



2000’li Yıllarda Türk Dizi Sektörü Çalışma İlişkileri ve Koşullarına Eleştirel Bir Bakış

Doktora Öğrencisi Gamze BULUT

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ORCID: 0000-0002-9990-3634
bulutgamzebulut@hotmail.com

Özet

Küreselleşen medya endüstrisinde televizyon; ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerin oldukça önemli bir dinamiğini oluşturmaktadır. Türkiye’de her gün yaklaşık üç buçuk saat televizyon izlenmektedir. Bu oranın OECD ortalamasının üstünde olması, televizyonun hayatımızın vazgeçilmez bir parçası olduğunu göstermektedir. Dizi sektöründe çalışma ilişkileri ve koşulları oldukça önemli, riskli ve görünmeyen bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın giriş bölümünde Türk televizyon yayıncılığında dizi sektörünün gelişimi ve önemi açıklanmıştır. Dizi sektöründe işgücünün yapısı “çizgi üstü ve çizgi altı” çalışanlar olarak iki tabakaya ayrılmıştır. Bu makalenin amacı, dizi sektöründe çalışma koşullarını genel (sözleşme türleri, istihdam, sosyal güvenlik, ücretler, çalışma süreleri, güvencesizlik, işçi sağığı ve iş güvenliğı, örgütlülük ve sendikalaşma), fiziksel (ses ve gürültü seviyeleri, hayvanlarla çalışma, aşırı sıcak ve soğuk hava koşullarında çalışma, hijyen, temizlik-tuvalet sorunları, dinlenme ve bebek bakım alanı, yorgunluk ve uykusuzluk ve ulaşım sorunları) ve psiko-sosyal (rol-karakter çatışması & mesleki sosyalleşme, stres ve tükenmişlik, mobbing ve taciz) olarak incelemektir. Bu makalenin yöntem şeklini; dizi sektöründeki çalışma emeğine dair eleştirel literatür oluşturmaktadır. Türk dizi sektöründe çalışma ilişkileri ve koşullarının mevcut durumu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Sonuç ve öneriler ile çalışma tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Televizyon, Dizi Sektörü, Dizi Seti, Çalışma İlişkileri, Çalışma Koşulları

A Critical View at the Working Relations and Conditions of the Turkish Tv Series Industry in the 2000s

Abstract

Television in the globalizing media industry; constitutes a very important dynamic of economic, social and cultural developments. Television is watched for about three and a half hours every day in Turkey. The fact that this ratio is above the OECD average shows that television is an indispensable part of our lives. Working relations and conditions in the TV series industry appear as a very important, risky and invisible area. In the introduction part of the study, the development and importance of the TV series sector in Turkish television broadcasting is explained. The structure of the workforce in the TV industry is divided into two strata as “above the line and below the line” workers. The purpose of this article is to analyze the working conditions in the TV industry in general (contract types, employment, social security, wages, working hours, insecurity, worker health and safety, organization and unionization), physical (sound and noise levels, working with animals, extreme and cold working in weather conditions, hygiene, cleaning-toilet care, resting and baby care area, fatigue and insomnia and transportation problems) and psycho-social (role-character conflict & professional socialization, stress and burnout, mobbing and abuse). The method of this article; constitutes critical literature on working labor in the television industry. The situation, working relations, conditions and current problems of the workforce in the Turkish TV series sector were revealed, and the study was completed with conclusions and recommendations.

Keywords: Television, Serial Industry, Series Set, Working Relations, Working Conditions

Giriş

Televizyon izleme geçmişten günümüze Türk toplumunda önemli birer sosyalleşme, haberleşme ve iletişim kurma araçlarından birisi olmuştur. 1950’li yıllarda siyah beyaz yayınlar ile hayatımıza giren ağır kutu ilk üretilmeye başlanıldığında sadece ekonomik durumu iyi olan ailelerin evlerinde bulunmaktaydı. Aileler televizyonu olan komşularının evlerine akşam oturmasına giderlerdi. Nitekim televizyona sahip olabirlilik birer ekonomik gücün göstergesi olarak Türk sinemasında da kendine yer bulmuştur. Yönetmenliğini Ertem Eğilmez’in üstlendiği, 1973 yapımı bir Türk dram filmi olan “*Canım Kardeşim*” filminde bu göstergeyi görebilmekteyiz. Filmde Küçük Kahraman, ağabeyi ve ağabeyinin arkadaşı ile birlikte bir arada yaşamaktadır. Kanseri hastası olan ve sayılı günleri kalan Kahraman'ın tek hayali eve bir televizyon alınmasıdır. Filmin sonunda bir şekilde televizyona sahip olursa da Küçük Kahraman bunu görememiştir. 1980’li yıllara gelindiğinde renkli televizyona geçilirken televizyonun yaygınlaşmasını özel yayıncılığın gelişmesi sağlamıştır. 2000’li yıllarda televizyon izleme formları şekil değiştirmiştir; televizyon hem aile ile yapılan birer etkinlik hem de bireysel olarak kullanılan boş zaman etkinliğine dönüşmüştür. Klasik televizyonlar aileler ile birlikte izlenirken, cep telefonu, dizüstü bilgisayar (pc) ve tablet bireysel olarak kullanılmaya başlanılmıştır. Televizyon izlemeye katılım ve ayrılan zaman konularında televizyona sahiplik, evdeki televizyon sayısı, ücretli/aboneli üyelik ve internetin olup olmadığı önemli etkenlerdir. Bugün gelinen noktada çoğunlukla herkesin evinde en az bir televizyon bulunmaktadır. Sosyal medya kullanımının yaygınlaşması, bireyleri çevrimiçi tutmaya yönelik yaptırımlar ve olanlardan haberdar olma/geride kalmama baskısı ekran başında geçirilen süreyi artırmaktadır. Özellikle 2020’de başlayan tüm dünyanın tüketim alışkanlıklarını önemli ölçüde değiştiren COVID-19 pandemisi medya sektörünü de girift bir şekilde etkilemiştir. Getirilen sokağa çıkma yasakları evde geçirilen süreyi artırmıştır. Sinema sektörü önemli ölçüde olumsuz etkilenirken diğer taraftan dijital platformlara abonelik yükselişe geçmiştir. Televizyonun gelişimine paralel ilerleyen Türk dizileri günümüzde akıllı telefonlar, tabletler ve dizüstü bilgisayarlar dizi izleme aktivitesini yoğun bir şekilde yaygınlaşmasına olanak sağlamıştır. Mekansal olarak eve/televizyona bağlı kalınmadan cihazlar ve uygulamalar ile metrobüste seyahat ederken bile dizi izlenebilmektedir. Televizyon izlemeye ayrılan zaman Türkiye’de 3,5 saat olmakla beraber OECD ortalamasının üstünde yer almaktadır. Bu gösteri sunumunun tüketicileri

bulunurken diğ er taraftan arka planda bu sunumu üreten dizi sektörü olarak tanımlanan ekonomik bir sektör bulunmaktadır. Bu makalenin amacı da dizi sektöründe çalışan yapım ekibinin, oyuncuların ve set işçilerinin (kültür ve idari/teknik işçilerin) mevcut çalışma ilişkilerini ve çalışma koşullarına yakından bakmaktır.

2000’li Yıllar Küresel Medya Olgusunda Televizyon

Modern çağın “gösteriler dünyası” olarak tanımlanmasında televizyon kültürünün büyük bir önemi olduğu su götürmez bir gerçektir. Televizyon kültürü gösteriyi normalleştirir, sıradanlaştırır ve bireylerin günlük yaşamına belli bir uygunlaştırma alanı olarak dâhil eder. Televizyon eğlence kültürünü yayarak günlük yaşamın etkileyici bir dönüşümüne olanak sağladığı gibi ayrıca haberlerin yayılmasına ve bireylerin etkileşim içinde harekete geçmelerine de olanak sağlamaktadır (Ağcakaya ve Öğrekçi, 2016: 37). Televizyon, günümüzde en önemli bilgi ve eğlence kaynağı durumundadır. Yaygınlığı ve etkisi açısından diğ er iletişim araçlarıyla kıyaslanamayacak ölçüde güçlü bir araç olan televizyona ait özellikler bu araca önemli bir üstünlük sağlamaktadır. Televizyon erişimi kolay bir araçtır, görüntüyü ve sesi bir arada kullanan bir teknolojiye sahiptir, canlı yayın tekniğini kullanarak izleyicileri an'a taşıyabilmektedir. Televizyon içeriğindeki çeşitlilik, her kesimden izleyicinin kendisine ait özellikleri, yaşantısına dair kesitleri televizyonda bulmasını sağlamakta; televizyon, izleyici sayısını ve izlenme süresini her geçen gün artırmaktadır (Şeker, 2009: 13).

Televizyonun gelişimine bakıldığında zaman, ABD dışındaki ülkelerde düzenli televizyon yayınlarının çoğunlukla devlet eliyle başlatıldığı görülmektedir. Avrupa'da 1970’li, Türkiye’de 1990’lı yıllara kadar kamunun televizyon üzerindeki hakimiyeti devam etmiş ancak bu yıllardan itibaren özel televizyon yayıncılığıyla ilgili girişimler başlamıştır. Türkiye’de televizyon yayıncılığıyla ilgili ilk denemeler İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) tarafından 9 Temmuz 1952’de gerçekleştirilmiştir. İTÜ deneme yayınları yapmış olsa da karasal televizyon yayınının daha geniş kitlelere ulaştırılması Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT)'nin kurulmasıyla mümkün olmuştur. Yayıncılık alanındaki yeni gelişmelere TRT'nin de ayak uydurmasıyla 1984 yılında renkli yayına geçilmiş ardından TRT'ye bağlı yeni kanallar yayın hayatına başlamıştır. 1994

yılında 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'la özel televizyonların önü açılmıştır. Yayın teknolojilerindeki gelişmeler, televizyon yayınlarının kablo ve uydu üzerinden yapılmasını sağlamıştır. Televizyon yayın teknolojilerindeki ilerlemeye asıl ivme kazandıran gelişme ise analog teknoloji yerine dijital teknoloji kullanımının yaygınlaşmasıdır (Şeker, 2009: 22-25).

İnternet bağlantısı bulunmayan televizyonlar klasik televizyon olarak tanımlanırken harici bir cihaza ihtiyaç duymadan internete bağlanabilen, bazı internet uygulamalarını kullanım seçeneği sunan veya web sitelerine erişim sağlayabilen televizyonlar Akıllı Televizyon (Smart TV) olarak tanımlanmaktadır (RTÜK, 2018: 8). Özellikle 2000'li yıllardan sonra gelişimini hızlandıran internet hayatımızın önemli bir parçası haline gelmiştir. Geçmişte televizyon izlemek için televizyon ekranının başına geçmek zorunlu iken günümüzde televizyon programlarını geleneksel televizyon ekranına bağlı kalmadan internet bağlantısı kullanarak bilgisayar, tablet, akıllı telefon gibi cihazlardan yayın esnasında veya sonrasında izlemek mümkün hale gelmiştir. Televizyon yayınlarının farklı cihazlardan izlenme durumuna bakıldığında; televizyon %98,1 ile ilk sırada yer alırken bunu %23,8 oranıyla cep telefonu, %22,8 oranıyla masaüstü/dizüstü bilgisayar ve %10,6 oranıyla tablet bilgisayarın takip ettiği görülmüştür (RTÜK, 2018: 108-110).

Zamanla teknolojik gelişmelere bağlı olarak kültür endüstrisinin işleyişinde önemli değişiklikler yaşandığı görülmüştür. Teknoloji ile kültür endüstrisi araçları da dijitalleşmiş ve içerikler dijital platformlar üzerinden yayınlanmaya başlamıştır. Bu yayınlar içerisinde özellikle televizyon, dijital çağda da etkisini devam ettirerek en önemli kültür endüstrisi araçlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Dijital televizyon yayıncılığının toplum hayatına yerleşmesi ile televizyon ev merkezli araç olmaktan çıkmış ve ceplere kadar yerleşmiştir. Uydu yayıncılığı ile başlayan süreç, internet destekli Netflix, BluTV, Exxen, Amazon Prime, Disney ve Mubi gibi dijital TV platformlarının kurulmasıyla devam etmiştir. Bu süreçte televizyon izleme tercihleri tümüyle başkalaşan bir yapıya bürünmüştür (Burç ve Mazıcı, 2023: 133 &159). Televizyon ve internetin yakınsamasının sonucunda televizyon yayınları kanalların resmi internet siteleri ve mobil uygulamaları üzerinden izlenebilir hale gelmiştir. Bu yeniliğin yüksek potansiyele sahip olduğunu gören yayıncılar, televizyonda yayınlanan içeriklere bağlı kalmadan kendi program içeriklerini oluşturarak internet ortamında kullanıcılara sunmaya başlamışlardır (RTÜK, 2018: 148). Dizinin internet üzerinden yayınlanmasıyla birlikte izleyicinin televizyona olan bağımlılığı azalmıştır. Zira

diziler televizyonda haftanın belli gün ve saatlerinde yayınlandığı için izleyiciyi belirtilen saatte televizyona bağımlı kılarken, internet üzerinden istenilen saatte dizi izlenebilmektedir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı & AÇSHB, 2018: 17).

Televizyon-izleyici ilişkisinde en önemli kırılma noktasını günümüzde yeni medya başlığı altında kavramsallaştırılan sosyal ağların kullanımının yaygınlaşması oluşturmuştur. Facebook, Twitter, Youtube, Instagram gibi sosyal ağların yaygınlaşması ve yayıncılık teknolojileriyle entegre hale gelmesi izleyiciyi yeni bir boyuta taşımıştır. İzlediği içeriğe sosyal ağlarda anında yorum yapabilen, topluluklar oluşturup senaryo yazarlarını etkileyerek dizilere yön verebilen, ana haber bültenlerindeki haberleri eleştirerek spikerleri açıklama yapmak zorunda bırakan aktif ve belirleyici rolde olan bir izleyici varlığından söz edilir noktaya gelinmiştir (Sarı ve Türker, 2021: 61).

COVID-19 bir sağlık sorunu olarak başlamış, kapsamı ve süresi bağlamında her türlü alanı etkileyen ve krize dönüştüren bir pandemi olmuştur. COVID-19 pandemisi ve yarattığı kriz, kültürel ve yaratıcı endüstriler üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olmuştur. COVID-19 pandemisi ile sinema salonlarının kapanması ve yaşanan kriz, insanların evlerinde karantinaya alınması, dijital platformlara yönelimi artırmıştır (Erkılıç ve Erkılıç, 2021: 101-102). Dijitalleşme hızlanmış ve 2021’de de bu etki kalıcı olarak devam etmiştir. Dijital mecraların tüketimi özellikle online video, yeni nesil televizyonlar, ses yayıncılığı ve sosyal medyada her geçen gün artmaktadır. Mobil telefon ve pc kullanımının yaygınlaşması ile medyaya ulaşım çok daha erişebilir ve kolay hale gelmiştir. 2021 yılında toplam mobil abone sayısı %5,1’lik artış ile 86,288 milyon aboneye ulaşmıştır. Toplam cep telefonlarından internete bağlanan abone sayısı ise 69,581 milyon olmuştur (toplam internet kullanıcısının %79’u). Özellikle pandemi süresince tüketicilerin yoğun sosyal medya kullanımı ile Türkiye’de sosyal medya kullanıcı sayısı 69 milyon’a ulaşmıştır. 2021 yılında Türkiye’de bireylerin günlük ortalama internet, sosyal medya kullanma ve televizyon izleme, müzik hizmetleri dinleme sürelerinde artış yaşandığı görülmektedir (Deloitte, 2021).

Tüm bunların yanı sıra Türkiye’de yatırım olarak televizyon önemli bir yer kaplamaktadır. Nitekim Türkiye’de organize medya sektörü yatırımları 2021 yılı verilerine göre Dijital ve Televizyon olarak ikiye ayrıldığında; dijital 18.867 milyon TL, televizyon ise 7.190 milyon TL olarak hesaplanmaktadır. Dijital medya yatırımlarının toplam yatırımlar içerisindeki payı %60’a yaklaşmaktadır. Bu oranı %25 ile televizyon izlemektedir. TV reklam yatırımları, 2021’in ilk

yarısındaki rekor büyümesini (%54), baz etkisine karşın ikinci yarıya da taşıyarak yıllık bazda %44 ile önemli bir büyüme gerçekleştirmiştir. Covid-19'un izlenmedeki pozitif etkisi yılın ikinci yarısında sıfırlanmış olsa da TV'ye karşı yüksek talebin yıl boyunca homojen şekilde gerçekleştiği gözlemlenmiştir (Deloitte, 2021). Televizyon aracılığıyla sunulan kültür endüstrisinin çarpan etkisi ile aynı zamanda birer istihdam alanı yarattığını söylemek mümkündür.

Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması

McQuail, televizyon izleyicilerinin belli bir tür programı izleme nedenlerini bir araya toplayarak, dört temel kategori belirlemiştir. Bu kategoriler; oyalanma, kişisel ilişkiler, kişisel kimlik ve gözetim işlevidir. *Oyalanma*; gündelik yaşamın sınırlamalarından kaçış, sorunların verdiği sıkıntılardan kaçış, duygusal boşalma, deşarj olma olarak tanımlanır. *Kişisel ilişkiler*; arkadaşlık etme, toplumsal fayda. Gerçek toplumsal ilişkilere giremeyen yalnız insanlar arkadaşlık etmesi için medyaya yönelmektedir. Medyanın toplumsal fayda amaçlı kullanımı ise üzerinde konuşulacak bir şeyler sağlama biçimindedir. *Kişisel kimlik*; kişisel referans, gerçekliğin keşfi, değer pekiştirme. Kişisel kimlik, televizyondaki program malzemelerinin, izleyicinin kendi yaşamında veya koşullarında önem verdiği şeylere ağırlık kazandırma veya üzerinde düşünme amacıyla kullanılmasıdır. Gerçekliğin keşfi, izleyicinin kendi yaşamını anlamasına yardımcı olmak amacıyla program içeriğinin doğrudan kullanılmasını anlatmaktadır. Değer pekiştirme ise izleyicinin inandığı, benimsediği ve taşıdığı belli değerleri destekleyen, savunan bir programın o izleyici için cazibesini dile getirmektedir. *Gözetim işlevi*; izleyicinin içinde yaşadığı karmaşık dünya hakkında bilgi için duyduğu gereksinimdir (Şeker, 2009: 115-117).

RTÜK, Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması 2018 raporunun bulgularına göre hanelerde en fazla bulunan cihazın yaklaşık %64 oranında klasik televizyon olduğu anlaşılmıştır. İkinci sırada, %54 oranında taşınabilir bilgisayar yer aldığı saptanmıştır. Bunu sırasıyla %40 oranında akıllı televizyon, yaklaşık %36 oranında tablet bilgisayar, %33 oranında masaüstü bilgisayar ve son olarak %29 oranında radyo takip etmektedir. İzleme yapmak için yeni medya araçlarının tercih edilmesinde taşınabilirlik ve çok amaçlı kullanım özelliği ön plana çıkmıştır. Günlük ortalama televizyon izleme süresi 3 saat 34 dakikadır (RTÜK, 2018:14). 2008-2012 yılları arasında

Türkiye'nin günlük ortalama televizyon izleme süresi %10'luk bir düşüşle 4,4 saatten 3,9 saate gerilemesine rağmen; Türkiye hala 3,5 saatlik OECD ortalamasının üstünde yer almaktadır. Bu düşüşün önemli nedenleri arasında artan internet erişimi ve buna paralel olarak hızla yükselen online video izleme oranının etkili olduğu düşünülmektedir. Artan elektronik ürün sahipliğinin yanı sıra internet penetrasyonundaki hızlı yükseliş; eğlence programlarının, haber programlarının ve dizilerin sadece televizyondan değil, bilgisayarlardan ve mobil cihazlardan da izlenme oranlarında yükselişine yol açmıştır (Deloitte, 2014-7).

Türk Televizyon Yayıncılığında Dizi Sektörünün Gelişimi ve Önemi

Dizi sektörü ile ilgili ilk girişimler, Türkiye Radyo ve Televizyon Üst Kurulu'nun 1970'li yıllarda gerçekleştirdiği televizyon dizilerinde ihtiyaç duyulan teknik ekipman ve eleman gereksinimi ile ortaya çıkmıştır. Önceleri sinema ve reklam sektörlerine hizmet veren kimi kuruluş ve ihtiyaç duyulduğunda oluşan prodüksiyon ekipleri, TRT kurumu tarafından gerçekleştirilen televizyon dizileri ile bu alanda da hizmet vermeye başlamış; 1980'li yıllarda TRT'nin kendi içinde gerçekleştirdiği kimi yapımları kurum dışına sipariş etmesi ile sadece televizyon dizisi üreten yapımevleri birbiri sıra kurulmaya başlanmıştır. 1989 yılından itibaren yaşamımıza giren özel televizyon kuruluşları ile bu oluşum hızlanarak çoğalmış, bugün "*Dizi Sektörü*" olarak adlandırılan yeni bir sektör ortaya çıkmıştır (Deloitte, 2014-1). Dizi sektörü çalışan sayısı bakımından dar bir alan gibi görünse de yapımların çarpan etkilerinin çokluğu sebebiyle gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde fazlaca alanı etkilemektedir (AÇSHB, 2018: 16).

Yabancı dizilerin etkisi sürerken TRT 1974'de ilk yerli dizi üretimini başlatır ve beğeni aldığı görülen TRT daha iyi film üretmek için Yeşilçam ile iş birliği yaparak daha kaliteli yapımlar üretmeye başlanır. 2000'li yıllara geldiğimizde yerli dizi üretimimiz iç pazarda oldukça doyurucu noktaya geldiği görülmektedir. 2007 yılında tesadüfler çerçevesinde bir Arap ülkesinin *Gümmüş* dizisini satın alması devam edecek yıllarda birçok dizinin ihraç edilmesine olumlu etkide bulunmuştur (Öztürk, 2015: 83-84).

Son on yıl içerisinde Türk dizileri çekim kalitesi ve sanatsal değer açısından oldukça önemli ilerlemeler göstermiştir. Birçok sektör temsilcisi ve yurt dışı televizyon yayıncısı, Türk dizilerinin çekim ve senaryo kalitesi ile oyunculuk alanında kaydettiği gelişmeler sayesinde sinema filmleri ile rekabet edecek bir noktaya geldiğini ifade etmektedirler. Yapım kalitesindeki bu iyileşmelere paralel olarak yurt dışına satılan dizilerin fiyatları da artmıştır. Tarihi ve kültürel bağlar ile fiziksel yakınlık, Balkan ülkelerini ve Arap dünyasını yapım şirketleri için önemli bir pazar haline getirmektedir. Türk dizileri Orta Doğu, Orta Asya ve Doğu Avrupa dışındaki pek çok ülkede de yayınlanarak Türkiye'nin tanıtımına katkıda bulunmaktadır. Hitap edilen bu geniş coğrafya, Türk dizilerinin sadece kültürel bağlardan ötürü talep görmediğinin de kanıtı olarak gösterilmektedir (Deloitte, 2014: 29-30). Ortadoğu ve balkanlarda büyük izlenme rekorları kıran ve prime time¹ kuşağında yer alan Türk dizileri etkisini sadece ihracat olarak sürdürmemekte birçok yan sektörü de etkileyerek Türkiye'nin ekonomisine olumlu katkılar sağlamaktadır. Bu yan sektörlerden biri turizmdir. Turist sayısı ile doğrudan bağlantı kurulmasa da bir artış söz konusudur. Dizilerde görülen şehirler, tarihi mekânlar görülmek için Türkiye'ye gelmektedir. Dizi sektörünün gelişimi ile Türkiye her mevsim birçok turist ağırlamakta ve gelen ziyaretçiler sadece İstanbul'da değil Türkiye genelini ziyaret etmektedir. Aynı zamanda edebi romanların senaryolaştırılarak dizi haline getirilmesi Türk romanlarına duyulan ilgiyi artırmış ve çevirileri gerçekleştirilmiştir (Öztürk, 2015: 97-98).

Bugün itibariyle Türk dizileri Hollywood'tan sonra dizi ihracatında dünya sıralamasında ikinci sırada yer almaktadır. Türk dizileri 106 ülkede toplamda 500 milyon seyirci sayısına ulaşmış durumdadırlar. Dizi sektörü diğer sektörler ve endüstriler açısından çarpan etkisi yaratan öncü ve stratejik bir sektördür. Ülkemiz ekonomisine görünür veya görünmez olarak milyarlarca doların akmasını sağlar. Başta tekstil, inşaat, giyim, turizm, ulaşım, emlak vb. sektörler dizilerin yurt dışına ihracatı sonrasında belirgin şekilde etkilenmişlerdir (AÇSHB, 2018: 37).

RTÜK, Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması 2018 raporunun bulgularına göre araştırma kapsamında en çok izlenen program türü aylık ortalama 24 gün ile "Haberler" olmuştur. İkinci sırada aylık ortalama 15 gün ile "Yerli Diziler" program türü yer almaktadır. Bu durum ise

¹ Prime time, televizyonların en çok izlendiği 20:00-23:00 arası saat dilimini kapsar. Prime time yayın saati periyodu, Türkiye'de TV izleme alışkanlığı diğer ülkelere kıyasla daha uzun olduğu için saat 20:00-24:00 olarak belirlenmiştir.

medyanın bir diğeri önemli işlevi olan eğlendirme aracı olması ile açıklanabilir. Gündelik hayatın rutininden, yoğun çalışma temposundan yorulan, sıkılan insanlar çoğu zaman eğlendirici programlarla vakit geçirmeyi, rahatlamayı isterler. İşte bu noktada medya önemli bir eğlence, rahatlama kaynağı olmaktadır. Ülkemizde günün en çok televizyon izlenen saatleri olan prime-time (altın saatler) da kanalların yayın akışlarına bakıldığında, söz konusu zaman diliminde çoğunlukla dizi filmlerin yer aldığı görülmektedir (RTÜK, 2018: 53-54).

Reyting Sistemi ve Rekabet

Türkiye’de reklam verenler; hangi kanalda ve hangi program içerisinde reklamlarının yayınlanacağına büyük oranda kanalların ve programların reyting verilerine göre karar vermektedir. Bununla birlikte, kanalların reklam yayınlama faaliyetleri RTÜK ilgili kuralları ile düzenlenmektedir. 1990’lardan 2012 yılına kadar tüm televizyon reklam yatırımlarına yönelik kararların dayanağı olan reyting sistemi AGB Nielsen² araştırma kuruluşu tarafından yönetilirken TRT 2009 ve 2012 yılları arasında bu reyting sistemine katılmayı reddetmiştir. Aralık 2011’de reyting sisteminden sorumlu olan Televizyon İzleme Araştırmaları Şirketi- TİAK, AGB Nielsen’in sözleşmesini iptal etmiş ve yerine 2009 yılında ihaleyi kazanmış fakat ilgili izinlerin çıkmasını bekleyen TNS³ ile yeni bir sözleşme imzalamıştır. Panel tasarımının tamamlanıp TNS’in ölçümlere başladığı Eylül 2012’ye kadar Türkiye’de TV kanallarının reytinglerini ölçen resmi bir sistemin olmadığı bir dönem yaşanmıştır. TNS ölçümleri başladıktan sonra da AGB Nielsen’in ve TNS’in örneklem büyüklükleri ve yapılarındaki farklılıklar nedeniyle geçmiş reytinglerle yeni reytingler karşılaştırılmaz olmuştur. TRT’nin yeni reyting sistemine katılması ise Şubat 2013’ü bulmuştur. Son 3-4 yıl içerisinde, yerli diziler diğeri program kategorileri arasında daha baskın hale gelmiştir ve bu durum birbirleriyle rekabet etmekte olan tüm önde gelen TV kanallarında gözlenen bir trende dönüşmüştür. Tekrarları ile birlikte 150-180 dakika süreli diziler, TV kanallarının prime

² Nielsen Media Research (NMR) medya izleme ölçümü yapan bir Amerikan şirkettir. Televizyon, radyo ve gazete dahil çeşitli medya mecralarını takip eder.

³ TNS, 2012’den bu yana reyting ölçümlerini üstlenen firmanın adıdır. TNS, TÜİK’in verilerine göre belirlenmiş ve kentsel kesimden 3.500 haneye dayalı olarak ölçümlerini yapmaktadır. SBT Analiz ise TRT’nin AGB Nielsen döneminde reytinglerden çıkıp kendi ölçümlerini yapma isteği sonucunda ortaya çıkmış bir ölçüm şirkettir.

time kuşaklarının büyük bölümünü oluşturmaktadırlar. Reytingler ve rekabet gibi nedenlerden dolayı ünlü aktörlerin, senaristlerin, yapımcıların tercih edilmesi dizi maliyetlerini artırmaktadır. Buna karşılık RTÜK düzenlemeleri bir dizi yayını içerisinde yer alacak reklam kuşaklarının sayısını ve sürelerini kısıtlamaktadır; bu da yayıncı kuruluşları dizi sürelerini uzatmaya teşvik etmektedir. Yapım şirketlerinin ve oyuncuların bütün eleştirilerine rağmen, bu durumun pazardaki arz-talep durumu dikkate alındığında, yakın zamanda düzelmesi öngörülmektedir (Deloitte, 2014: 7-11).

Dizi Sektöründe İşgücünün Yapısı

Çizgi Üstü ve Çizgi Altı Çalışanlar

Sinema ve dizi üretim biçimlerini inceleyen çalışmalarda sıklıkla vurgulandığı üzere ücretli emeği ortadan kesen bir “çizgi” vardır ve işçiler “çizgi üstü” / “çizgi altı” (abovetheline / belowtheline) olmak üzere ikiye bölünürler. Bu çizgi, emek süreci içinde temel olarak “vasfa” işaret eden bir çizgidir. Çizgi üstü ile üretilen eserde yaratıcı katkısı fazla olan işçiler kast edilmektedir. Dizi üretiminin örgütlenmesinde sermaye tarafı temel olarak iki ayaktan oluşmaktadır; televizyon kanalı ve yapımcı. Kanal ve yapımcı, sermayenin temel olarak iktisadi yönünü oluştururken, ücretli emekçilerin çizgi üstü olarak nitelendirilen ve dizinin tasarım faaliyetinde söz sahibi olan, yönetmen, senarist, oyuncu, görüntü yönetmeni, sanat yönetmeni ve yapım koordinatöründen oluşan kısmı ise sermayenin denetim ve yönetim faaliyetlerini yerine getirmektedir. Bu tabloyu sınıf tartışması bağlamında düşünecek olursak buradaki “çizgi-üstü ve çizgi-altı” işçilerin karşılaştırması kritik bir noktaya işaret eder. Emek sürecindeki maddi ilişkilerin incelemesi göstermektedir ki bu ücretli emekçiler kendi içlerinde bölünmüş, bir kısmı çıkar ortaklıkları sebebiyle sermayenin emek süreci içerisindeki avantajlı konumuna ortak olmuş, diğerleri ise güvencesizleşme süreci doğrultusunda mavi yakalı işçi konumuna yaklaşmaya başlamış, bir proleterleşme sürecinin parçası haline getirilmiştir (Konuslu, 2013: 7-10).

Ekranlarda sadece başrol ve diğer oyuncularını görsek de bu sadece bir buzdağının görünen kısmıdır. Dizi sektöründe yer alan kültür emekçilerinin çalışma ilişkilerinde bulunduğu konumu gösteren tablo aşağıda gösterildiği gibidir.

Tablo 1: Dizi üretiminde teknik iş bölümü ve hiyerarşi tablosu

Görüntü Yönetmeni	Yönetmen	Sanat Yönetmeni	Yapım Koordinatörü				Oyuncular Baş Rol Yan Rol	
Asistan Kameraman Kameraman Asistanı	Işık Şefi Işık Asistanı	Reji Asistanları	Sanat Yönetmeni Asistanı	Makyöz Asistanlar	Yapım Asistanları	Set Amiri Set Asistanları	Set Teknisyeni Set Asistanı	Küçük Rol Figüran

Kaynak: Konaşlu, 2013: 7

Yönetmen (Rejisör); tiyatro, televizyon, sinema vb. performans gerektiren yapımlarda kendi vizyonu doğrultusunda, oyuncuların rollerini dağıtıp oyunu düzenleyen, metin, yorum, dekor, kostüm, müzik vb. öğeler arasında birlik sağlayan ve mevcut projeyi hayata geçiren kişiyi ifade eder. **Oyuncu (Seviye 6);** iş sağlığı ve güvenliği ile çevre koruma önlemlerine uyararak ve mesleki iletişim süreçlerini yöneterek role hazırlanma, rolü icra etme ve mesleki gelişimini yönetmeye ilişkin bilgi ve becerilere sahip nitelikli kişidir. Oyuncu (Seviye 6) genellikle projelerde, projeye göre değişen işveren kurum/kuruluşlar bünyesinde, yönetmenin yönlendirmelerine göre, projelerde yer alan teknik ve set ekipleri ile eşgüdüm içinde mesleğini icra eder. **Menajer;** bir oyuncuyu temsil eden, iş anlaşmalarını yapan (yapım şirketleri, özel etkinlikler, konferanslar, televizyon ve radyo programları vb.), oyuncunun vizyonu ve imajı doğrultusunda onun iş planını yapan, kimi hallerde basın ile ilişkilerini yöneten, onun adına iş akdi ve protokol imzalamakla yetkili, seyahatlerini organize eden, sosyalleşmeleri esnasında gerektiğinde konuşmalarını yönlendiren, imajını koruması için stratejiler belirleyen kişidir (MYK, 2013: 4-8).

Yapım Ekibi: Sorumlu Yapım Yönetmeni (Executive Producer), Uygulayıcı Yapımcı (Line Producer), Yapım Yönetmeni (Production Manager), Yönetmen (Director), Yardımcı Yönetmen

(Assistant Director), Yönetmen Yardımcısı ya da Asistanı (Assistant of director), Sanat Yönetmeni (Art Director), Senarist (Scripwriter) ve Yapım Yardımcısı'ndan (Assistant Producer) oluşur (Hart, Çev. Erdamar. 2007: 32-33). Dizinin yapım ve çekimi sürecinde yapımcı; ilk olarak yapımını üstlendiği senaryoyu, hikâyeyi ya da fikri seçer, filmin bütçesi için yatırım kaynaklarını ve çekimi gerçekleştirecek olan ekibi belirler. Yapımcı, dizi çekimi için ihtiyaç duyduğu oyuncu, yardımcı oyuncu ve figüranları genelde kast⁴ ajansı aracılığıyla temin eder. Kast ajansı oyuncular ile yapımcıların sözleşme yapmasına aracılık eder (AÇSHB, 2018: 17). Endüstrinin işleyiş tarzındaki değişiklikler bağımsız yapım şirketlerinin yükselmesine yol açmıştır. 2010-2014 yayın sezonlarını kapsayan araştırmaya göre en az bir dizisi önde gelen TV kanallarında yayınlamış 85 civarında yapım şirketi bulunmaktadır. Bu yapım şirketlerinin yaklaşık %50'si bu dönem içerisinde sadece bir dizi yayınladıkları için de oldukça parçalı bir pazar yapısı göze çarpmaktadır. İrili ufaklı pek çok yapımcı kuruluşun sayıca az yayıncı kuruluşun kısıtlı yayın saatleri için rekabet etmelerinin yanı sıra sektördeki firmaların kurumsallaşma açısından nispeten daha emekleme döneminde olmaları, yapımcı kuruluşların sürdürülebilir bir yapıda faaliyet göstermelerinin önündeki en büyük engellerden birisidir (Deloitte, 2014: 13).

Set Ekibi: Şefleri yönetiminde, film, ışık, ses ve gerekli tüm ihtiyaçlar ile donanımların lojistiğini sağlayan, donanımların yüklenmesini ve indirilmesini sağlayan, kamera için gerekli platformları kuran, küçük arızaları gideren ve başka yardımlar için sürekli sette hazır bulunan, yardımcı personelin oluşturduğu topluluktur. **Sanat Grubu:** Filmin görsel tarzını, yönetmenin direktifleri doğrultusunda belirlemek ve uygulamak amacıyla, setteki yapılar, dekor ve aksesuarların konseptini takip eden, bunların nasıl görünmesi gerektiğine karar veren ekiptir (MYK, 2013: 5).

Teknik Ekip: Görüntü Yönetmeni (Lighting and Director of Photography), Kameraman-Kamera Operatörü (Camera Operator), Kamera Asistanı (Camera Assistant), Ses Kayıt Teknisyeni (Sound Recordist), Ses Kayıt Teknisyeni Asistanı (Sound Assistant), Elektrik Baş Teknisyeni (Chief Electrician), Kamerayı taşıyan ve kuran kişi (Grip), Resim Seçici (Vision Mixer), Kamera Kontrol (Vision Controller), Ses Uzmanı (Sound Supervisor), Stüdyo Şefi (Floor Manager), Rol Dağıtım Yönetmeni (Casting Director), Tasarımcı (Designer), Grafik Tasarımcısı (Graphics Designer), Satın Almacı (Properties Buyer), Stilist (Stylist), Kostümcü (Costume), Makyaj Sanatçısı (Make-

⁴ Kast, TV dizilerindeki oyuncu kadrosu.

up Artist), Saç Tasarımcısı-Kuaför ve (Hair Stylist), Koşuşturmacı'dan (Runner) oluşur (Hart, Çev. Erdamar. 2007: 34-36).

Figüran; iş sağlığı ve güvenliği ile çevre koruma önlemlerine uyarak ve mesleki iş organizasyonunu yürüterek, yönetmenin veya yardımcısının yönlendirmelerine göre figüranlık yapan ve mesleki gelişim faaliyetlerine katılan kişi olarak tanımlanır. Figüran (Seviye 3), işlerin özelliklerine göre hareket halinde çalışır ve soğuk, yağmur, kar, sıcak, rüzgâr gibi iklim koşullarından etkilenebilir. Çalışma saatleri esnek olabilir ve zaman zaman işin özelliğine göre gece çalışmaları söz konusudur. Mesleğin icrası esnasında, işlerin özelliklerine göre iş kazası, yaralanma, sağlık sorunları oluşma ve fiziki ve psikolojik olarak yıpranma riskleri bulunmaktadır. Bu risklerin tamamen bertaraf edilmesi ve önlenmesi için işveren tarafından gerekli önlemler alınır. Risklerin tamamen ortadan kaldırılamadığı durumlarda işveren tarafından sağlanan uygun kişisel koruyucu donanımı kullanarak çalışır (MYK, 2013: 7-8). Dizi çekimlerinde figüran olarak çalışan işçiler genelde dizilerin 1-2 sahnesinde görev almakta ve bu suretle genellikle tek günlük çalışmaktadırlar. Söz konusu işçiler yapımcı tarafından sayı ve nitelik olarak belirlenmekte ve kast ajansları tarafından temin edilmektedir (AÇSHB, 2018: 75).

Çocuk Oyuncular

İçerisinde “çocuk” kelimesi geçtiği için çocuk oyuncular hassaslık gerektiren bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulamada çocuğun kendi kaderini belirleyebilme hakkı en başta aileleri tarafından göz ardı edilmektedir. Nitekim daha bebeklik döneminden bu sektörde yer alan çocuk oyuncuların sayısı azımsanamayacak boyuttadır. Dizilerin devam duruma bağlı olarak çocuklar bazen yıllarca bu sektörde çalışmakta diğer taraftan eğitim hayatlarına devam etmeye çalışmaktadırlar. Dizilerde oynanan roller aracılığıyla toplumda tanınır olmaları akranları ile olan ilişkilerine olumsuz yansıtılabilmektedir. Bir dönem ünlü olan çocukların dizi bittiğinde ise unutulmaları psikolojik gelişimlerini sekteye uğratmaktadır. Kazandıkları paraların ise kontrolü ailelerinin elindedir. Bu kontrol çocuğun emeğinin sömürülmesine ve suistimal edilmesine oldukça açıktır. İlerleyen dönemlerde oyunculuğu meslek haline getirebilen çocuklar olsa da bu süreç oldukça güvencesizdir. Oyunculuğa devam edemeyen çocukların ise bir dönem dizide rol

almış olma kimliği üstlerine yapışmaktadır. “*Bir dönem oldukça yıldız olan çocuk şimdi ne yapıyor?*” şeklinde karşılaştırmalar bunu kanıtlar niteliktedir.

Türkiye'nin de onayladığı Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesi, 18 yaşından küçük herkesi çocuk olarak tanımlamaktadır. Anayasanın 50. maddesine göre “*kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.*” Dolayısıyla 18'in yaşın altında çalışmak zorunda kalan herkes çocuk olarak kabul edilir ve bunların özel olarak korunmaları gerekir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 1973 tarihli 138 No'lu asgari yaş sözleşmesine göre; asgari istihdam yaşı zorunlu eğitimin bittiği yaştan, yani 15 yaşından itibaren başlar. Zararlı işlerde çalışmak için ise 18 yaş sınırı getirilmiştir. Aynı sözleşmeye göre 15-24 yaş grubu genç işçi kabul edilirken, 15 yaşın altında aile bütçesine katkıda bulunmak ya da yaşamını kazanmak amacıyla çalışmak zorunda kalan çocuklar “çocuk işçi” veya “çalışan çocuk” olarak adlandırılmaktadır. Bu durumda medya sektöründe çalıştırılan çocukların çocuk işçi olduğu yasal olarak da ortadadır. Ayrıca ILO'nun 183 No'lu sözleşmesi çocukların sinema ve televizyon filmlerinde oyuncu, defilede manken olarak kullanılmasını, belli şartlar güvence altına alınacak şekilde, her ülkenin kendi iç yasalarına bırakmaktadır. Yine benzer bir şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesine göre 15 yaş altı çocukların çalışması yasaklanmıştır. 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olanlar ise bedensel, zihinsel, ahlaki gelişimlerine ve okula devam edenlerin de eğitimlerine engel olmayan hafif işlerde çalıştırılabilirler. Çocuğun yaptığı iş onun okula gitmesine, mesleki eğitimine devam etmesine, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine engel olamaz (Yılmaz, 2014: 226-227).

Çocuk oyuncular dizilerle birlikte çocuk işçiliğinin yeni bir formu haline gelmiştir. Özellikle televizyon dizilerini ekonomik bir kazanç olarak gören aileler, kast ajansları aracılığıyla çocuklarının televizyon dizilerinde yer alması için tanıtımını yapmaktadır. Yetişkin koşullarında, tam gün ve çok uzun saatler çalıştırılmaları çocukların hem psikolojik hem zihinsel gelişimini engellemekte hem de eğitim hayatlarını olumsuz etkilemektedir (Saraç, 2015: 59).

Türk Dizi Sektöründe İşgücünün Durumu ve Güncel Sorunları

Dizi, film ya da tiyatro fark etmeksizin bu alanlarda çalışan kültür emekçilerinin çalışma koşulları oldukça hassastır ve yapısından kaynaklı özel ihtiyaçlar söz konusudur. Türk dizi sektöründe işgücünün durumu ve güncel sorunları üç başlık altında genel, fiziksel ve psiko-sosyal çalışma koşulları olarak sınıflandırılmıştır.

Genel Çalışma Koşulları

Sözleşme Türleri ve İstihdam

Dizi sektöründeki çalışmanın taraflar arasındaki iş ilişkisinin, çalışma şeklinin, işçi-işveren ilişkisinin klasik/tipik çalışma hayatı modeli anlayışından farklı, a-tipik bir çalışma modeli, esnek yapılı iş ilişkisi bulunmaktadır. Genel olarak dizilerin yayında kalma süresine göre iş ilişkisi devam etmekte, bu süre bazen uzun süreli olmakla beraber, daha çok bir yıldan daha az süreli olarak gerçekleşmektedir. Yine sektörün çalışma şekline dolaylı ana oyuncular ve setlerdeki idari kadro dışında kalan çalışanlar sürekli değişiklik göstermekte, özellikle setlerdeki bazı çalışanların alt işverenliğin işçisi olarak çalıştırılması (ışık, kamera, ses grubu, jeneratör, tedarikçiler vb.) nedeniyle aynı dizi setinde aynı işi yapanlar arasında bile sürekliliğin olmadığı görülmektedir. Çalışanlar ile iş sözleşmesi yerine “devir sözleşmesi”, “eser sözleşmesi” adı altında sözleşmeler yapılmaktadır (AÇSHB, 2018: 20). Oyuncular işçi değil sanatçıdır. Bir oyuncunun bir yapımcının talimatları doğrultusunda bağlı çalışan olarak kabul edilmesi sanatın özüne aykırıdır. Oyuncular ancak serbest meslek erbabı olarak bağımsız ve özgür sanatçılar olup telif geliri elde edebilirler. Oyuncular ile yapımcılar arasındaki ilişkiyi düzenlemesi gereken öncelikli yasa mevcut İş Yasası değil Telif Yasasıdır (AÇSHB, 2018: 42).

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. 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 çekiciliğinden dolayı yer almak isteyen çok sayıda kişinin olması, işsizliğe ve ücretlerde tabana doğru bir rekabete yol açmaktadır (Başaran, 2016: 219-220).

Sosyal Güvenlik

Diziler, yarattığı ekonomik değer nedeniyle kısmen de olsa denetim altına alınmaya başlanmıştır. Kayıt dışılığın engellenmesi için serbest meslek makbuzu kesilmesi, denetimin arttırılması ile bir zorunluluk haline gelmiştir. 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. Çalışanlar yapımcılar tarafından sigortasız olarak istihdam edildiklerinde, sosyal güvencelerinin olabilmesi için farklı yöntemlere başvurumaktadırlar. 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 (Başaran, 2016: 213-216).

Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510) ile oyuncuların statüsünü 4B'den 4A'ya çevirerek oyuncuların serbest meslek erbabı olarak değil de bağımlı çalışan, yani işçi olarak tanımlanmasını sağlamaya çalışılmaktadır. Oyuncular 4A kapsamına alınırsa, kendi deyimleriyle kelepçe sözleşmeden de kurtulabilecektir ki söz konusu tipte hazırlanan sözleşmelerde yapımcılara istedikleri an herhangi bir gerekçe olmaksızın ve tazminat ödemeksizin sözleşmeyi fesih etme hakkı verilmektedir (Bulut, 2016: 92).

Oyuncular Sendikasının, yapılan işin doğası gereği istisnasız tamamı bağlı çalışan durumunda olan, ücret karşılığı bağımlı ve denetim altında iş gören 1.300 üyesinden yalnızca 30'u 5510 sayılı Kanun'un 4/a bendi uyarınca sigortalı görünmektedir. Karşılaştırmalı hukuka kabaca bir göz atıldığında dünyanın hemen her yerinde oyuncuların bağlı çalışan statüsünde oldukları ve iş hukuku korumasından faydalandıkları aşikardır. Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Fransa, Almanya, Avustralya ve İsveç ülkelerinde yasal olarak oyuncular bağlı çalışan/işçi olarak kabul edilmektedir. Oyuncularla yapılan tüm sözleşmeler Kanuna uygun olarak düzenlendiğinden oyuncuların İş Hukukundan doğan tüm hakları (çalışma saatleri, set güvenliği, taban ücret vb.) güvence altına alınmıştır (AÇSHB, 2018: 42-44).

Ücretler

Dizilere bölüm başına ödenen tutarlar dizinin türü, kanalın ihtiyacı, rekabet, senaryo, kast, prime time kuşağında yer alıp almaması, yapım şirketinin pazarlık gücü gibi pek çok faktöre göre değişmektedir. Dizi maliyetlerinin değişimine ilişkin olarak yapılan görüşmelerde kasta ödenen tutarların en büyük payı oluşturduğu ifade edilmiştir. Bu yüksek maliyetin, ünlü oyuncular sayesinde elde edeceği yüksek reyting ve sponsorluk gelirleri ile karşılanacağı belirtilmiştir. Popüler oyuncular bütçenin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Öte yandan sektör temsilcileri ile yapılan görüşmelerde; dizilerin ilk bölümleri, kullanılacak mekânlar ve çekim için tüm ekipmanın oluşturulduğu bölümler olduğu için önemli bir maliyet artırıcı etmen olarak belirtilmiştir (Öztürk, 2015: 67). Dizi endüstrisinde çalışanlar, çalıştıkları belirli süreler karşılığında değil, dizinin bir bölümünün çekimi karşılığında ücretlerini almaktadırlar. Her hafta yeni bir bölüm çekilmesinin sonucu olarak çalışanlara ücretleri haftalık olarak ödenmektedir Bölüm başı olarak anlaşılan ve ödemesi haftalık olarak yapılacağı taahhüt 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. Dizi çalışanlarının ücretlerinin, diğer sektörlerde çalışanlarla karşılaştırıldığında görece yüksek olduğu görülmektedir. 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 için bir sürekliliğinin olmaması ve işsiz kaldıkları sürelerinin uzun olması nedeniyle genellikle alınan ücretlerin aylık ortalaması düşük olmaktadır (Başaran, 2016: 211-213).

Bir dizide rol alan bir başrol oyuncusunun günümüz Türkiye'si şartlarında astronomik ücretler alırken aynı dizide çalışan yüzlerce kişi dar gelirlidir (AÇSHB, 2018: 46). Tablo 2'de gösterilen 2011-2012 yılları dizi sektöründe bazı ücretli çalışanların bölüm başı ücret aralıkları bu durumu gösterir niteliktedir. Veriler eski olsa da çizgi üstü ve çizgi altı çalışanlar arasındaki gelir dağılımı arasındaki fark günümüzde de hala oldukça açıktır.

Tablo 2: 2011-2012 yılları dizi sektöründe bazı ücretli çalışanların bölüm başı ücret aralıkları

Başrol oyuncular: 15.000-60.000 TL	
Yardımcı oyuncular: 5.000-15.000 TL	
Yönetmen: 5.000 – 15.000 TL	ÇİZGİ ÜSTÜ
Görüntü yönetmeni: 4.000 – 8.000 TL	
<hr/>	
Yönetmen Yardımcısı: 1.000-2.000 TL	
Diğer Yönetmen Yardımcıları (2., 3., 4.): 500 – 1000 TL	
Kameraman: 1.000 - 2.000 TL	
Kamera Asistanı: 400 – 1.000 TL	ÇİZGİ ALTI
Işık Asistanı: 400 – 1.000 TL	
Makyöz: 500 -1000 TL	

Kaynak: Konaşlu, 2013: 14.

Çalışma Süreleri: “Yerli Dizi Yersiz Uzun”

RTÜK tarafından getirilen yayın süresi sınırlaması ile kanalların reklam yayınlamalarına sınırlama getirilmiştir. 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 (Başaran, 2016: 216). Çekim alanları veya set yerlerine ulaşımında oyuncular hariç olmak üzere (oyuncular genelde kendi imkanlarıyla gelip gittikleri için) set işçileri işverenlik tarafından sağlanan araçlarla çekim alanlarına topluca getirilip götürülmekte ancak yolda geçen süreler çalışma süresine dahil edilmemektedir (AÇSHB, 2018: 70). Sektörde tartışılan en önemli konulardan birisi dizi sürelerinin gelişmiş ülkelere göre uzunluğu ve bu uzunluğun sürdürülebilirliği. Sektör çalışanları, süreleri uzun bulmakta ve ekip ve oyuncular için her hafta bu sürelerde çalışmanın zorluğunun altını çizmektedirler. Sektördeki mevcut finansal yapı dikkate alındığında yapılan bütün eleştirilere rağmen dizi sürelerinin kısalmamasının pek mümkün gözükmediği anlaşılmaktadır. Aynı zamanda sektördeki oyuncular, set çalışanları ve diğer çalışanlar arasında sendikal bağların zayıf olması da bu yönde birlikte karar alınmasını engellemektedir (Deloitte, 2014: 33).

Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan “Prekarya”ya mı?

Prekarya kavramının kökeni, Türkçeye “güvencesizlik” olarak çevrilen *précarité* kavramına dayanmaktadır. *Précarité* kavramı, ilk kez Fransa’da bir grup sosyolog tarafından, işsiz ve düzensiz çalışanların mücadelelerindeki ortaklıkları vurgulamak amacıyla kullanılmıştır. Latince “dua etmek” anlamına gelen *precor* sözcüğüne dayanmakta; dolayısıyla “dua etmeyi” gerektirecek kadar çaresizlik ve belirsizlik içeren evrensel bir insanlık durumuna gönderme yapmaktadır (Oğuz, 2011: 11). Dizilerin yayınlanmaya devam edeceğine dair bir garantinin olmaması, yeni başlayan bir dizinin üç bölüm sonra iptal edilmesi veya devam eden bir dizinin son 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 (Başaran, 2016: 219). Yapımcının çevresinde örgütlenmiş, onunla kader ortaklığı içerisindeki nitelikli iş gücünün kendi arasındaki rekabetin “görece” az olması, işsiz kalan bir yaratıcı işçinin yapımcının bir sonraki projesinde yeni bir iş bulma olanağını

arttırır. Fakat yedek işçi ordusunun varlığı nedeniyle, işsiz kalan bir teknik işçinin yaratıcı bir işçinin ağı içerisinde olması için rekabet içinde olduğu diğer teknik işçileri yenmesi gerekir. Böyle bir rekabetin varlığı iş sürekliliğiyle ilgili güvencesizliğin temel belirleyenlerindedir. Daha açık bir ifadeyle, çizgi üstü işçilerin, çizgi altındaki işçilere göre işsizlik durumunda herhangi bir iş bulmaları sektör içerisinde oluşturdukları ağlar ve yapımcıya yakınlıkları nedeniyle daha olasıdır (KONUŞLU, 2013: 11).

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

19 Şubat 2015 tarihli ve 29272 sayılı Resmi Gazete yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyerleri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ ile setler “az tehlikeli” sınıftan “tehlikeli” sınıfa alınmıştır (AÇŞHB, 2018: 52). Set karmaşık ve değişken yapısıyla içinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili geniş çapta riskleri barındıran bir çalışma alanıdır. Bu açıdan set çalışma koşullarına yönelik tanımsızlık ve iş organizasyonu eksikliği işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda risklerden kaçınılmasını, çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik olumsuz etkilerin önlenmesini zorlaştırmaktadır. Oyuncular Sendikası için çalışan bir iş güvenliği uzmanının da belirttiği gibi her ne kadar dışarıdan şaşalı bir hayat arz etse de “setlerin inşaattan farkı yok”tur. 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 (Bulut, 2016: 94). Dizi setlerinde ölümlerle ve ölümcül kazalarla sıklıkla karşılaşılırken, bu durum “tehlikenin bu işin kaderinde olduğu” gibi açıklamalarla meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır (KONUŞLU, 2013: 16). 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 (Başaran, 2016: 220).

Örgütlülük ve Sendikalaşma

Uygulamada tüm oyuncuların kendi nam ve hesabına çalışıyor gibi nitelendirilerek sosyal güvenlik noktasında 4/B’li olarak gösterilmeleri sebebiyle sendikaya üyelik noktasında sorun yaşanmaktadır. Bunun sonucunda e-devlet kapısı üzerinden yapılan sendika üyelik başvurularında bazı çalışanların, e-devlet sisteminde işçi olarak görülmemekte, bu suretle işçi sendikasına üye olamamakta ve sendikalaşma oranı düşük kalmaktadır (AÇŞHB, 2018: 77). Hem oyuncuların hem

de set çalışanlarının çalışma koşullarının ortaklığına rağmen dizi sektöründe sendikalaşma anlamında kurulmuş olan iki ayrı sendika bulunmaktadır. Bu sendikalar, Sinema Emekçileri Sendikası ve Oyuncular Sendikası'dır (Saraç, 2015: 65). Sendikalaşma açısından asıl önemli gelişme, 2011 yılında "sahne, perde, ekran ve mikrofon alanında performans gösteren" oyuncuların bir araya geldiği Oyuncular Sendikası'nın kurulması olmuştur. Çizgi üstü kültür emekçilerini barındıran Oyuncular Sendikası'nın faaliyetleri, sadece dizi oyuncularıyla sınırlı olmasa da özellikle dizi sektöründe çalışan oyuncuların çalışma koşulları, dizi oyuncularının medyadaki görünürlüğü ve sektörün ekonomik hacmi, Oyuncular Sendikası'nın faaliyetlerini özellikle dizi sektörüyle ilişkili olarak ön plana çıkarmaktadır (Bulut, 2016: 91).

Sendikaların setlere ilişkin bir örgütlenme ve denetim mekanizması olarak faaliyette bulunmaması veya bulunamaması çalışanlar açısından tüm olumsuz çalışma koşullarıyla bireysel olarak mücadele etmelerini zorunlu kılmaktadır. Diziler 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. Genel olarak dizi ve sinemada setlerindeki sendikalaşmaya engel olan ortak sorun ise çalışanların tespitindeki zorluk ve sendikaya karşı olan tutumdur (Başaran, 2016: 221).

Fiziksel Çalışma Koşulları

Ses ve Gürültü Seviyeleri

Yüksek düzeyde ses ve gürültü seviyelerinin zarar verici etkileri vardır. Yüksek düzeyde gürültü potansiyeli ortaya çıkarabilen durumlar: Güç araçlarının kullanımını içine alan set ve sahne inşa edilmesi gereken durumlar, havai fişek ve parlayıcı/patlayıcı madde kullanımını içeren özel efektler, havaalanı, fabrika gibi gürültülü mekânlarda yapılan çekimler, yüksek güçlü amplifikatörlerin kullanımı, ateşli silah ve tabanca kullanımınıdır. Ayrıca, çekim mekânı gürültü maruziyeti azaltmaya uygun şekilde tasarlanmalı ve düzenlenmelidir. Gürültüye maruziyet değerini azaltmak amacıyla, gürültüye maruz kalınan çalışma yerlerinin uygun biçimde

işaretlenmesi, bu alanlara girişin kontrollü yapılması gerekir. Gürültü maruziyet değerlerinin aşıldığı durumlarda çalışanların kulak koruyucu kullanması gerekmektedir. Kulak koruyucuların işitme ile ilgili riski ortadan kaldıracak veya en aza indirecek biçimde seçilmesi gerekir. Kulak koruyucuları çalışana özel olmalı ve tam olarak uymalıdır (Setlerde İSG Rehberi, 340-341).

Hayvanlarla Çalışma

Çekimde kullanılan hayvanların özellikleri ve sağlık durumları ile ilgili veteriner sertifikası olmalıdır. Hem ekibin hem de hayvanların güvenliği için tecrübeli bir hayvan eğiticisinin sette bulunması sağlanmalıdır. Hayvanlara çekim yapılan sahnelerde sadece ilgili kişiler bulunmalıdır. Set, hayvanların yaşamasına ve çalışmasına uygun olarak düzenlenmeli, hayvanlar için ayrı bir yaşam alanı oluşturulmalıdır. Hayvanlar yüksek ses ve kimyasal (patlama, sis, koku) etmenlerden uzakta ve kontrol altında tutulmalıdır. Buldukları yerden kaçmalarını önleyici önlemler alınmalıdır. Zehirli hayvanlarla çekimlerde oyuncu ve teknik ekibin alerji bilgileri alınmalıdır. Zehirlenme durumuna karşı ilkyardım ekibi ve panzehirler hazır bulundurulmalıdır. Bu koşulların sağlanamadığı durumda hiçbir şekilde sete zehirli hayvan getirilmemelidir (Setlerde İSG Rehberi, 341).

Aşırı Sıcak ve Soğuk Hava Koşullarında Çalışma

Aşırı sıcak ve soğuk hava koşullarında çalışan tüm kişilerin bedensel strese karşı hazırlıklı olması gerekir. Bu tarz hava koşullarda çalışmanın sağlığa bir dizi olumsuz etkisi vardır. Aşırı sıcak ve soğuk hava koşulları fiziksel çalışma, sıvı kaybı, yorgunluk ya da bazı tıbbi durumlar gibi diğer etkilerle kombine olduğunda hastalık, sakatlık ya da ölüme yol açabilir. Aşırı sıcak koşullara maruz kalma yaz aylarında dışarıda çalışma, sıcak, havasız ve iyi havalandırılmamış binalarda çalışma, araçlarda çalışma şeklinde olabilir. Aşırı sıcak koşullarda çalışma kişinin vücudu üzerinde strese sebep olur ve vücut yükselen ısıyı ve aşırı sıvı kaybını engelleyemediği zaman şu semptomlar görülür: Deri döküntüleri, dehidrasyon (su kaybı), ısı krampları, ısı bitkinliği, sıcak çarpması. Aşırı soğuk hava koşullarına maruz kalma durumunda en ciddi rahatsızlık hipotermidir. Hipoterminin belirtileri bulantı, yorgunluk, baş dönmesi, sinirlilik içerebilir. Ayrıca el, ayak vb. organlarda aşırı titreme ve ağrı da görülebilir. Soğuğa maruz kalmanın bir başka ciddi etkisi ise soğuk vurması ya da parmak, ayak, burun, kulak gibi organların donmasıdır. Aşırı sıcak ve soğuk havada çalışma durumunda; çalışanlara sıcak ve soğuk havanın sağlığa etkileri ve sıcak/soğuk

kaynaklı rahatsızlıklara karşı bilgilendirme ve eğitim verilmelidir. Molaların sıklığı arttırılmalı, iş temposu ve iş yükü azaltılmalıdır. Doğrudan güneş ışığına maruz kalma engellenmeli, ağır iş yükü olan işler için günün serin zamanları çalışılmalıdır. Açık havada güneşten koruyucu şapka, gözlük, güneş kremi vb. kullanılmalıdır. Aşırı sıcak hava koşullarında çalışmalarda sette yeterli miktarda su (her 20 dakikada en az 1 bardak su içilmesi) aşırı soğuk havalarda çalışma için ise yeterli miktarda sıcak içecek bulundurulmalıdır. Kostüm tasarımlarının ve kumaş seçimlerinin hava koşullarına uygun yapılması gerekmektedir. Çalışma koşullarına uygun koruyucu giysiler temin edilmelidir. Sette ilkyardım ve ambulans bulundurulmalıdır (Setlerde İSG Rehberi, 342-343).

Hijyen-Temizlik-Tuvalet Sorunları, Dinlenme ve Bebek Bakım Alanı

Çalışanların soğuktan, sıcaktan veya yağıştan korunabilecekleri, tuvalet ihtiyaçlarını giderebilecekleri, dinlenebilecekleri bir yere 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 (Başaran, 2016: 217).

Yorgunluk ve Uykusuzluk

Yorgunluk; fiziksel ve/veya zihinsel olarak zorlanmanın bir sonucudur. Yorgunluğun düzeyi işin dayattığı iş yüküne, çalışma saatlerinin uzunluğuna, önceki gün ya da gece yapılan çalışmanın süresine göre değişir. Uyku yoksunluğu, normal uyku rutinlerindeki aksamalar ve yeterli uykunun alınamaması durumudur. Uyku dürtüsü en güçlü fizyolojik dürtülerdendir ve yeterli uyku olmadan beyin ihtiyacını karşılamak için kendiliğinden uykuya dalabilir. Bu durum sadece birkaç saniye ya da dakika sürebilir. Bu istemsiz uyku işle ilgili (makine, araç vb. kullanımı sırasında) faaliyetleri sürdürürken oluşabilir. Uyku yoksunluğu ile ilgili diğer riskler ise yorgunluk, baş dönmesi, konsantre olamama, algısal ve ruhsal değişikliklerdir. Uyku yoksunluğu ve yorgunluk kişinin iş performansını ciddi şekilde etkilerken hem kendisinin hem de diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini riske sokar (Setlerde İSG Rehberi, 343).

Ulaşım Sorunları

Sete ulaşım esnasındaki riskler çalışanlar için oldukça önemlidir. Alınması gereken önlemler: Sette ulaşım için kullanılan araçların teknik servisleri ve bakımlarının düzenli olarak yapılması, sürücünün kullanılan araca uygun lisans ve gerekli belgesi olması (SRC), sürücünün sürüş sırasında hız limitlerini aşmaması, cep telefonu ile konuşmaması, sürücünün ne kadar süre araba kullandığı ne kadar süre sette beklediğine dair kayıt tutulması, sürücünün sette bulunduğu saatler çalışma süresini aşıyorsa araç kullanmaması, yorgun ve/veya uykusuz sürücünün araç kullanmaması, araç kullananların güvenli sürüş eğitimi almaları, araçlarda ilkyardım çantası, yangın söndürücü bulundurulması, yangın söndürücü ve ilkyardım çantasında malzemelerin son kullanım tarihlerinin düzenli olarak kontrol edilmesidir (Setlerde İSG Rehberi, 340).

Psiko-Sosyal Çalışma Koşulları

Rol-Karakter Çatışması & Mesleki Sosyalleşme

Şöhretlerin sık sık kimlik karmaşası yaşamaları, hatta filmdeki bir rolü sona erdiğinde ünlü bir aktristin gerçek benlik duygusunun tamamen silinmesi görülebilir. Oyuncuların özel benliği ile topluma sunulan benliği arasında meydana gelen bu türden bir “yarılma”, henüz kişiliklerinin oluşmadığı bir zamanda farklı rollere girmek zorunda kalan çocuklar için daha da olası gözükmetedir. Yetişkin olarak benlikleri oluşmuş şöhretlerin bile hissettikleri benlik yitimi duygusu ya da kimlik karmaşası sorununun çocuk oyuncuların kendilerine ait bir kimlik oluşturmalarını engelleyeceği açıktır. Üstelik zaman zaman trajik sahnelerde rol almaları, ya da tıpkı yetişkin bir bireymiş gibi davranıp giyinmeleri, henüz gerçekle tam olarak bağını kuramayan çocuklar için telafisi mümkün olmayan sonuçlara neden olabilir (Yılmaz, 2014: 224).

Stres ve Tükenmişlik

Stres algılanan talep ve bireylerin bu talepler ile başa çıkma yetenekleri arasındaki dengesizlikten kaynaklanan zararlı fiziksel ve duygusal bir tepkidir. İşle ilgili stres iş organizasyonu, çalışma tasarımı ve iş ilişkileri tarafından belirlenir ve işin talepleri işçinin bilgisi, yetenekleri, kaynakları

ya da ihtiyaçları ile uyuşmadığı ya da aştığı zaman açığa çıkar (ILO, 1984). Stres altında çalışmaya verilen tepki kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilir. Yüksek stres seviyesi sağlıkla ilgili bozuklukların gelişmesine ya da kişinin stresle başa çıkmada sağlıksız davranışlar edinmesine katkıda bulunabilir. Stres altında çalışma, psikomatik rahatsızlıklar, baş ağrısı, mide ya da karın ağrıları, sırt ve kas ağrıları, yüksek endişe, sürekli yorgunluk, bitkinlik, denge sorunları, görme bozuklukları, çeşitli cilt hastalıkları, sindirim sisteminde ve iç organlarda rahatsızlıklar, kalp krizi gibi sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilir. Stresle mücadele alkol ve madde bağımlılığı, artan sigara kullanımı, sağlıksız beslenme, yetersiz fiziksel aktivite ve uyku bozukluklarının ortaya çıkmasına neden olabilir. İşle ilgili stresin önlenmesi ve kontrol altına alınması için; çalışma saatleri düzenlenmeli, iş organizasyonu düzgün olarak yapılmalı, sette gereksiz beklemeler olmamalı, iş yetiştirme stresinin ortadan kaldırılması için yeterli iş süreleri sağlanmalı, gerçekçi hazırlık, prova, yapım ve post-produksiyon zaman çizelgeleri hazırlanmalı, iş konusunda yetersiz/eksik bilgilendirme, eksik iletişimin önüne geçilmeli, ehil kişiler ile çalışılmalı, belirsizlikler ortadan kaldırılmalı ve aynı anda birden fazla iş ile uğraşma önlenmelidir (Setlerde İSG Rehberi, 344-345).

Mobbing ve Taciz

Mobbing çalışanların birbirlerine ve/veya işverenlerin, amirlerin, altlarında çalışan personele uyguladıkları fiziksel olmayan şiddet (yıldırma, sindirme, korkutma, tehdit etme, izole etme, yabancılaştırma, soğutma) olarak tanımlanmaktadır (Setlerde İSG Rehberi, 345). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından dizi sektöründe çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi programlı teftişte yapılan gözlem ve görüşmelerden çıkan sonuçlara göre katılımcıların %54'ü en önemli sorun olarak çalışma saatlerini, %35'i ödemelerin zamanında alnamamasını belirtmiştir. Önemli ikinci sorun, %28'i ise iş yerindeki saygısızlığı en önemli üçüncü sorun olarak gördüğünü belirtmiştir. Burada saygısızlık mobbing olarak tanımlanmıştır (AÇSHB, 2018: 50).

Sonuç

2000’li yıllar Türk dizi sektöründe çalışma ilişkileri ve çalışma koşulları ile ilgili sorunların incelendiği bu makalenin ulaştığı en önemli sonuç; sektör çalışanlarına yönelik özel bir Kanun oluşturulması gerekliliğidir. En temel sorunun ekonomik olduğunu söylemek mümkündür. Hem sektörde çalışanların hem de bu alanda sendikalaşmış kurumların söylediği ilk öneri “Sinema İş Kanunu”nun çıkarılmasına yöneliktir. Çalışma ilişkileri hukuksal olarak boşlukta ve parçalı bir yapı göstermektedir. Bu durum kayıtdışılığın bir görünümü olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sözleşmesine dahil olunmadığı için keyfi işten çıkarmalar söz konusu olabilmektedir. Dizi sektöründe çalışan çizgi üstü ve çizgi altı işçilerin iş ilişkileri öncelikle hukuksal boyut kazanmalıdır, sektörün yapısından kaynaklı İş Kanunu’ndan farklı bir durum söz konusudur. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yayınlanan 2018 tarihli raporda bu duruma yönelik getirilen çözüm önerisi *“kendileri ile yapılan dizi projeli eser sözleşmesi kapsamında çalışılan oyuncularla kendi adına bağımsız çalışabilmeleri imkanı göz önünde tutularak fatura, serbest meslek makbuzu gibi belgelerle ödeme yapılması mukabilinde hizmet satın alma sureti ile ortak çalışma yapılmasının uygun görülmesi gerekir”* şeklindedir.

Çalışanlar sosyal güvenlik haklarından yoksun olmakla beraber bu durum iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında yasal haklardan yararlanamamaları anlamına gelmektedir. Resmi tatil izinleri, hafta tatili, yıllık izinler, hastalık/analık gibi izinleri kullanılamamaktadır. Belirsiz, esnek ve a-tipik çalışma söz konusu olduğu için prim günleri tamamlanamamakta ve emeklilik haklarından yararlanamamaktadırlar. Sektörde çalışanların 4/A’lı olması elzemdir.

Ücretler zamanında ödenmemekte, fazla çalışmalar karşılanmamakta veya eksik ödenmektedir. Sendikalaşma yaygınlaşmadığı için çalışanlar bu sorunlarla bireysel düzeyde mücadele etmekte kimi zaman hakkımı ararsam damgalanırım bir daha sektörde iş bulamam korkusu ile mücadele etmekten vazgeçmektedirler. Çizgi üstü çalışanlar ve yıldız oyuncular dışında ücretler çok düşük olmakla beraber dışarıdaki yedek işsizler ordusu ücretleri tabana çekme etkisi yaratmaktadır. Ücretlerin dağılımı tanınmış olma boyutu üzerinden kurgulanmaktadır. Bu durum yüksek ücretlerin birkaç oyuncunun elinde olduğu çalışma ilişkilerinin normalleşmesine neden olmaktadır. Sektörde yer bulmaya çalışan bulsa da daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalan

oyuncular ile tavan ücretlerle çalışan hatta çalışacağı ücreti kendisi belirleyen oyuncular arasında gelir dağılımı eşitsizliği büyümektedir.

Çalışma süreleri yasal mevzuatın oldukça üstündedir. Reyting, rekabet ve bölümü yetiştirme baskısı çalışma sürelerinin uzun olmalarının en temel nedenleridir. Aynı zamanda yolda geçirilen süreler çalışma sürelerinden sayılmamaktadır. Günümüzde yaygın olarak kullanılmaya başlanılan dijital platformlar alternatif bir çalışma ilişkilerinin olabildiğini göstermektedir. Televizyon dizileri ile dijital TV platformları arasındaki en önemli farklardan birisi bölüm süreleridir. İnternet dizileri 40-60 dakika arasında olmasına karşın televizyon dizileri iki saati aşmaktadır. Yaklaşık olarak internet dizilerinde iki bölüm televizyon dizilerinde bir bölüme denk gelmektedir. Bu da oyuncuların bir hafta içerisinde iki kat daha fazla sürelerle çalışması anlamına gelmektedir. Reklamlardan gelir elde edebilme olanağı televizyon dizilerinin uzun olmasına zemin hazırlamaktadır. Televizyonda gösterilen kalan reklam dakika sayısı izleyicileri kanal değiştirmelerinin önüne geçmenin yeni bir yoludur. Bu dakikalar kısa sürelerle olduğu için izleyici kanalı değiştirmeye gerek görmemekte bu kısa süreyi mola olarak kullanmaktadır. Bu yol dizinin reytinginin düşmesinin önüne geçme uygulamalarından birini oluşturmaktadır. Tekrarlar, reklamlar ve yeni bölümler ile bir dizi izlemeye ayrılan zaman dört saati bulmaktadır. Reklam dönüşlerinde geriden başlatma da söz konusu olabilmektedir. Son zamanlarda kullanılan bir başka reklam tekniği de dizinin reklama gitmeden reklam yapılacak ürünün dizinin hikayesine yerleştirilmesidir. Tüketicilerin hem bu kadar zamanı bir diziye ayırmak istememeleri hem de bu süre içerisinde birden fazla dizi ya da film izleyebileceklerini düşünmeleri onları dijital yönlendirmektedir. Tüketiciler reklamsız dizi izleyebilmek, çeşitli ve sansüresiz dizilere erişebilmek için dijital TV platformlarına abone olmaktadır. Hem tüketiciler için hem de yapımcı, oyuncular ve set işçileri için dizi sürelerinin indirgenmesi gerekmektedir. Dijital platformlar bunun en iyi örneğini oluşturmaktadır. Dizi sürelerinin yarı yarıya indirilmesi prime time kuşağında iki dizinin gösterilebileceği anlamına gelmektedir. Hem sektörde ünlü olmaya çalışan, tanınmayan oyuncuların istihdam edilmelerinin önü açılacaktır hem de bu sektördeki işsizliğin azalması yönünde olumlu bir etki yaratılacaktır. Yıllarca bir diziden diğer diziye başrol olarak geçen oyuncular bu rolleri kendilerine tekelleştirmektedir. Tanınmış ve ünlü olmanın getireceği reyting ve sponsor desteği bu tekelleşmenin nedeni olsa da bu durum gerçekte ayrımcı bir uygulamadır.

Her bir dizinin senaryosunun getirdiği 6znellik 7alışma yer ve zaman kullanımını farklılaştırmaktadır. Bu durum alınacak işçi sağlığı ve iş g6venliği konularının dağınıklaşmasına, denetim ve takip g6c6l6đ6ne neden olmaktadır. Dizi setleri iş7ileri tehlikeli ve riskli koşullar i7erisinde (g6r6lt6l6 ortamlarda, bazen hayvanlarla, aşırı sıcak ve soğuk hava koşullarında, bazen y6ksek yerlerde, sokaklarda, gece-g6nd6z denilmeden) 7alışmaktadırlar. Zaman zaman patlayıcı ve kimyasal maddelerle 7alışılmakta, ağır malzemeler taşınmaktadır. Set alanları da olduk7a tehlikeli olabilmektedir. Her yerde kablolar bulunabilmekte, ekipmanlar devrilebilmektedir. Rollerini yerine getirirken bir de fiziksel olarak zorlanmakta ve hayatları tehlikeye girmektedirler. Hijyen, temizlik ve tuvalet sorunları yaşamaktadırlar. Dinlenme alanları yetersiz kalmaktadır. Oyuncuların karavanda dinlenme fırsatı olmakla beraber bu fırsat t6m set 7alışanları i7in ge7erli değildir. Bir d6nem ř6hret olurken, tanınırken dizi bittiğinde ise boşluğa d6şmektedirler. Stres ve t6kenmişlik yaşamaktadırlar. Mobbing ve tacize maruz kalabilmektedirler.

Kaynak7a

Ağcakaya, S. ve 6đrek7i, S. (2006). K6reselleşme ve K6reselleşmenin Evrensel Değerleri, *S6leyman Demirel 6niversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 14, ss.25-42.

Bur7, M. ve Mazıcı, T. E. (2023). K6lt6r End6strisi Aracı Olarak Dijital Yayıncılık: Dijital TV Platformları 6zerine Durum 7alışması. *İletişim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 133-166. doi:10.5281/zenodo.7785622

Başaran, A. ve Kurtulmuş, M. (2016). T6rk Film End6strisinde 7alışma İlişkileri ve Sendikalaşma, Marmara 6niversitesi İktisat Fak6ltesi 7alışma Ekonomisi ve End6stri İlişkileri B6l6m6, *7alışma ve Toplum*, 2016/1

Bulut, E. (2016). Dramın Ardındaki Emek: Dizi Sekt6r6nde Reyting Sistemi, 7alışma Koşulları ve Sendikalaşma Faaliyetleri, Ko7 6niversitesi, Medya ve G6rsel Sanatlar B6l6m6, *İletişim* 24, Haziran.

Deloitte, Dünyanın En Renkli Ekranı: Türkiye’de Dizi Sektörü, Ağustos, 2014. (<https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/technology-media-and-telecommunications/articles/turkish-tv-series-industry.html> adresinden 05.11.2018 tarihinde alınmıştır.

Deloitte, Türkiye’de Tahmini Medya ve Reklam Yatırımları, Reklamcılar Derneği Raporu, Mart, 2018

Deloitte, Türkiye’de Tahmini Medya ve Reklam Yatırımları, 2021 Raporu, Nisan 2022.

Erkılıç, H. Ve Erkılıç, D. S. (2021). COVID-19 Pandemisi Sürecinde Dijital Platformların Yükselişi: Sinema Değer Zincirindeki Değişim Sinema Endüstrisini Nasıl Etkiler?, İlef Dergisi, Özel Sayı, Güz/Autumn: 99-126.

Hart, C. (2007). *Televizyon Program Yapımcılığı* Çev. Erdamar, T. V., Es Yayınları, İstanbul.

ISMMMO, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Toplumsal Raporlar, Dizi Ekonomisi-Mayıs 2010.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar-İlkeler-Teknikler*, Nobel Akademik Yayın, 23. Basım, Ankara.

Konuşlu, F. (2013). Emek Süreci Analizinden Sınıf Tartışmasına Bir Yol Denemesi: Türkiye Özel Televizyon Dizilerinin Üretim ve Emek Sürecinde Sınıfsal İlişkiler, *Praksis Dergisi*, 32.sayı.

Mesleki Yeterlilik Kurumu, (2013). Ulusal Meslek Standardı, Figüran Seviye 3, Referans Kodu / 13ums0369-3.

Mesleki Yeterlilik Kurumu, (2013). Ulusal Meslek Standardı, Oyuncu Seviye 6, Referans Kodu / 13ums0371-6.

Oğuz, Ş. (2011). Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan “Prekarya”Ya Mı?, Odtü Kuzey Kıbrıs Kampüsü, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Programı, *Mülkiye*, Cilt: Xxxv Sayı:271

Oyuncular Sendikası, Sinema Televizyon Sendikası ve Sinema Emekçileri Sendikası, Sivil Düşün AB Programı, Kamera Önünde ve Arkasında Çalışanlar İçin Setlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Kılavuzu, Baskı ve cilt: Sena Ofset, Sertifika no: 12064, 2. Matbaacılar Sitesi 4NB 7-9-11, Topkapı, İstanbul.

Öztürk, M. (2015). *Türkiye’de Dizi Sektörü’nün Ekonomi Politikası*, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Radyo Sinema ve Televizyon Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

RTÜK, Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması-2, Kamuoyu, Yayın Araştırmaları ve Ölçme Dairesi Başkanlığı, 2018 /1, Ankara.

Saraç, Ç. D. (2015). *Televizyon Dizilerinin Üretiminde Emek Süreci: Set İşçilerinin Çalışma Koşullarının Analizi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Sarı, Ü. ve Türker, H. (2021). Dijital platform kullanıcılarının izleme alışkanlıklarına yönelik bir araştırma: Netflix örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 59-80.

Şeker, T. N. (2009). *Teknoloji ve Televizyon, Türkiye’de Uydu, Kablo TV ve Dijital Platform Yayınları Üzerine Bir İnceleme*, Literatürk, Sebat Ofset Matbaacılık, İstanbul.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB), Rehberlik Ve Teftiş Başkanlığı, (2018). Genel Değerlendirme Raporu, Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, Ankara.

Yılmaz, B. (2014). *2000’li Yıllarda Türk Dizi Sektörünün Durumu*, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mayıs.

Yılmaz, T. T. (2014). Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, *Çalışma ve Toplum*, 2014/1