçok araştırma bulunmasına rağmen bu araştırmalar içerisinde çalışanlar üzerine odaklanana çok azdır. Bu çalışmada film endüstrisinde yer alan çalışanların, çalışma koşulları ve sendikal örgütlenme eğilimine ilişkin temel etkenlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışma ilişkileri ve sendikal örgütlenmeye ilişkin sorunları ve bu sorunların altındaki nedenlerin ortaya çıkarılması hedeflenmektedir.

Film endüstrisinde asıl üretim alanı olan film çekim (yapım) ayağında çalışma ilişkileri konulu yapılmış yeterli araştırma bulunmamaktadır. Dolayısıyla araştırmada nitel araştırma yöntemi ve veri toplama tekniklerinden derinlemesine görüşme tekniği seçilmiştir. Böylece açık uçlu sorularla daha detaylı bilgilerin, konuya ilişkin fikir, görüş, bakış açısı ve deneyimlerin derlenmesi amaçlanmıştır. Derinlemesine görüşmelerde kullanılmak üzere yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Araştırma evreni belirlenirken araştırmanın amacına uygun olarak Türk Film Endüstrisinde üretim sürecinde yer alan kişilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Görüşme yapılacak kişilerin belirlenmesi hususunda; farklı işlerde bulunan set çalışanlarının görüşlerini alabilmek ve set koşullarının doğru bir tespitini yapabilmek için oyuncu, yönetmen, senarist ve teknik ekip çalışanları (kamera, ses, ışık vb.) ile görüşme yapılması tercih edilmiştir.

Derinlemesine görüşmeler yapılmasına karar verildiğinden sektöre ilişkin bilgi alınabilecek ve çalışanlar ile görüşme ayarlayabilecek kurumlarla bağlantıya geçilerek yüz yüze görüşmeler yapılmış ve bu kişiler aracılığıyla sektör çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Görüşmelerde kullanılmak üzere yarı yapılandırılmış soru formu hazırlanmış olsa da derinlemesine görüşmelerin yapılması sırasında soruların arka arkaya ve tamamının sorulması gibi bir yöntem izlenmemiştir. Derinlemesine görüşme olması

⁹ Araştırma kapsamında Sine-Sen ve Oyuncular Sendikası'ndan yetkililerle görüşülmüş ancak araştırmanın yapıldığı dönemde Sinema-TV Sendikası kurulmamış olduğundan kurum olarak görüşme yapılmamıştır. Ancak set çalışanları ile yapılan görüşmeler sırasında sendika kurma isteğine ilişkin ifadeler kullanılmasına rağmen o dönem itibarı ile bu yönde herhangi bir faaliyete rastlanmamıştır.

sebebiyle görüşme akışı serbest bırakılmış ve form ancak konunun toparlanması ve elde edilmesi istenen bilgilerde eksiklik olup olmadığını kontrol amacıyla kullanılmıştır. Görüşme sonuna doğru ihtiyaç duyulan ve mutlaka cevap alınması gerektiği düşünülen sorular kaldıysa bunlar sorulmuştur ayrıca görüşmenin gidişatına göre farklı sorular da sorulmuştur.

Araştırmaya İlişkin Bazı Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi

Alan araştırmasından elde edilen bulgular, film endüstrisi çalışanlarının çalışma koşulları ve sendikal örgütlenme eğilimine ilişkin temel faktörlerin ve sorunların anlaşılmasını kolaylaştıracak altı temel kategoride sınıflandırılmıştır. İlk kategori “*ücret*”tir. Ücretin miktar ve ödenmesine ilişkin görüş ve tespitler bu kısımda değerlendirilmiştir. İkinci kategori “*sosyal güvenlik*”tir. Sosyal güvenlik hakkının kullanımı, sigortalı/sigortasız çalışma ve serbest meslek makbuzu uygulamasına dair sonuçlar bu başlık altında incelenmektedir. Çalışmaya ilişkin en temel mücadele alanlarından biri olan “*çalışma süreleri*” üçüncü kategoriyi oluşturmaktadır. İşin doğası gereği günün farklı saatlerinde yapılması gereken çekimlerin çalışma sürelerinde yarattığı etki ve mevcut koşullarda belirlenen sürelerle ilişkin görüş ve tespitler bu kategoride incelenmiştir. Dördüncü kategori “*istihdam*”dır. Film endüstrisinde iş bulma ve istihdam olanakları ve istihdam biçimine ilişkin görüşler değerlendirilmiştir. Setlerdeki çalışma koşullarının “*işçi sağlığı ve iş güvenliği*”ne ilişkin değerlendirmeleri ise beşinci kategoriyi oluşturmaktadır. Son olarak film endüstrisi çalışanlarının önceki beş başlık altında ele alınan konularda yaşadıklarının sendikalaşmaya olan etkileri ve sendikaların mevcut koşullarda ki konumunun incelendiği “*sendikalaşma*” kategorisi altıncı başlığı oluşturmaktadır.

Ücret

Film endüstrisinde çalışanlar, çalıştıkları belirli süreler karşılığında değil, dizi filmin bir bölümünün veya sinema filminin çekimi karşılığında ücretlerini almaktadırlar. Dizi filmler için ise her hafta yeni bir bölüm çekilmesinin sonucu olarak çalışanlara ücretleri haftalık olarak ödenmektedir¹⁰.

“Genelde televizyon dizileri bir haftada çekiliyordu ve haftalık ödeme yapılıyordu. Bu zamanla (...) sektördeki ekonomik yapının değişmesiyle birlikte bölüm başına dönüştü. Daha sonra çalışanlara zarar vermeye başladı.” (M.B.; Yardımcı Yönetmen).

Bölüm başı olarak anlaşılan ve ödemesi haftalık olarak yapılacağı taahhüt

¹⁰ Yapılan görüşmelerde ücretin ödenme şeklinin bölüm başı olduğu söylenmekte ancak genel olarak haftalık diye ifade edilmektedir.

edilen ücretlerin ödenmesindeki temel sorun ücretin zamanında ödenmemesidir. Bölüm çekildikten ve yayına girdikten sonra ödenmesi gereken ücretler haftalarca, hatta aylarca ileriye sarkmakta, çalışanlar birkaç bölüm ücret almadan çalışmak zorunda kalmaktadır.

“Bir bölümü isterseniz yirmi günde çekin, isterseniz üç günde çekin o fark etmiyor. Bölüm yayınlandıktan sonra alıyorsunuz. Normalde sözleşmede geçen “bir ay içinde ödenmesi”, ama hiçbir zaman bir ay içinde ödenmiyor. İş bittikten sonra, bir sene sonra parasını alan da oluyor ya da iş bittikten sonra yavaş yavaş alan da oluyor. Hiç parasını alamayan da oluyor... (N.K.; Oyuncu).

Set amirliği yapan D.B. ücretin geç ödenmesine ilişkin yaşananları şu şekilde ifade etmekte;

“Bir bölümün bir ay, bir buçuk ayda bittiği oluyor. Yeni başlayan TMC'nin dizisi, üç bölümdür devam ediyor. Nereden baksanız bir buçuk aydır henüz bir şey alamadılar. Yeni başlayan X dizisi... Kanal yapıma ödeme yapıyor, yapımda ikinci, üçüncü bölüm hatta altıncı bölümden sonra ödeme yapıyor artık (...) Absürt durumlar da oluyor, on üç bölüm içeride sizin paranız kaldığı oluyor. Üç ay para alamayan insanlar oluyor. On üç bölümden sonra dizi reyting alamıyor yayından kaldırılıyor. Dolayısıyla yapımcıya gidiyorsun para yok.” (D.B.; Set Amiri).

Dizi ve sinema çalışanlarının ücretlerinin, diğer sektörlerde çalışanlarla karşılaştırıldığında görece yüksek olduğu görülmektedir. En alt seviyedeki asistanların bölüm başı ücretleri 1000 TL düzeyinde iken yapılan işteki bilgi ve yetkinliğin artmasıyla ücretler de yükselmektedir. Kameramanlık ve Jimmy Jib Operatörlüğü¹¹ yapan bir kişi ücret düzeyini şöyle ifade etmektedir;

“Dizide çalıştığında aldığım para haftalık olarak 1500 lira (...). Sinema filminde de çalıştığında iki katına 3000 liraya çıkıyor, haftalık olarak aldığın para.” (A.S.; Kameraman).

Dolayısıyla devam eden bir dizi setinde çalışan bir kameramanın aylık geliri dizi devam ederse ortalama 6000 TL gibi bir düzeyde olabilmektedir. Ancak kısa süreli kazançları yüksek olmasına rağmen, çalıştıkları işin bir sürekliliğinin olmaması ve işsiz kaldıkları sürelerinin uzun olması nedeniyle genellikle alınan ücretlerin aylık ortalaması düşük olmaktadır.

¹¹ Jimmyjib elektronik veya mekanik olarak çalışan, 8-10-15 metre gibi farklı uzunluklardaki vinç benzeri hareket kolunun önüne kamera takılan cihazdır. Kullanım amacına göre yükselip alçalarak hızlı ve sarsıntısız biçimde hareket edebilir.

Oyuncular açısından da ücrete dair benzer şartlar geçerli olmaktadır. Oyuncular arasında da ünlü olmalarına ve oynadıkları role göre aldıkları ücret değişmektedir.

“Yüksek, astronomik ücretleri alan (...) on kişiyi geçmeyecek, geri kalan herkes benim gibi. (...) Tanınırlık var ya onun çok para getirdiği düşünülüyor. Birkaç kişi alıyor...” (Ş.N.; Oyuncu).

“Televizyonda çalışanlar köle gibi çalışıyorlar. Çok büyük paraların döndüğü bir alan orası ama işte başrol oyuncularının dışında önemli yan rol oyuncularını var onlar da fena paralar almıyorlar ama onun dışındakiler çok kötü şartlarda çalışıyorlar.” (Y.Ö.; Yönetmen).

Özetlemek gerekirse film endüstrisinde çalışanlar sinema filminin veya dizi filmin bir bölümünün çekimi karşılığında ücret almakta, dizi filmlerde her hafta yeni bir bölüm çekilmesi nedeniyle çalışanlara ücretleri önceleri haftalık olarak ödenmekteyken artık ücretler bölüm başına ve bölüm yayımlandıktan sonra verilmektedir. Ancak ücretler genellikle zamanında ödenmemekte, çoğu zaman birkaç bölüm ücret almadan çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Oyuncular ve teknik ekibin ücretlerinde belli bir standart bulunmamaktadır. Oyuncuların ücretleri ünlü olmalarına ve oynadıkları role göre değişmekteyken teknik ekibin ücretleri bilgi, deneyim ve yetkinliklerine göre farklılaşmaktadır. Ancak çalıştıkları dönemler içinde elde ettikleri kazançları yüksek görünmesine karşılık, çalıştıkları işin bir sürekliliğinin olmaması ve işsiz kaldıkları sürelerinin uzun olması nedeniyle genellikle alınan ücretlerin aylık ortalaması düşük olmaktadır.

Sosyal Güvenlik

Film Endüstrisinde çalışanların sosyal güvenlik hakkına sahip olmaları her zaman sorun oluşturmaktadır. Sigortasız çalıştırma ve serbest meslek mabuzu uygulaması ile çalışanların işçi olarak sigortalanmaması, serbest meslek erbabı olarak sigorta primlerini yatırmaları en önemli sorunlardır. Teknik çalışanlar, sektöre ilk girişlerinde stajyer ya da asistan olarak işe başlamaları, oyuncular ise rol alabilmek, kendilerini gösterebilme imkânı bulmak için fırsat aramaları nedeniyle, sigortasız çalıştırılmayı ilk zamanlarda kabullenmektedirler. Piyasada iş bulmanın tanınırlık ve çevre ile gerçekleşmesi nedeniyle sektöre yeni girenler, yapımcılar tarafından kendilerine dayatılan sigortasız çalışmayı veya serbest meslek mabuzu kesmeyi kabul etmek zorunda kalmaktadırlar.

Diziler, yarattığı ekonomik değer nedeniyle kısmen de olsa denetim altına alınmaya başlanmıştır. İSMMMO'nun dizi ekonomisi raporunun etkisiyle¹² birlikte yaratılan değerden vergi alınması konusu gündeme gelmiştir. Kayıt dışılığın engellenmesi için serbest meslek makbuzu kesilmesi, denetimin arttırılması ile bir zorunluluk haline gelmiştir. Serbest meslek makbuzu uygulamasının yaygınlaşması ve herkesin vergisini ödemek üzere makbuz kesmesinde, Y.Ö.'nin de belirttiği gibi, ağır cezaların kesiliyor olmasının önemli bir payı vardır. Yapımcıların cezalar konusundaki çekincelerinden dolayı, projelerinde yer alacak kişilerden serbest meslek makbuzu kesmelerini talep etmekte, aksi takdirde o makbuz kesmeyen kişiye o projede çalışma imkânı verilmemektedir.

Serbest meslek makbuzu kesmeleri nedeniyle, sektör çalışanları işçi olarak değerlendirilmemektedir. Bu nedenle 5510 sayılı Kanunun 4/b kapsamında sigortalı olmaktadır ve sigorta primlerini kendileri yatırmaktadırlar.

“Sonuçta kendi kendimizin işvereni gibi fatura keserek onun vergisini ödeyerek (...) sigortamızı kendimiz yatırıyoruz serbest melek makbuzu kestiğimiz için. Çok güçlü oyuncular, yapımcılarla masaya oturup sigorta istediğini dile getirebiliyor ama...” (D.A.; Oyuncu).

Çalışanlar yapımcılar tarafından sigortasız olarak istihdam edildiklerinde, sosyal güvencelerinin olabilmesi için farklı yöntemlere başvurumaktadırlar. Sektöre ilk giriş dönemlerinde bir süre kendi aileleri üzerinden sosyal güvenlik hakkında yararlanmayla başlamakta, daha sonra tanıdıklar aracılığıyla başka bir işte çalışıyormuş gibi sigorta primini başka bir şirket üzerinden ödeme veya özel sigortalar gibi farklı yollara başvurumaktadırlar.

“Çalıştığım yerlerde beni sigortalı yapan yer çok az (...) kurumsallaşmış ya da bu tür şeye önem veren yapım şirketleri vardı, oralarda sigortalı yaptılar. Onun dışında sigortalı yapmadılar. Emekliyim şimdi, 1984 yılında sınıf öğretmenliği yapmıştım. Oradan bir hakkım vardı, (...) ben de kendim dışarıdan ödedim. Sonra bir yakınım aracılığıyla ödedim.” (M.B; Yardımcı Yönetmen).

“2010-2011 yıllarında, sette ölümler oldu bu çalışma saatlerinden dolayı, uykusuzluk nedeniyle kazalar yaşandı. Bu durumda devlet bir baskı uyguladı

¹² İSMMMO'nun dizi ekonomisi raporunun basın ve medya uzun süre yer alması sonucu o güne kadar sadece endüstri içerisinde yer alan kanallar, yapımcılar, reklam verenler vb. kişilerin farkında olduğu ekonomik değeri tüm kamuoyuna duyurulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. Festivallerdeki başarımızı film pazarına taşıyalıyız.

http://www.ito.org.tr/wps/portal/gazete-detay?WCM_GLOBAL_CONTEXT=ito_portal_tr/ito-portal/gazete/gzt-2010/gzt-2010-6/gzt-2010-6-4/3373908042ba225a96bbb6f924cdc047

ve set kamera arkası çalışanları sigortalanmaya başlandı ben de 2011-2012 yılından itibaren sigortalı olarak çalışmaya başladım.” (T.C.A; Reji Asistanı).

“Ben oyunculuk üzerinden sigorta ya da güvence sahibi olmadım. Babamın iş yerinde çalışıyor gibi görünüp oradan sigortalıydım bu serbest meslek makbuzu çıkana kadar. Sonrasında kendi primimizi kendimiz ödüyoruz.” (E.A.; Oyuncu).

Yapımcıların serbest meslek makbuzu uygulamasını bir kenara bırakarak, çalıştırdıkları oyuncuları ve set işçilerini sigortalı yaptıkları bazı durumlar da bulunmaktadır. Örneğin yapımcılar, sette yapılacak işin veya sahnenin riskli olması durumunda sigorta yaptırmaktadır. Olası bir iş kazası durumunda cezalarla karşılaşmamak için riskli ve tehlikeli işlerde çalışanlara ve oynayanlara yapımcı tarafından sigorta yapılmaktadır.

“Ben Muhteşem Yüzyılda at bindiğim için çalıştığım günlerin sigortaları yapılmaya başlandı. Atın üzerinden düşersem, set esnasında bir şey olursa bütün sorumluluk yapım şirketinin. Bunlar çok sonradan çıkan sözleşmeye eklenen şeyler oldu. Oyuncunun sigortası yapılmamışsa ya da herhangi bir çalışanın sigortası yapılmamışsa set esnasında çekim esnasında bir sıkıntı olduğu zaman, tabii bunun sorumlusu yapım şirketi olur. Yapımcılar belirli bir eleman çalıştırdıkları için fabrika gibi aslında.” (E.A.; Oyuncu).

Yapımcı firma tarafından çalışanın sigortalandığı bir diğer durum ise her şeyin zorunlu olarak kayıt altında gösterilmesi gerektiği hallerdir. Örneğin yurtdışında çalışmanın gerektiği, denetimin olduğu durumlarda yapımcı firmalar çalışanların sigortalarını yapmakta, gerçek ücret düzeylerinden primlerini ödemektedirler. Ancak bu koşulları sağlayacak işlerin sınırlı olması ve endüstrinin genelinde denetimin az olması nedeniyle kayıt dışı çalışma yaygın olarak karşılaşmaktadır.

“Sigortam var, şirket tarafından ödeniyor. O aslında biraz da mecburiyetten ödenen bir şey... Yurt dışına çıkarken şirketin seni belirtmesi gerekiyor. Elemanım çalışıyor, benimle beraber, onun için yurt dışına beraber çıkıyoruz diye belirtmesi gerekiyor. Öyle olunca mecburen sigorta yapmak zorunda ama şöyle de bir durum var. Kimsenin sigortası aldığı maaş üzerinden yatmaz. Herkesin sigortası asgari ücretten yatar.” (A.S.; Kameraman).

Sigortasız çalıştırma ve serbest meslek makbuzu uygulaması nedeniyle çalışanların işçi olarak sigortalanmaması, serbest meslek erbabı olarak sigorta primlerini yatırmaları en önemli sorunlardır. Teknik çalışanların sektöre ilk girişlerinde stajyer ya da asistan olarak işe başlamaları, oyuncular ise rol alabilmek,

kendilerini gösterebilme imkânı bulmak için fırsat aramaları ve piyasada iş bulmanın tanınırlık ve çevre ile gerçekleşmesi nedeniyle sektöre yeni girenler, sigortasız çalışmayı veya serbest meslek makbuzu kesmeyi kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Sosyal güvencelerinin olabilmesi için ise kendi aileleri üzerinden sosyal güvenlik hakkından yararlanma, tanıdıkları aracılığıyla başka bir işte çalışıyormuş gibi sigorta primini başka bir şirket üzerinden ödeme veya özel sigortalar gibi farklı yollara başvurumaktadırlar.

Yapımcılar ancak zorunlu kaldıklarında, örneğin sette yapılacak işin veya sahnenin riskli olması durumunda olası bir iş kazası durumunda cezalarla karşılaşmamak için ya da yurtdışında çalışmanın gerektiği, denetimin olduğu durumlarda sigorta yaptırmakta gerçek ücret düzeylerinden prim ödemektedirler.

Setlerde Çalışma Koşulları ve Çalışma Süreleri

RTÜK tarafından getirilen yayın süresi sınırlaması ile kanalların reklam yayınlamalarına sınırlama getirilmiştir¹³. Kanalların getirilen düzenlemeye göre reklam yayınlama sürelerine uyabilmek ve dizi sürecinde daha fazla reklam gösterebilmek için daha uzun süreli diziler talep etmişlerdir. Bu talep doğrultusunda yapımcılar dizi sürelerini uzatmaya başlamışlardır. Bu şekilde başlayan süreç 45 dakikalık dizilerden 90 dakikayı aşan dizi sürelerine gelmiş bulunmaktadır. Her hafta 90 dakikalık bir dizi filmin çekimini yapmak ve yayına yetiştirmek için set süreleri uzamıştır. Uzun çalışma saatleri bölümün yetişmesi için yeterli olmadığı durumlarda, ikinci bir ekip oluşturularak senaryonun bir bölümü başka bir sette çekilmeye başlanmıştır. Setlerin bölünmesi çalışma sürelerini azaltan bir faktör olmamakta sadece işin yetişmesini sağlayacak bir önlem olmaktadır. Bölümü yetiştirme baskısı ile sürelerdeki artış yasal çalışma sürelerinin çok üzerine çıkmakta günlük 16 saati aşan çalışma süreleri olmaktadır.

“18 saat, 19 saat çalışma süreleri söz konusu. Saat ikide bitti diyelim set, servis kalkıyor, Tem stüdyolarından kalkıyor, dolaşiyor. Saat ikide bitiyor, evine gidip kendinle ilgilenmeni geçtim 2 saat uykuyla geliyorsun işe.” (D.B., Set Amiri).

“16 saat çalışıyorlar, gidiyorlar uyuyorlar geliyorlar. Eve geliyorduk 3-4 saat uyuyorduk sonra tekrar sete çıkıyorduk. Bir süre sonra sette söylenenleri algılayamamaya başlıyorsun.” (M.B.; Yardımcı Yönetmen).

¹³ RTÜK tarafından yapılan düzenleme ile reklam yayınlanabilmesi için belirli bir dakika yayın şartı konulması ile reklam kuşaklarına sınırlama getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz: Kanal ve Frekans Bandı Tahsisi, Yayınların Düzenlenmesi ve Reklamlar http://www.rtuk.org.tr/sayfalar/IcerikGoster.aspx?icerik_id=55a5d6c7-b8ab-4556-9b94-4dbd8cbadc78

“24 saat çalıştığım oldu diyebilirim. Tabii 24 saatin dolu dolu çalışarak geçmiyor yer yer bekliyorsunuz. Ama 24 saat boyunca sette bulundum. Ertesi, gün birkaç saat uyuyup sete gittiğim oldu. Bazen 10 günde bir repo¹⁴ veriyorduk. Bazen de haftada bir, bazen 12-13 günde bir veriyorduk. Hiçbir zaman haftada bir düzenli repo günümüz olmadı.” (N.K., Oyuncu).

Çalışanların soğuktan, sıcaktan veya yağıştan korunabilecekleri, tuvalet ihtiyaçlarını giderebilecekleri, dinlenebilecekleri bir yer gereksinimi vardır. Bu durumda çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması için setlerde karavanlar kullanılmaktadır. Ancak karavan imkânı her sette ve her çalışan için geçerli olmamaktadır. Genellikle setlerde karavan bulunmamakta, bulunduğu durumlarda da herkesin kullanımına tahsis edilmemekte, sadece başrol oyuncu için kullanılmaktadır.

“Gece 2’de set bitmiştir yarın sabah sahnesi çekilecektir. 5 saatliğine, zaten Allah’ın dağındaşıdır, eve gidip gelmeniz yol demektir, orada çuvalın üzerinde uyursunuz. Herkes arabalarda uyur, bir yer bulur uyur. İyi setler de var ama genelde kötü setler ortalamaya vurduğunuzda. Biraz yapımcıların parayla terbiye etme durumu var, işin var ya ne sesini çıkarıyorsun gibi. Biraz açlıkla terbiye etme durumu var oyuncularını son on yıldır.” (B.Ö.; Oyuncu).

Dizi filmlerde her hafta yeni bir bölüm yetiştirme gayesiyle yaşanan yoğunluk, çalışma koşullarındaki olumsuzlukları giderek şiddetlendirmiştir. Ancak sinema filmlerindeki çalışma koşulları dizi film setlerindeki kadar kötü olmamaktadır. Sinema filminin yetiştirme baskısı olmadan daha planlı işleyen süreci, çalışanlar açısından daha iyi çalışma koşulları sağlamaktadır.

“Tabii ki sinema çok daha farklı bir şey... (...) sinema filmi bir ayda iki ayda bitiyor, biliyorsunuz bu süreçte biteceğini. Ama dizide böyle değil, her sabah 6’da kalkıyordum ben geçen sene. 8-10 günde bir repo veriyoruz. Çok daha düşük bütçelerle iş çıkarmaya çalışıyorsunuz. Sinemada şartlar biraz daha iyidir. (...) Belki öyle bir yere gidiyoruz ki tuvalet bile yok. Sinemada daha iyi düzgün şartlarda çalışıyorsunuz.” (N.K.; Oyuncu).

Çalışanların soğuktan, sıcaktan veya yağıştan korunabilecekleri, dinlenebilecekleri, tuvalet ihtiyaçlarını giderebilecekleri imkânlar, başrol oyuncularını dışında genellikle sağlanmamaktadır. Dolayısıyla kötü çalışma koşullarında uzun çalışma saatleri çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Teknik ekipten oyuncusuna kadar tüm set çalışanlarının ortak şikâyeti, dizi setlerindeki ağır çalışma koşulları ve sürelerin uzunluğudur. Günde 18-20 saat süren mesailerin sonunda da ölümle sonuçlanan iş kazaları kaçınılmaz olmaktadır. 2010 yılında dizi setlerinde yaşanan iş

¹⁴ Repo: Sinema ve dizi endüstrisinde çalışanların tatil günü olarak kullanılan terimdir.

kazaları ve dizi sürelerinin uzunluğuna ve bunun çalışma koşullarında yarattığı olumsuzla dikkat çekmek için Senaryo Yazarları Derneği (SENDER) ve SİNESEN' "Yerli Dizi Yersiz Uzun" sloganıyla yayın sürelerinin kısaltılması için mücadele başlatmıştır¹⁵

İstihdam ve İş Sürekliliği

Film endüstrisi içerisinde film üretiminin büyük bir kısmını diziler oluşturmaktadır. Sinema filmi yapımları ise hala yeterli düzeye ulaşmamıştır. Yapılan sinema filmlerinin büyük bir kısmı ise destekler ile çekilen düşük bütçeli yapımlardır. Bu nedenle çalışanlar çoğunlukla dizi filmlerde yer almaktadırlar. Bu yapı içerisinde sektöre ilk girişte, iş bulma ve işsiz kalındığında yeni bir iş bulma durumu çoğunlukla enformel ilişkiler ile yürümektedir. Hem teknik ekip çalışanları hem de oyuncular için geçerli olan bu durum, film endüstrisinde iş bulma ve işçi temin etmenin yaygın yoludur. Oyuncular açısından bir diğer yöntem ise menajerleri veya ajansları aracılığı ile iş bulmalarıdır.

“İş bulmada süreklilik yok. (...) Asistan olarak başladın, orada yönetmenle bir ilişkin olmuşsa seni başka işler olduğunda davet ediyor. Ayrıldığında prodüksiyon şirketlerine haber bırakıyorsun. Ben şöyle şöyle çalışmış, tecrübesi olan birisiyim diye. Onlar ihtiyaçları olursa çağırıyorlar ama buradan çok ihtimal yok. Bire bir ilişkiler arkadaş ilişkileriyle buluyorsun. Arkadaşın senin işsiz olduğunu biliyor bir yer de iş duyduysa haber veriyor.” (M.B.; Yardımcı Yönetmen).

“Tanınmış, işini de iyi yapan arkadaşlarımız her zaman iş bulabiliyorlar. Ama büyük bir kesim için süreklilik yok, tutturabilirse televizyon yapıyor, zaten tiyatro yapan her zaman her sezon iş bulma imkânı var. Ama büyük bir kesim öyle bir süreklilik olmadan iş yapmak zorunda...” (D.A.; Oyuncu).

“Yönetmenle çalışıyoruz mesela o (...) sevdiyse gittiği bütün işlere seni de götürüyor. Ama baktığımızda bir iş patlıyor, bir yönetmenin diğer işi bulması ortalama üç dört ay... Projenin aktif bir hale gelmesi de uzun bir süre alabiliyor. Beş altı ay gibi bir süre boş kalma durumunda kalıyoruz. Aslında baktığımızda çok düzenli bir işimiz yok.” (T.C.A.; Reji Asistanı).

Dizilerin yayınlanmaya devam edeceğine dair bir garantinin olmaması, yeni başlayan bir dizinin üç bölüm sonra iptal edilmesi veya devam eden bir dizinin son

¹⁵ <http://www.emekdunyasi.net/ed/ed/10519-dizi-setlerinde-hayati-reyting-belirliyor>.
<http://www.aksam.com.tr/cumartesi/bu-setler-nasil-kurtulur/haber-352293>
<http://haber.sol.org.tr/kultur-sanat/10-dakika-fazla-uykuyu-dusleyenler-set-calisanlari-haberi-97122>

bulması gibi durumlarda çalışanlar işsiz kalmaktadırlar. Dizi filmlerin reytinge bağlı yayın hayatları nedeniyle çalışanlar işe başladıklarında ne kadar süre çalışacaklarını bilmemektedir. Üç bölüm sonra işsiz kalabilirler ya da üç yıl boyunca o dizide çalışabilirler. Bu açıdan çalışanlar her an işsizlik riski ile karşı karşıyadır.

“Oyunculuk dışındaki çalışma dünyasında devamlılık esastır. (...) Ama oyunculukta öyle bir şey yok. Siz genellikle bir diziyi anlaşıyorsunuz, genellikle on üç bölüm olarak anlaşılır. Eğer işiniz TRT’de değilse reytinglere göre o on üç bölüm, üç bölümde de bitebiliyor ya da Muhteşem Yüzyıl gibi dördüncü sezonunu da bitirebiliyor. (...) Ortalama bir oyuncunun işsiz kalma oranı üç yıl, en iyi ihtimalle bir yıl işsiz kalabiliyor.” (B.Ö.; Oyuncu).

Dizi ve sinema filmlerinde rol imkânı bulmak isteyen oyunculuk yapmak isteyen kişilerin çok fazla olması nedeniyle oyuncular iş bulma ve ücret seviyelerini koruma konusunda sorunlar yaşamaktadırlar. Konservatuar mezunlarının dışında, özel oyunculuk okullarından yetişenler, profesyonel bir eğitim almış olmamasına rağmen oyunculuk yapanlar ve sektörün çekiciliğinden dolayı yer almak isteyenlerin bulunması oyuncu arzını arttırmaktadır. Oyuncu sayısındaki bu artış, işsizliğe ve ücretlerde tabana doğru bir rekabete yol açmaktadır.

“Oyuncu enflasyonu denen bir şey de var artık Türkiye’de. Benim mezun olduğum dönemde üç tane konservatuar vardı şimdi yirmi altı tane var. Alaylıları katmıyorum bile (...) Buna karşılık televizyon kanal sayıları aynı, yapılan iş sayıları hemen hemen aynı, dolayısıyla bir enflasyon söz konusu olduğu için ücretler giderek düşüyor ve yaşam koşulları da olağan üstü zorlaşıyor ve oyuncuları güdüleyen tek şey bir yere kapak atayım.” (B.Ö.; Oyuncu).

Yapımcılar nezdinde çalışanların serbest meslek erbabı olarak görülmeleri nedeniyle aralarında yapılan sözleşmeler iş sözleşmesi olmamakta, ticari bir iş ilişkisi kurulmaktadır. Ancak bu sözleşmelerin içeriğinin belirlenmesinde yapımcılar tek taraflı karar almaktadır. Sözleşmelerde özellikle telif hakları konusunda hak sahiplerinin haklarını devretmesi zorunlu kılınmaktadır.

“Sözleşmelerde şöyle belirleniyor, oraya bir madde koyuyorlar, uzaydaki bütün platformlar, yeni keşfedilecek yayın sistemleri, her şeyimizi veriyoruz. Ruhunu satın alacak bir sözleşme imzalattıyor sana. İş böyle yürümüş bu güne kadar imzalıyorsun.” (D.A.; Oyuncu).

Enformel ilişkiler hem teknik ekip çalışanları hem de oyuncular için film endüstrisinde iş bulma ve işçi temin etmenin yaygın yoludur ancak oyuncular menajerleri veya ajansları aracılığı da iş bulabilmektedir. Konservatuar mezunlarının dışında, özel oyunculuk okullarından yetişenler, profesyonel bir eğitim almış

olmamasına rağmen oyunculuk yapanlar ve “sektörün çekiciliği”nden dolayı yer almak isteyen çok sayıda kişinin olması, işsizliğe ve ücretlerde tabana doğru bir rekabete yol açmaktadır. İş bulduklarında ise dizi filmlerin reytinge bağlı yayın hayatları nedeniyle ne kadar süre çalışacaklarını bilmemekte her an işsizlik riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Setlerde yoğun ve uzun çalışma saatleri nedeniyle yaşanan yorgunluk iş kazalarına sebep olabilmektedir. Aynı zamanda yapımcılar tarafından çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik önlemler ihmal edilmesi nedeniyle de setlerde kazalar yaşanabilmektedir.

“20 saat 24 saat bazen bir günü de aşan çalışmalar oluyor. Onun dışında arkadaşımız vefat etti sette, bir gün sonrasında tekrardan çalışmaya devam etti o set. “Arka Sıradakiler” araba çarptı kız öldü, sonraki gün çalışmaya devam etti set. Geçen gün bir seti bastılar, kameramanın boğazına bıçak dayıyorlar, asistanın kolunu kırıyorlar... Set hale devam ediyor, bir güvenlik yok ortada bir can güvenliği, bir garantinin yok, hiçbir şekilde yok.” (A.S.; Kameraman).

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'ne göre film çekim işleri az tehlikeli işler sınıfında yer almaktaydı. Set ortamında yer alan işlerin ve çekimin yapıldığı mekânların yarattığı riskler az tehlikeli olarak değerlendirilmekteydi.

“Bakıyorsunuz inşaat işi var dekor yapımında, marangozluk işi var, elektrik işi var yani bir yığın tehlike içeriyor. Ağır yük taşıma var bir yığın şey içeriyor bizim iş kolu yani az tehlikeli risk değerlendirmesine itiraz ettik dedik ki biz çok tehlikeli işte çalışıyoruz” (Ayden; Sine Sen Başkanı).

Sine Sen'in ve Oyuncular Sendikasının itirazları sonucu film ve dizi çekimi tehlikeli İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği'nde yapılan değişiklikle sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetlerinin "az tehlikeli" olan sınıfı, "tehlikeli" olarak değiştirilmiştir¹⁶.

¹⁶ 19 Şubat 2015 tarihli, 29272 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” için bkz: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/02/20150219-8.htm>. İlgili haberler için bkz: AA Anadolu Ajansı <http://www.aa.com.tr/tr/rss/467640--televizyon-ve-sinema-cekimleri-quot-tehlikeli-quot-isler-sinifinda-ve> <http://www.oyuncularsendikasi.org/ana-haber/setler-artik-tehlikeli-sinifta/>

Sendikalaşma

Film endüstrisinde istihdamın sürekliliğinin olmaması, iş ilişkilerinin bireysel ilişkilerle yürümesi ve sendikasızlaştırma uygulamalarının etkisiyle birlikte, çalışanların sendikalara üye olma ve sendikal mücadeleye destek verme konusunda ilgisiz oldukları görülmektedir. Genel olarak çalışanlar, sendikanın haklarını koruyup korumayacağı konusunda şüphe duymaktadırlar. Bazı oyuncuların ise sendikaya üye olmama tercihlerindeki etkenler; kendilerini işçi olarak görmeme ve olası iş imkânlarını sendikalı oldukları için kaçırabilme ihtimalidir. Tüm bu düşüncelerin ortaya çıkışı Yeşilçam Dönemi'ne kadar uzanmaktadır.

Günümüzde setlerde aktif bir sendikalaşma faaliyeti yürütülmediği ifade edilmektedir. Sendikaların setlere ilişkin bir örgütlenme ve denetim mekanizması olarak faaliyette bulunmama veya bulunamamaları çalışanlar açısından tüm olumsuz çalışma koşullarıyla bireysel olarak mücadele etmelerini zorunlu kılmaktadır.

“Ben beş senedir sektördeyim, aktif olarak çalışıyorum ama şu ana kadar hiç denk gelmedim. Bir sendika üyesinin gelip de seti kontrol etmesi ya da kamera arkası ekibiyle konuşması, çalışma saatleriyle ilgili... Sendikalaşmaktan, örgütlenmeden yanayım. Örgütlenmeden sendikalaşmadan bir şeyi dile getiremiyorsunuz, istediğiniz şartlar size verilmiyor. Bu yüzden sendikalaşmanın olması mutlaka şart ben kamera arkası çalışanı olarak inanacağım bir şey olursa tabi ki üye olurum.” (T.C.A.; Reji Asistanı).

“2008’de filan, ben yeni başlamıştım piyasaya. O zaman bir tane sendika üyesi bizimle beraber çalışıyordu... O denetliyordu seti. Oda ne kadar denetliyordu seti. Prodüksiyon amiriydi, prodüksiyon asistanlarıyla birlikteydi, sette olan biteni görüyordu, bununla ilgili çalışması yoktu. Set zaten gecenin 12’sinde 1’inde bitiyordu sabahın 6-7’sinde tekrardan başlıyordu” (A.S.; Kameraman).

Dizi filmler açısından sendikal örgütlenmedeki temel sorunların; dizinin ne kadar süre devam edeceğinin belirsiz olması, yapımcı firmanın işin birçok bölümünü başka şirketler aracılığı ile gerçekleştirmesi ve işyeri olarak nitelendirilebilecek sabit bir yerin bulunmaması olduğu söylenebilir. Sinema filmlerinin ise en başından belirli bir plana göre ilerlemesine rağmen, set süresinin 6-8 hafta olması nedeniyle sendika açısından örgütlenmeye yeterli bir süre olmamaktadır. Genel olarak dizi ve sinemada setlerindeki sendikalaşmaya engel olan ortak sorun ise çalışanların tespitindeki zorluk ve sendikaya karşı olan tutumdur.

Oyuncular Sendikasının 2011 yılında kuruluşuyla birlikte film endüstrisinde SİNESEN’in yanında ikinci bir sendika faaliyete geçmiştir. Ancak Oyuncular

Sendikası sadece oyuncularını örgütlemekte diğer set çalışanlarını kapsamı dışında bırakmaktadır. Oyuncuların, sendikanın meslek düzeyinde örgütlenme faaliyetlerine yaklaşımları olumlu olmakta ve Oyuncular Sendikasına üye olmayı tercih etmektedirler.

“SİNESEN’in şöyle bir eksikliği vardı. Daha çok kamera arkası ekibinin örgütlendiği bir yerdi. Ortak noktamız çalışma koşulu olabilir, çalışma süresi olabilir. Onun dışında çok farklı sorunlarımız var. Çok fazla örgütlülük olmadığı için oyuncular sendikası çıktı.” (D.A.; Oyuncu)

“Oyuncular sendikasının sizin arkanızda olmasının çok avantajlı olduğunu düşünüyorum. Sözleşme elinize geldiği aşamada sendika devrede olmalı. Kesinlikle faydası olduğuna inanıyorum.” (N.K.; Oyuncu)

Oyuncuların ayrı bir sendika kurmalarına ve orada örgütlenmelerine set çalışanları da olumlu olarak bakmaktadırlar. Kamera arkası olarak nitelenen set çalışanlarının sadece kendilerinin örgütlü olduğu bir sendikanın, ekonomik ve sosyal haklarını koruyup geliştirmekte daha yararlı olacağına ilişkin görüşleri bulunmaktadır.

“Kamera arkası çalışanları ile kamera önünde çalışanların yaptığı iş aynı değil maalesef. Bir oyuncu sahnesini çektikten sonra karavanda dinlenebiliyor. Ama kamera arkası çalışanın öyle bir şans yok sürekli aktif olarak kamera arkasında durup seti gözetlemek zorunda. Bunun için ayrı bir sendikalaşma bence daha mantıklı olur.” (T.C.A.; Reji Asistanı)

Sendikal örgütlenmenin oldukça zor olduğu film endüstrisinde Oyuncular Sendikasının kurulması iki ayrı sendikanın faaliyet göstermesine ilişkin olumsuz görüşler de bulunmaktadır. SİNESEN Başkanı Zafer Ayden “aynı setin içerisinde aynı kolektif üretimin içerisinde yer alan insanların birlikte örgütlenmesi” gerektiğini ifade etmektedir. Ayrı sendikal örgütlenmelerin çalışanların mücadele güçlerini azaltacağına ilişkin görüşler de bulunmaktadır.

“İlke olarak oyuncular sendikasının ayrılmasına karşı değilim. Ama ben SİNESEN’de yer alan birisi olarak o şeye arkadaşların ayrılmasına karşı çıktım (...) Burada gücümüzün parçalandığını düşünüyorum (M.B.; Yardımcı Yönetmen).

Film Endüstrisinde çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının korunup geliştirilmesi noktasında sendikal mücadelenin faydası konusunda karşıt görüşler de bulunmaktadır. Sendikaların çalışanların haklarını koruyup geliştirmesi konusunda yetersiz kalacağını ve etkilerinin olmayacağını ifade edenler bulunmaktadır. Sendikalara karşı gelişen karşıtlığın yanı sıra endüstrinin kuralsızlığı ve bireysel ilişkiler üzerine kurulu sistemi, çalışanların sadece kendi çıkarlarını koruyup

geliştirmesi için çaba sarf etmesine neden olmaktadır.

“1980 öncesinde de günümüzde de sendika var, adı var ama hiçbir yaptırımını olmadığı için sendikanın ciddiye alınır bir durumu da yok. Zaten grev yapsa ne olacak. Pazarlık yapamıyor, toplu sözleşme imzalayamıyor. Çünkü çalışanlar buna yanaşmıyor. İşverenler böyle bir durum olduğunda sendikalı olan insanları, sendikayı karşısında gördüğünde bundan hoşlanmıyor doğal olarak (...) Şimdi oyuncular sendika kuruyorlar. O sektördeki sendikadan başka, bütün herkesi kapsayan sendikadan başka. O oyuncular sendikasının birisiyle gidip anlaşma yapma ihtimali yok. Hangi oyuncuya başrol önerilse o gider sendikadan istifa eder. O işi kaçırmak istemez.” (Y.Ö.; Yönetmen).

Bununla birlikte sendikaların çalışanların hak ve çıkarları koruyup geliştirmenin yanı sıra mesleklerin gelişimini olumlu yönde etkileyeceğini ve endüstrinin de gelişimini sağlayacağı konusunda olumlu görüşler de vardır.

“Hiç sendikaya üye olmayı düşünmüyordum. Bunun anlamının çok olacağını düşünmüyordum. Sonra dedim ki (...) zincirlerimizden başka kaybedecek bir şeyimiz yok galiba. Orada hukuk var, bir pratik var, hukuka bakıyorum beni görüyor ama bir şey yapmıyor. O zaman yapacak bir şey yok ben yapacağım bu işi. Örgütlenme mantığının ve çabasının haklı bir davası olduğuna inanıyorum. Ben de geçiciyim, örgüt ve örgütlenme mantığı kalıcıdır. Sendika ne güzel de söylüyor, işçi olmak utanılacak bir şey değildir ki...” (Ş.N.; Oyuncu).

Son dönemde SİNESEN ve Oyuncular Sendikasının birlikte girişimleriyle çeşitli kazanımlar elde edilmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi Sine Sen’in ve Oyuncular Sendikasının itirazları sonucu film ve dizi çekimi tehlikeli İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’nde yapılan değişikliklerle sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetlerinin "az tehlikeli" olan sınıfı, "tehlikeli" olarak değiştirilmiştir. Sonrasında Sine Sen’in ve Oyuncular Sendikası birlikte setlerde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Rehberi yayınlamışlardır. Diğer taraftan Uluslararası Çalışma Örgütü ILO ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile 3 yıldır yürütülen çalışmalar ve “Bu sette çocuk var” kampanyası sonucunda çocuk oyuncuların çalışma koşullarını belirleme yönünde yen ilk adım atılmıştır.¹⁷

¹⁷ İş Kanunu 71. Maddeye ilişkin kanun değişikliği 23 Nisan 2015 Perşembe tarihli, 29335 Sayılı Resmî Gazetede yayınlanmıştır. Bkz. <http://www.oyuncularsendikasi.org/ana-haber/cocuk-oyuncularin-calisma-kosullarini-belirleyecek-yasa-resmi-gazetede-yayinlandi/>

Sonuç

Türkiye’de Film Endüstrisinin gelişiminin dönem dönem kesintiye uğraması ve özgün çalışma koşulları, endüstrinin işleyişini düzenleyen kuralların oluşturulmasını geciktirmiştir. Yasal boşlukların bulunması uygulamada ortaya çıkan yanlışların sürdürülmesine yol açmıştır. Serbest meslek makbuzu kesilmesi zorunluluğu çalışanların büyük bir kesiminin yasal olarak işçi olarak değerlendirilmemesine yol açmaktadır. Ayrıca kayıt dışı işleyişin yoğun olarak uygulanması nedeniyle, gerçek ücret düzeyi üzerinden beyanda bulunulmaması hak kayıplarının yaşanmasına neden olmaktadır. Bu sorunların çözümü konusunda ilk olarak çalışanların İş Kanunu kapsamında “işçi” olarak değerlendirilmeleri gerekmekte ve kanun hükümleri gereğince işlem görmeleri gerekmektedir. Kanun hükümlerinin gerektiği gibi uygulanması için setlerde denetimlerin artırılması gereklidir. Denetimin artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve en çok gündem yaratan konulardan biri olan çalışma sürelerinin de yasal sınırlar içerisinde olmasını sağlayacaktır.

Film endüstrisinde çalışanların talepleri, ücretlerini alabilmek, günlük çalışma sürelerine sınır getirilmesi, sigortalı çalışma, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve yapılan sözleşmelerde eşitlik ilkesi gereğine uygun maddeler belirlenerek iş güvencelerinin sağlanması olmaktadır. Bu açıdan çalışanların taleplerinin temel haklar olması nedeniyle, yapılan hukuksuzluğa çözüm oluşturulması gerekmektedir. Mevcut yasaların uygulanması, kapsamının genişletilmesi, gerektiği haller için ise yeni düzenlemelerin yapılması ve setlerin denetiminin yapılması yaşanan sorunların çözümü olacağı düşünülmektedir.

Sendikal örgütlenme, film endüstrisinde çalışanların sorunlarının çözülmesi konusunda birlikte mücadele etmeleri açısından önem taşımaktadır ancak sendikal örgütlenme konusunda yeterli bilincin oluşmadığı görülmektedir. Çalışanların sendikaya üye olmaları konusunda tereddütlü oldukları gözlemlenmiştir. Bu çekincenin iki gerekçesi olduğu ifade edilmektedir. İlk olarak bireysel ilişkilerle yürüyen iş bulma süreçlerinde sendika üyesi olduğu için işe alınmama, iş bulamama korkusunun hâkim olmasıdır. İkinci olarak 1980 sonrası tüm sendikalarda olduğu gibi etkinliğini kaybeden Sine-Sen ve yeni kurulan Oyuncular Sendikasının çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları koruyup geliştireceği konusundaki kararsızlık ve inançsızlıktır. Sendikaların söylemlerinde çalışanların haklarını koruyup geliştireceğini ifadelerine karşın aidat toplama dönemleri dışında sendikaların faal olmadığı bu sebeple sendikalara karşı bir tutum geliştiği ifade edilmektedir. Bu görüşler genel olarak Sine-Sen için söylenmekteyken, Oyuncular Sendikası için de yaygın olmamakla birlikte aynı görüşler dile getirilmektedir.

Sendikal örgütlenme konusunda faklı yaklaşımlar benimseyen Sine-Sen ve Oyuncular Sendikasının, taşeron ilişkilerin yaygın olarak bulunduğu bir endüstride

“set çalışanları” ve “performans sanatçıları” olarak ayrı ayrı örgütlenmeleri ve son olarak “*Tüm Kamera Arkası Çalışanlarının Ortak Sendikası*” olarak kendini tanımlayan Sinema-TV Sendikası’nın kurulması Sine-Sen’de kopuşun ve çalışanlar arasındaki ayırımın göstergesi olmaktadır. Sendikaların farklı stratejileri olması doğaldır ancak en temel görevleri olan tüm çalışanların temel haklarının korunması ve geliştirilmesi yönünde hareket edilmesi konularında ortak bir strateji ile hareket edilmesi gereklidir.

Film endüstrisindeki kayıt dışılık hem ekonomik olarak hem de çalışanlar ile ilgili olarak sağlıklı ve güvenilir verilerin elde edilmesine olanak vermemektedir. Ayrıca Türk film endüstrisinde çalışma ilişkileri ve sendikalaşmayı konu edinen çalışmalar da kısıtlıdır. Bu nedenle çalışmaya kaynaklık eden yüksek lisans tezinde alan araştırması yapılmasına ve derinlemesine görüşme tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Kapsamı oldukça dar olan bu çalışma umuyoruz ki alana ilişkin ipuçları verebilir. Elbette film endüstrisinde çalışma ilişkileri, çalışma koşulları ve sendikal örgütlenmeye ilişkin daha kapsamlı çalışmalar yapılması gerekliliği ortadadır.

KAYNAKÇA:

- Abisel, N. (1994) **Türk Sineması Üzerine Yazılar**, Ankara: İmge Yayınları.
- Akad, L. (2004) **Işıklı Karanlık Arasında**, İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Akbıyık, S. (2011) “Sendikalaşsak da mı Oynasak Sendikalaşmasak da mı Oynasak”, **Cinema Dergi**, 39, 58-61.
- Arslan, E. (2011) “2000’li Yıllar Öncesi ve Sonrasında Türk Sineması’nda Kullanılan Yapım Kaynaklarının Değerlendirilmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 25, 17-32.
- Çelik, N. (2009) **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çetin, D. (2010) Türk Sineması Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Dorsay, A. (1996) Türk Sineması 1995: Yarı Karamsar, Yarı İyimser Bir Bakış Denemesi. Dinçer, S.M. (hzl). **Türk Sineması Üzerine Düşünceler** içinde. Ankara: Doruk Yayınları.212-217.
- Erkılıç, H. (2003) Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı ve Bu Yapının Sinemamıza Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Mimar Sinan Üniversitesi SBE.
- Erus, Z.Ç. (2007) “Film Endüstrisi ve Dağıtım: 1990 Sonrası Türk Sinemasında Dağıtım Sektörü”, **Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi**. Ocak, 5-16.
- Esen, Ş. K. (2010) **Türk Sinemasının Kilometre Taşları**. İstanbul: Agora Kitaplığı Yayınları.
- European Audiovisual Observatory (2013) **Focus 2013 World Film Market Trends**. Strasbourg: EAO.
- Işığın, A. (2003) 1970’lerden 1990’lara Türkiye’de Sinema Endüstrisi. **Film**. 2, 33-41.
- İSMMM (2008) Dizi Ekonomisi. İstanbul.
- İstanbul Ticaret Odası (2010) **Türk Sineması: Sorunlar ve Fırsatlar**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Kırel, S. (2005) **Yeşilçam Öykü Sineması**, İstanbul: Babil Yayınları.
- Ormanlı, O. (2013) “Küreselleşme ve Yerellik bağlamında Günümüz Türk Sineması”, **The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication**. 3.2, 21-28.
- Özön, N. (1995) **Karagözden Sinemaya Türk Sineması ve Sorunları Cilt: 1 Tarih, Sanat, Estetik, Endüstri, Ekonomi**, Ankara: Kitle Yayınları.
- Özön, N. (2013) **Türk Sineması Tarihi 1896-1960**, İstanbul: Doruk Yayınları.
- Parlayandemir, G. (2011) Türk Sinemasının Endüstriyel Yapısının Amerikan Sinemasının Endüstriyel Yapısıyla Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.

- Pösteki, N. (2007) **Yeşilçam'dan Bir Portre: Ayhan Işık**, İstanbul: Es Yayınları.
- Pösteki, N. (2012) **1990 Sonrası Türk Sineması 1990-2011**. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Scognamillo, G. (2010) **Türk Sinema Tarihi**, İstanbul: Kabalcı Yayınları.
- Sine-Sen (2009). Sinema/TV Sektörü 2009 Yılı Raporu. İstanbul.
- Tunç, A. (2010) “Her Türkün Kullandığı Tek Yerli Malı: Diziler”, **Birikim Sosyalist Kültür Dergisi**. 256-257, 48-57.
- Tunç, E. (2012) **Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı 1896-2005**, İstanbul: Doruk Yayınları.
- www.boxofficeturkiye.com/dagitimcilar/ (01.05.2015)
- www.sinema.gov.tr (09.05.2015)
- www.sinematurk.com/gise/pazar-paylari/ (01.08.2013)

