

## Televizyon Dizilerinin Üretiminde Emek Süreci\*

### Labor Process in the Production of TV Series

*Duygu Çeliker Saraç, Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi, E-Posta: duyugusarac@sdu.edu.tr*

#### Anahtar Kelimeler:

Televizyon Dizileri,  
Emek Süreci, Set  
İşçileri, Çalışma  
Koşulları.

#### Öz

Bu çalışmada Marksist emek süreci teorisinin temel öncüllerinden hareketle Türkiye’de televizyon dizilerinin üretiminde emek süreci analiz edilmiştir. Set işçilerinin vasıflarını şekillendiren süreçler ile dizi üretim sürecinde denetim, sömürü ve mücadele biçimlerini ortaya koyabilmek amacıyla hem set işçileri hem de emek ve sermaye örgütlenmeleriyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları, dizi üretim sürecinde sermayenin denetim gücünü kullanarak işi vasıfsızlaştırmasına, yoğun iş yükü, uzun çalışma saatleri ve ücret politikalarıyla gelen sömürüye işaret etmiştir. Sinema-TV alanında kurulmuş emek örgütlenmeleri ise Türkiye’nin tarihsel koşulları içinde geriletmiş ve güç kaybına uğratılmıştır. Çalışma koşullarının ve taleplerin ortaklığına rağmen emek örgütlenmelerinde bölünme söz konusudur. Setlerdeki çalışma koşullarına yönelik olarak emek örgütlenmelerinin mücadelesine karşılık yapım şirketleri işçilerle arasında işveren-işçi ilişkisi olduğunu kabul etmemekte, setlerde kendi yasalarını uygulamaktadır.

#### Keywords:

Television Series,  
Labour Process,  
Workers in  
Television Series-  
Making, Working  
Conditions.

#### Abstract

In this study, labour process in the production of television series in Turkey was analyzed taking the basic premise of the Marxist labour process theory into consideration. Interviews were conducted with both set workers and labour and capital organizations in order to demonstrate the processes shaping the characteristics of the set workers and to demonstrate the control, exploitation and struggle patterns in the process of series production. The results of the study indicated deterioration of work-quality resulting from the control power of capital, exploitation resulting from intense workload, long working hours and wage policies in the series production process. Labour organizations established in cinema and television field were forced to lose power and deteriorate over a period of historical conditions of Turkey. There is division in labour organizations in spite of partnership of working conditions and demands. In response to the struggle of the labour organizations for working conditions in the sets, film companies do not accept that there is an employer-worker relationship with the workers and apply their own laws in the sets.

\*Bu makaleye yazarın “Televizyon Dizilerinin Üretiminde Emek Süreci: Set İşçilerinin Çalışma Koşullarının Analizi” başlıklı doktora tez çalışması kaynaklık etmektedir

## Giriş

Emek süreci, insanların en uzak atalarından bugüne gereksinimlerini karşılamak için iş ile doğayı denetleyip, kontrol altına almasıdır. Günümüze değin var olmuş üretim biçimlerinin kendine özgü belli nitelikleri altında değerlendirildiğinde ise her bir üretim biçiminde emek sürecinin farklı nitelikler taşıdığı görülür. Kapitalizmle birlikte insanlar, sahip olduğu tek şey olan emek gücünü kapitaliste satmaya başlamış; emek gücü de bir meta haline dönüşmüştür. Emek gücünün bir süreliğine kullanım hakkını satın alan kapitalist, çeşitli kontrol yapılarına başvurarak emek gücünden sonuna kadar faydalanma yoluna gitmiştir. Kapitalist emek sürecine ilişkin bu gerçeklik, toplumsal varlığın pek çok alanında olduğu gibi medya alanındaki incelemelerde de göz ardı edilmektedir.

Ağırlıklı olarak ampirizm geleneği ve postmodern teorilerden hareketle açıklanan medyada emek süreci, içinde şekillendiği toplumsal ve ekonomik yapılardan bağımsız olarak ele alınır. Ampirizm geleneğinin emek süreci incelemelerinde en temel sorunu, medya çalışanlarının verimliliğinin nasıl arttırılacağıdır. Bu tür incelemelerde işçi, örgütün çıkarları doğrultusunda verimliliği arttırılması gereken beşeri bir kaynağa indirgenmektedir (Olson, 1989; Kang, 2008). Medyada emek süreci incelemelerinin büyük bir çoğunluğu yönetsel bir bakış açısına sahip olup pazarın gereksinimlerine cevap verir niteliktedir. Temel sorunun insan unsurundan ziyade kurumun çıkarları ve hedefleri olduğu ampirizm geleneğine ait yöntemlerle kapitalist emek sürecine ilişkin gerçeklerin açığa çıkarılması mümkün değildir (Yücesan-Özdemir, 2001: 332).

Sonlar ve yenilerin ilanıyla gelen post-modern düşünörlere göre ise 1970'lerden günümüze emek sürecinin geçirdiği dönüşümler sanayi döneminde yaşamış bir düşünür için hayal edilebilir değildir. Başka bir deyişle, Marksist emek süreci teorisi açıklama gücünü kaybetmiş olup yeni bir söz dağarcığına gereksinim vardır. Post ön eki alan kavramsallaştırmalarla yaşanan "bambaşka zamanlara" ve emek süreçlerindeki değişime gönderme yapılır. Yeni zamanlar düşünörlere göre, post-fordist imalatla birlikte fabrika üretimin merkezi mekânı olmaktan çıkmış; endüstriyel tesisler müzeleşmeye bile başlamıştır (Artun, 2014: 15). Enformasyonel ve kültürel içeriğin üretildiği medya, hizmet ve eğlence sektörleri yükselmiş, ekonomideki en temel güçler gösterge ve sembollere dönüşmüştür. Öyleyse bu sektörlerde yükselen yeni bir emek kategorisinin -maddi olmayan emeğin- sözü edilmelidir.

Maddi olmayan emek kavramı, hizmet sektöründe çalışan işçiler ile görsel-işitsel üretim, reklam, bilgisayar yazılımları, fotoğrafçılık gibi alanlarda çalışan işçilerin emek süreçlerine göndermede bulunmak için kullanılmıştır. Kavrama güncel biçimini kazandıran Lazzarato ve onun çalışmalarını takip eden Hardt ve Negri'nin analizleriyle birlikte maddi olmayan emek, metanın enformasyonel, kültürel ve duygulanımsal unsurlarını üreten emek olarak tanımlanmıştır (Lazzarato, 2005; Hardt ve Negri, 2008). Başka bir ifadeyle ürüne, sektöre ve duygulanıma bakarak yeni bir emek kategorisinin varlığına ihtiyaç duyulmuştur. Bu yöndeki yaklaşımlarla maddi olan salt fiziksel ve elle tutulabilir olana indirgenmiş, bilişsel ve kültürel işlerin kapitalizmi üretmesi ve yeniden üretmesiyle sahip olduğu maddi etki göz ardı edilmiştir. Özlüce, bu incelemeler, Marksizm'in maddi emek yaklaşımının karşısına maddi olmayan emeği; sınıf yaklaşımının karşısına yaşam

tarzlarının ve kimliklerin belirleyiciliğini koymuşlardır. Oysaki postmodern kavram ve kavramsallaştırmalara dayanarak emek sürecini açıklamak kapitalist mülkiyet ve üretim ilişkilerini görmezden gelmek; emek üretkenliği temelinde yaşanan değişimleri nesnel olmayan bir takım ölçütlerle açıklamak anlamına gelmektedir. Bu nedenle Marksist emek süreci teorisi, toplumsal varlığın pek çok alanındaki emek sürecini anlamada ve açıklamada temeldir. Bu düşünceden hareketle çalışma, Türkiye’de televizyon dizilerinin üretiminde emek sürecine yönelik olarak hazırlanmıştır.

### **Kuramsal Ardalan**

Doğayla mücadelenin en ilkel düzeyde olduğu toplumlarda emek süreci, insanın yaşamını sürdürmesini sağlayacak gereksinimlerini karşılaması anlamına gelirken; uzun deneyimler sonucunda sermayenin denetimi ve kontrolünde artı-değer üretme ve sömürü sürecine dönüşmüştür. “Özgür” emekçinin belli bir süreliğine kullanım hakkını satın alan kapitalist, emeğin fiziksel ve zihinsel kapasitesinden sonuna kadar yararlanmanın yol ve yöntemlerini de geliştirmiştir. Emeğin kapitalizmle birlikte büründüğü bu anlama ilk işaret eden Karl Marx olmuştur. Kapitalizm çağında metaların üretiminde emeğin nasıl ve ne şekilde harcandığı ve üretilen zenginliğin nasıl bölüşüldüğü sorununu analiz eden Marx, Adam Smith ve ardıllarının emek süreci yaklaşımına eleştirel bir anlam kazandırmıştır.

Adam Smith, sanayi devriminin sonuçlarının İngiltere’de ortaya çıkmaya başladığı bir dönemde “Ulusların Zenginliği” eserini yayınlamakla temel ilgisini kapitalist toplumlarda zenginliğin nedenleri ve doğasına yöneltmiştir. Zenginliğin kaynağını emekte gören Smith, iş bölümünün emeğin üretici güçlerini arttırmadaki önemine dikkat çekerek tüm zanaatlara yayılmasının gerekliliğini savunmuştur. Smith’e göre, iş bölümü sonucunda emeğin verimliliği artacak, elde edilecek zenginlik emekçi, kapitalist, toprak sınıfları arasında ücret, kâr ve rant olarak bölüşülecektir. İşçinin ücretini “doğal ödül” olarak tanımlayan Smith’e göre, sermaye birikimi ve toprak mülkiyetinden sonra artık emekçinin emek ürününü paylaşacağı bir efendisi bulunmaktadır. “Bunun emeğin ücreti üzerindeki etkilerini incelemeye gerek yoktur” (Smith, 2009: 62) sözleriyle Smith, zenginliğin eşitsiz bölüşümünü sorgulama gereği duymamıştır. Bölüşüm sorunu Adam Smith’i takip eden David Ricardo tarafından da benzer şekilde ele alınarak ekonomi politığın ana sorunu olarak nitelendirilmiştir (2007, s.23):

“Yeryüzünün ürünleri – emek, makine ve sermayeyi bir araya getirerek yerkürenin yüzeyinden elde edilen her şey – toplumdaki üç sınıf arasında paylaşılır. Yeryüzünün ekilebilmesi için gerekli olan toprağın sahipleri, sermaye sahipleri ve emeğiyle yeryüzünü eken emekçiler. Toplumun değişik aşamalarında, yeryüzünden sağlanan toplam üretimin bu üç sınıf arasında rant, kâr ve ücret olarak paylaşımı farklı olacaktır... Bu bölüşümü düzenleyen yasaların belirlenmesi ekonomi politığın baş sorunudur”

Özetle, klasik ekonomi politik yaklaşıma göre, işçiler kapitaliste emeğini satın karşılığında ücret alırken; kapitalist de kâr elde etmektedir. Bu son derece doğal bir işleyiştir. Ancak Marx’a göre, burjuva ekonomi politığın bu yaklaşımın anlamı, kapitalist sömürüyü maskeleyen başka bir şey değildir. Kapitalist ile karşılaştığında henüz herhangi bir işte emeğini harcamamış olan işçinin sattığı şey -emeği değil- emek gücüdür. Böylelikle emek gücü de bir meta haline dönüşür. Üretimin en temel unsurlarından olan emek gücünün meta olması için ilk koşul, kişinin emek-gücü üzerinde tasarrufta bulunabilmesidir. İkinci koşul ise, kapitalist ile pazarda karşı karşıya gelerek emek gücünü

belirli bir zaman için kapitaliste satmasıdır. İşçi herhangi bir iş üzerinde emek gücünü harcayarak sadece meta üretmez; aynı zamanda kendi yaşamını sürdürmek için çalışması gerekenden daha fazlasını kapitalist için çalışarak artı-değer üretir. Marx'a göre, işgünü kavramı işçi ve kapitalist için farklı anlamlar taşır. İşçi normal bir işgünü için mücadele ederken; kapitalist emek gücünü satın aldığı işçiden sonuna kadar yararlanmak için işgününü uzatmak ister. İş gününün hangi sınırlarda olacağına karar veren kapitalisttir. Çünkü "eşit haklar arasında son sözü kuvvet söyler" (Marx, 2011: 232).

Klasik ekonomi politiğin emek süreci yaklaşımına eleştirel bir anlam kazandıran Marx'ın temel savları, kendisinden sonra uzun yıllar boyunca emek süreci analizlerinde yer bulmamıştır. Marx'ın temel kavramlarının sanayi dönemi ve sanayi işçisi için açıklayıcı olduğunu iddia eden yaklaşımlara karşı Marksist emek sürecini teorisini "vasıf" ve "denetim" yönelik tezleriyle akademik alanın gündemine yeniden taşıyan Harry Braverman olmuştur. Braverman, 1974 yılında yayınladığı "Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi" (2008) başlıklı eserinde önceki çalışmaların "yeni işçi sınıfı" kavrayışını reddetmiştir. İncelemesinde, kapitalizmin yaşadığı dönüşümlerle birlikte işçi sınıfının geçirdiği değişimleri ele alan Braverman, "yeni" bir emek kategorisi altında tanımlanan beyaz yakalı çalışanların da tıpkı mavi yakalı çalışanlar gibi niteliksizleşmesine işaret etmiştir. (Yücesan-Özdemir, 2002: 437). Braverman'a göre, sadece fabrika ve fordist işçi için geçerli olduğu iddia edilen iş süreçlerindeki "rutinleşme", "parçalanma" ve "işçinin vasıfsızlaşması" büro ve hizmet emeği için de söz konusudur. Büro da sanayileşerek Taylorizasyona tabi olmuştur (Kumar, 2004: 33).

Emek ve Tekelci Sermaye 'de 19. yüzyıl modern yönetiminin üç ilkesi üzerinde duran Braverman, işçinin vasıfsızlaşmasına, planlama-tasarlama ve uygulamanın birbirinden ayrılmasına ve emek sürecinin denetlenme biçimlerine dikkat çekmiştir. Braverman'a göre, işçinin vasıflarından kopartılmasıyla emek süreci, işçinin yeteneklerinden ziyade yönetim pratiklerine yaslanmıştır. Yönetim, hem denetimi sağlayabilmek; hem de işçiyi ucuzlatmak için planlama ve tasarlama işlerini kendisi üstlenmiş, uygulamayı ise işçiye bırakmıştır. Braverman'a göre, sermaye arzuladığı çalışma temposunu işçilere dayatabilmek için işçilerin uygulamasının kendi kavrayışları tarafından yönlendirilmesini istememektedir. Emek sürecinin her bir adımının ayrıntılı görev tanımlarıyla denetlenmesiyle emek süreci işçinin imgelemindeki bir süreç olmaktan çıkmakta; yönetimin kavrayışının dışı vurumu niteliğini taşımaktadır

### Araştırma

Bu çalışmada televizyon dizisi üretiminde emek süreci; 1) Vasıf ve denetim 2) Yoğun iş yükü, uzun çalışma saatleri ve ücretlerle gelen sömürü 3) Çalışma koşullarına yönelik olarak emek örgütlenmelerinin mücadelesi 4) Emek örgütlenmelerine karşı bir araya gelerek çalışma koşullarını kontrol eden sermaye örgütlenmeleri başlıkları altında incelenmiştir. Çalışmanın temel sorun alanları doğrultusunda set işçileri, emek ve sermaye örgütlenmeleriyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan 20 görüşmenin 17' si dizi üretiminin yönetim, sanat-tasarım ve uygulama, kamera-ışık-

ses, set alanlarında ve kamera önünde çalışan set işçileriyle 2015 yılı Ocak ayı içinde İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

Dizi sektöründeki emek örgütlenmelerine yönelik olarak Sinema Emekçileri Sendikası Yönetim Kurulu Üyesi Melih Biçer ve Oyuncular Sendikası Genel Koordinatörü Yeşim Girgin ile sermaye örgütlenmesine yönelik olarak ise Yapımcılar Derneği Hukuk Danışmanı Burhan Gün ile görüşülmüştür. Sinema Emekçileri Sendikası ile yapılan görüşme, 2014 yılı Mayıs ayında İstanbul'da sendikanın kendi ofisinde; Oyuncular Sendikası ve Yapımcılar Derneği ile yapılan görüşmeler 2015 yılı Ocak ayı içinde İstanbul'da sendika ve derneğin kendi ofislerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sonucunda elde edilen verilere ek olarak Yapımcılar Derneği, Sinema Emekçileri Sendikası ile Oyuncular Sendikası'ndan sektöre ve set işçilerinin çalışma koşullarına yönelik çeşitli raporlar elde edilmiştir.

### Vasıf ve Denetim

Televizyon kanalları maliyet ve risk hesaplarıyla dizilerin üretimini çoğunlukla uzmanlaşmış; daha önceki dizi projelerinde başarılı olmuş yapım şirketlerine bırakmaktadır. Televizyon kanalları, yapım şirketi ile dizi projesi üzerinde anlaşmalarının ardından yapım şirketine dizinin üç bölümünü finanse etmesini beklemektedir. Bu nedenle yapım şirketleri açısından dizinin ilk üç bölümü “seyirci çekme” bölümleridir. Dizi üretim sürecinin ana aktörlerinden olan televizyon kanalı ve yapım şirketi arasındaki ilişkinin devamlılığında dizinin reyting alması belirleyici olmaktadır. Dizinin yayınlanacak ilk bölümü için 4 hafta süren bir hazırlık aşaması geçirilmektedir. Televizyon kanalları, yapım şirketleri ile yaptıkları reyting anlaşmasında 7 reyting garantisi olarak anlaşmaktadırlar. Dizinin reytingi arttıkça yapım şirketlerinin kanallardan bölüm başına aldıkları paranın miktarı da artmaktadır (ISMMO, 2010). Dizi projesi ile ilgili olarak televizyon kanalları ve yapım şirketleri arasındaki sözleşme, telif hakları yasası gereğince dizinin tüm haklarının yapımcıdan kanala devrini, yapım şirketinin dizi çekimi süresince ödemesi gereken masrafları, mali hak devri, oyuncu, yönetmen, yapımcı ve senaristlerin kimler olacağı, haklar ve yükümlülükler ile dizi ihracatından elde edilen gelirin nasıl bölüşüleceği gibi maddeleri içermektedir (Koçer, 2014, s.46).

Televizyon dizilerinin üretimi, yapımcı tarafından senariste senaryonun sipariş edilmesiyle başlamaktadır. Yapım şirketlerinin senaristlerden beklediği, daha önce “denenmiş” ve “reyting almış” dizilerin içeriklerine benzer senaryolar üretmeleridir. Bu projelendirmede senaristin yapacağı şey yapım şirketinin isteği doğrultusunda olay örgüsünü ve karakterleri hazırlamaktır (M. Biçer ile kişisel iletişim, 15 Mayıs 2014). “Yaratıcı emek” olarak nitelendirilen senarist için özgün yaratım sürecinde üretim koşulları tanımlanmakta; ürünleri aynılaştırarak süreçler işlemektedir. Dizilerin belli standart biçimlerde, tekrara dayalı olarak ve belli türlerde üretilmesi (Kaya, 2016: 56) yapım şirketlerinin vasıfsızlaştırıcı eğilimlerine önemli bir örnektir. Dizi üretim sürecinde diğer bir aşama yönetmenlerin seçimidir. Yapım şirketleri, senarist seçimine benzer bir şekilde dizi projesinin türüne yakın bir diziyi daha önceden çekmiş ve söz konusu türde başarılı olmuş yönetmenleri bulmaya gayret etmektedirler. Buradaki temel mesele, “diziyi hangi

yönetmen çekerse proje daha başarılı olur meselesidir. Yapım şirketleri hem senaryo oluşturulurken; hem de yönetmenlerin seçiminde hiçbir şekilde risk almamaktadırlar” (M. Biçer ile kişisel iletişim, 15 Mayıs 2014). Dizi üretim sürecinde yapımcinin özellikle önemseydiği üç aktör olan yönetmen, görüntü yönetmeni ve sanat yönetmeni işçileri de yöneterek sermayenin yönetim görevini devralmaktadır (Konuslu, 2013):

“Bu ücretli emek grubu hem emekçinin elinden alınmış olan emek sürecinin bütün bilgisine sahip olma olanağını taşır; hem de emek sürecinin ve ürünün tasarımı üzerinde bilgiye ve akla dayalı bütünlüklü bir faaliyet yürütebilir ve bu ayrıcalıklı konumu ile emek sürecindeki işçileri de yöneterek sermaye adına yöneticilik görevini üstlenebilir”

Yapım şirketleri dizi üretim sürecinde yönetmen, görüntü yönetmeni, sanat yönetmeni, uygulayıcı yapımçı ve prodüksiyon amiri ile görüşürken; yönetmenlerden uygulamayı gerçekleştirecek teknik işçileri bulmalarını beklemektedir. Burada yönetmene düşen, işi zahmetsizce çıkarabilecek ve daha önceki projelerde yer alarak çalıştığını kanıtlayan kişileri ekibine dâhil etmektir. Yapım şirketleri yönetmen ve senaryo seçiminde olduğu gibi set işçilerini de belirlerken risk almamaktadır. Set işçilerine projeler bir telefon zinciri aracılığıyla gelmekte; yönetmenler, sanat yönetmenleri ve görüntü yönetmenleri kendi ekiplerini ve asistanlarını oluşturmaktadırlar (B.K.Ö. ile kişisel iletişim, 13 Ocak 2015):

Yapımçı ile oturup en temelde görüşenler, sanat yönetmeni, görüntü yönetmeni, uygulayıcı yapımçı, prodüksiyon amiri, yani dizinin ön jeneriğinde akan isimlerdir. Yapım şirketi ile hiçbir şekilde ilişki içinde bulunmayız. Yönetmenler yapım şirketleriyle bütçeyi ve ücretleri görüştüktan sonra ekiplerinin ne kadara geleceğini konuşurlar. Bu süreçte yapım şirketi ekiplere ayırdığı bütçeyi geçmemeye çalışır. Şeflerle oturup bunun pazarlığını yapar. Sonra her biri o proje için kendi ekibini oluşturmaya başlar. Eğer ki bu yönetmenlerin sürekli çalıştığı asistanları varsa asistanlarını arayıp bulurlar. Kimi zamanda tüm ekibi yönetmen belirleyebiliyor. Mesela, bir yönetmen ekibini çaycısına kadar kendisi belirlemişti. Öyle Bir Geçer Zamanki dizisinin yönetmeni idi. Eğer yönetmen iyi bir yönetmense ekibi çaycısına kadar kendisi kurabilir.

Oyuncular açısından iş süreci, menajerleri ya da cast ajansları aracılığıyla başlamaktadır. Yapım şirketi kamera arkasında çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğuyla yüz yüze gelmezken; oyuncu seçimine önem vermekte; oyuncu ile yüz yüze görüşerek provalar almakta ve sözleşme yapmaktadır. İşverenin güçlü olduğu –tek taraflı- sözleşme ücretler ve oyuncuların uymasının zorunlu olduğu şartları içermektedir. Örneğin, oyuncu sete zamanında gelmezse ya da oyuncuya ulaşılamazsa ciddi cezai şartlar uygulanmaktadır Oyunculara “kelepçe sözleşme” de denilen sözleşmelerle çeşitli yaptırımlarda bulunmaktadır. Bu yaptırımlar, evlenemez, görüntüsünde, saçında değişiklik yapamaz, şehir dışına çıkamaz, tatile gidemez, herhangi bir gerekçe göstermeden işten çıkarılabilir gibi maddeleri içermektedir (T.T., E.A., C.A. ile kişisel iletişim 17- 18 Ocak 2015). Oyuncular açısından yapım şirketleri tarafından dayatılan sözleşmenin kabul edilmemesi işsiz kalmak, sektörde kara listeye alınmak anlamına gelmektedir. Oyuncular hem mevcut işlerini kaybedecekleri; hem de uzun süreler iş bulamayacakları endişesiyle yapım şirketlerinin koyduğu katı kurallara uygun olarak davranmaktadırlar.

Dizi üretim sürecinde iş gittikçe basitleştirilen görevlere bölünmüştür. Bunun işçi için anlamı işe hâkim olmasını sağlayan becerilerden ve yeteneklerden yoksunlaşması; yani vasıfsızlaşmasıdır. Dizi setlerinde iş, işçilerin kendi kavrayışları tarafından yönetilmemektedir. Set işçilerinin aldıkları eğitim, edindikleri beceriler ile dizi setlerinin

gerçekleri arasında kapanmayacak bir mesafe vardır. Gerçekte, set işçilerinin piyasanın koyduğu kurallar ile mücadelesi ve kendisini sektöre kabul ettirmesi son derece zorlu süreçlerden geçerek olmaktadır. Eğitimleri ve becerileri doğrultusunda iş bulabileceğini düşünen ve yönetmenlik hayali kuran gençler setlerin ancak herhangi bir biriminde işe başlayabilmektedirler (D.K ile kişisel iletişim 13 Ocak 2015; M.Y ile kişisel iletişim 12 Ocak 2015):

“Yeni mezun olduğumu ve çalışmak istediğimi belittim. Her şey yaparım, kablo toplarım dedim. İşe başladığımda en fazla açık orada olduğundan beni kostüm departmanına aldılar”

Okulda mesela yeni mezun olmanın bir Donkişot olma durumu var. Sinemanın bütün kült filmleri izlenmiş, sinema çok iyi biliniyor. Ancak sektörde aradığını bulamıyorsun. Hayalimdeki ile sektör bambaşka. Dışarıdan baktığında bir sinema-TV öğrencisi olarak her şeyi ben biliyorum modundasın, yönetmenlik hayali kuruyorsun, dünyanın en saçma hayali bu. Bunu bir kere söyleyeyim. Ben rejiden birini tanıdığım için reji asistanı olarak başladım ama böyle bir talebim yoktu... Set ortamı dışarıdan çok renkli görünse de kendimi büyük bir koşturmacanın ortasında buldum. Sete ilk gittiğinde sanki herkes seni fark edecekmiş gibi düşünüyorsun ama o ortamda herkes için hiçbir şeysin. Sonra o ilk pırlıltı yavaş yavaş sönmeye başlıyor. Gerçeklerle yüzleşiyorsun.

Set işçileri aldıkları eğitim doğrultusunda işlerini yapabileceklerini düşünürken setin kuralları bunun çok uzağındadır. Örneğin, pedagoğ olarak setlerde çalışan ve işinin tanımı çocukların yetişkinlerin koşullarında çalışmasını önlemek olan bir set işçisi, çocukların yetişkinlerle aynı şartlarda çalıştırıldığını belirtmiştir. Psikolojik danışmanlar, çocuğun o şartlarda orada olmaması gerektiğini bilmekte ve düşüncesini prodüksiyona iletmekte; ancak sahnenin orada çekilmesi zorunluluğundan dolayı duruma herhangi bir müdahaleleri söz konusu olmamaktadır. İşinin gereğini yapamadığını ve istismarın bir parçası olduğunu düşünen set işçisi dizi sektöründe çalışmayı bırakmıştır (E.Ç ile kişisel iletişim, 19 Ocak 2015). Piyasanın değerleri, her koşulda işin yürümesini incelemektedir.

O çocuk orada kalmamalı 24 saat. Kar yağıyorsa, hava soğuksa ve çocuğun kalabileceği bir mekân da yoksa o zaman kavga eden durumuna düşüyorsun. Çünkü öteki taraftan da yönetmen ve yapım diyor ki: “bu sahnenin burada çekilmesi lazım. Biz bir daha gelemeyiz. Çocuk kalacak” diyorlar. İş bırakmanın sebeplerinden bir tanesi de buydu. Çünkü çocuk istismarını önlemek için oradaydım ama istismarın bir parçası haline geliyordum.

Setlerde işe başlamak için herhangi bir başvuru mekanizması ve değerlendirme süreci işlememektedir. Set işçileri sektörde belli bir konum edinmiş kişiler aracılığıyla iş bulabildiklerini belirtmişlerdir. İşleri dizinin bitmesiyle birlikte sonlandığından set işçileri başka bir projeye çağrılmayı beklemektedirler. Bir sonraki dizi setinde çalışabilmenin yolu önceki projelerde kendini kabul ettirmekten geçmektedir:

İlk 2002 de sinema projesiyle başladım. Arka arkaya projeler ve dizi projeleri gelmeye başladı. Yaptığımız işe bakıyorlar, işi takip etmenize bakıyorlar, iş için ne kadar araştırma yapıyor olduğunuza bakıyorlar, bir şeyler önerebiliyor musunuz, ya da sahne içinde, senaryo içinde herhangi bir değişiklik varsa onları uygulayabiliyor musunuz buna bakıyorlar. Herkes böyle projeleri takip ederek, “bu işte kim çalışmış”, “daha önce böyle bir iş çekildi orada bu arkadaş çalışmış”, “buraya da bu arkadaş gelsin konuşalım” derler gider anlaşır, çalışmaya başlarız (R.Ü ile kişisel iletişim, 13 Ocak, 2015).

İlk işim Eşkya filmiydi. Çok az bir yardımım oldu bu filmde. Ondan sonra ilgi duymaya başladım. Filmin sanat yönetmeni Mustafa Ziya’ydı. Mustafa Ziya “bizim projelerde demir işlerimiz oluyor, gel bizimle çalış” dedi. Mustafa Ziya’yı çok iyi tanıyordum. 30-40 yıllık arkadaşlığımız vardı. Onu ziyarete gittiğimde, Tepebaşında TRT’nin binasının altında Eşkya filminin dekorlarını yapıyorlardı. Biraz orada yardımcı oldum. Sonra Mustafa Ziya beni diğer işlere çağırdı. Böylelikle sektöre girdim (C.A ile kişisel iletişim, 15 Ocak 2015).

Daha önce ben Kayıp Dizisinde oynamıştım. 2013 yılında. Orada Deniz Koloş 2. Yönetmedi. Diğer projemde de onunla görüştük. Tekrar bir dizide oyuncu olarak yer almam bu şekilde oldu (C.A ile kişisel iletişim, 17 Ocak 2015).

Bu işe başlamam bir arkadaşımın vasıtasıyla oldu. Prodüksiyondaydı o. Mekân ayarlama işlerini yapıyordu. Boştaydım o ara. Beni sete getirdi. Onun aracılığıyla çalışmaya başladım (B.Y ile kişisel iletişim, 15 Ocak 2015).

2011 yılında psikolojik danışmanlık bölümünden mezun oldum. O dönemde üniversiteden bir hocam “sette çalışır mısın? Ben setlerde çocuklara psikolojik danışmanlık yapıyorum, seni de götüreyim” dedi (E.Ç ile kişisel iletişim, 19 Ocak 2015)

Koray Kasap’ın bana ön ayak olmasıyla reklam sektöründen başka birileriyle tanıştım ve çalışmak istediğimi onlara söyledim. İlk olarak prodüksiyonda işe başladım. Reklamların ardından dizi projeleri geldi. (M.Ç ile kişisel iletişim, 9 Ocak 2015).

Sektörün değerlendirme sürecini geçebilmiş kişiler sonraki projelerin iş bölümüne dâhil edilmektedirler. Başka bir ifadeyle dizi setlerinde iş bulabilmenin yolu piyasa ile iyi ilişkilerken; sürekliliğinin yolu kabul edilmektir. Üniversiteden yeni mezun olanların ya da bu sektörde çalışmak isteyenlerin kendilerini, bilgi ve becerilerini ifade ederek iş bulmaları son derece zordur, hatta mümkün değildir. Setlerin göbeğinde çalışan çok iyi tanıdıkları olanlar için bu süreç daha zahmetsizce geçmektedir. Dizi üretim sürecinde kavrayış ve uygulama çalışmanın farklı alanları olarak birbirinden ayrılırken; set işçileri işin nasıl yerine getirileceğine dair ayrıntıları da kendileri planlamamaktadır. Emek sürecinin her bir adımı ve uygulanma tarzı yönetim tarafından denetlenmektedir (Braverman, 2008: 131):

Her bir işçinin işi yönetim tarafından en az bir gün öncesinden tam olarak planlanır ve adamların her birisi çoğu zaman, işi yaparken kullanılacak araçlar kadar, yapması gereken görevi ayrıntılarıyla tanımlayan yazılı buyruklar da alırlar. Bu görev sadece neyin yapılacağını değil ayrıca nasıl yapılacağını ve yapılması için kendisine tam olarak ne kadar süre tanındığını da belirler.

Örneğin; birinci yönetmen yardımcısı, yapımın direktifleri doğrultusunda dizi çekim programını ayarlamaktan sorumludur. Bu program, o gün çekimi olacak oyuncuların organizasyonunu, sete kaçta geleceklerini, çekimlerinin saat kaçta başlayacağını, ara boşluklarda nasıl dinlendirileceklerini, oyuncuların sete nasıl getirilip nasıl gönderileceğini içerir. Ek olarak birinci yönetmen yardımcısı, yönetmenin verdiği açı ve dizinin o gün çekilecek senaryosu doğrultusunda sahneyi hazırlamakla, kullanılacak aksesuarların kontrolünü yapmakla ve sahneyi başlatmaya yardımcı olmakla yükümlüdür. Görüntü yönetmeninin direktiflerini yerine getiren ışık şefi, dizinin çekileceği mekânı görüntü yönetmeniyle beraber görerek kameranın ve ışığın koyulacağı alanı saptamaktadır. Sanat yönetmeniyle birlikte çalışan asistanlar ise dizinin herhangi bir sahnesinin çekiminden önce senaryoyu okuyarak o sahnede gerekli olacak malzemelerin dökümlerini yapmaktadırlar. Çıkardıkları bu dökümlere göre, bir alışveriş listesi çıkararak çekim esnasında kullanılacak aksesuar ve dekor malzemelerinin satın alma işini gerçekleştirmektedirler.

### Çalışma Saatleri ve Ücret Koşulları

Son yıllarda, Türkiye’de televizyon dizilerinin yayın süreleri 90-120 dakikaya dayanmış durumdadır. Dizi sürelerinin uzunluğunun temel nedeni, televizyon kanallarının dizinin başlamasının ardından ilk 30 dakika reklam alamamalarıdır. RTÜK yönetmeliğine



göre, belirlenen sürelerin dışında reklam alamayan televizyon kanalları, hem daha fazla reklam alabilmek; hem de dizinin maliyetini çıkararak kâr elde edebilmek amacıyla dizi sürelerini uzun tutmaktadırlar. Her hafta bir sinema filmi uzunluğunda bir bölümü yetiştirmek zorunda olan set işçileri, uzun süreler çalıştırılmaktadırlar. Dizi setlerinde yeni bir uygulama olarak iki ekip halinde çalışan set işçileri, bir bölümlük diziyi aslında 12 günde çekmektedirler (B.K ile kişisel iletişim, 7 Ocak 2015):

Sette 20 saate yakın ya da aşkın sürelerde tek ekip çalışırken şu anda iki ekip halinde çalışılıyor. Muhteşem yüzyılda biz yaklaşık 120-130 dakikalık bölümler ürettiyorduk. Bunu altı günde çekiyorduk. 6 günde çektiğiniz zaman iki ekip çalışıyorsunuz. Doğal olarak aslında 12 günde çekmiş gibi oluyorsunuz bir bölümü. Günde aslında 30 saatlik çalışan bir iş üretmeye başlıyorsunuz. Pazartesi çektiğimiz bir şeyin Salı günü miksajı oluyor Çarşamba günü yayına veriyoruz.

90 dakikalık dizi senaryosunu yazmak zorunda olan bir senarist ve bu senaryoyu çekmek zorunda olan set işçileri günde 15-16 saat ve üzerinde çalışmaktadır. Set işçileri, her hafta yeni bir senaryoya uygun yeni bir programı yetiştirmekle, yeni mekânları ve çekimlerde giyilecek kostümleri hazırlamakla yükümlüdürler. Set işçilerinin bir dizi bölümü için çekmek zorunda oldukları senaryo 80-90 sayfayı bulmakta; bu da günde 15 sayfanın çekilmesi anlamına gelmektedir. Her hafta bir bölüm yetiştirme kaygısıyla dizi içerikleri çok hızlı bir biçimde üretilmektedir.

90-120 dakika uzunluğundaki dizileri geceli gündüzlü çalışarak çekiyoruz. Çoğu zaman haftalık 80 sayfaya tekabül ediyor senaryo. Günde en az 15 sayfayı çekmek zorundasınız. Her gün 15 sayfa çekemiyoruz. Bu demek ki başka günlere daha fazla sayfa sayısı düşecek. Fiziksel ve ruhsal olarak çok büyük yıkımlar oluyor. Sabahlara kadar çalışan insanlardan ne beklersiniz. Hiçbir özel hayatı yok, sürekli çalışıyor. Bu durumda bir yerden sonra insanı yaralıyor (M.Ç ile kişisel iletişim, 9 Ocak 2015).

Size bir senaryo geliyor haftalık. Önünüzdeki altı günde çekeceğiniz kısım ve bugüne ait bir iş programı geliyor. Bugün günlerden ne, örneğin Salı. Salı günü diyor ki beş buçuk sayfa çekeceğiz, nerde çekeceğiz, üç mekânda çekeceğiz. Koordinatörden bu haftalık program olarak geliyor. Daha doğrusu rejî koordinasyondan geliyor, onlar çünkü oyuncu programlarını da ayarlıyorlar. Mekânla ilgili fotoğraflar geliyor o kadar hızlı üretiliyor ki yani benim mekân görmeye bile vaktim olmuyor. Fotoğraflardan mekân bakıyorsunuz, ya da daha önceden çalıştığımız bildiğiniz mekânlar geliyor. Hemen hızlıca o mekânlarla ilgili ihtiyaçlarımı prodüksiyona bildiriyorum. Eğer iki ekip çalışacaksa hangi ekibin hangi mekâna gideceğini kararlaştırıyoruz. Sabah sete geliyoruz ve 16-18 saat hatta 20 saat sette kalıyoruz (B.K ile kişisel iletişim, 7 Ocak 2015).

Set işçileri dizilerin sürelerinin 40-45 dakikaya düşmesini talep etmektedirler. Bu taleple ilgili olarak “Yerli Dizi Yersiz Uzun” isimli bir eylem de gerçekleştirmişlerdir. Ancak 2011 yılından bu yana dizilerin süresinde herhangi bir kısalma olmamıştır. Set işçileri dizilerin süresinin kısalmasıyla daha az çalışmalarının avantaj olacağını düşünmekle birlikte; “ücretleriniz düşer” baskısıyla uzun çalışma saatlerine uyum göstererek çalışmaya devam etmektedirler (D.K ile kişisel iletişim, 13 Ocak 2015):

Yerli dizi yersiz uzun diye bir eylemimiz vardı. Dizi saatleri çok uzadığı zaman çalışma saatlerimizde uzuyor. Çalışma saatleri uzadığı zaman bize birçok yük biniyor. Sağlık koşullarımız değişiyor, yeme içme alışkanlıklarımız değişiyor. Sabahın altı buçuğunda evden çıktığımızı farz edelim, en iyi ihtimalle eve giriş saatimiz on bir buçuk. Bu yaşantımızı etkileyen bir hale geliyor. Diziler kısalmsın diyoruz mesela, diziler kısalınca biz daha az çalışacağız. Yapımcı diyor ki diziler kısalırsa reklam almayız sizin ücretleriniz düşer. Nereden tutsak elimizde kalan bir durum söz konusu.

Set işçilerinin uzun ve yoğun çalışma saatleri içinde yemek molaları da son derece düzensizdir. İş programının yoğunluğundan ve sık mekân değiştirmekten kaynaklı olarak düzensiz zamanlarda yemek arası vermektedirler. Uzun çalışma süreleri içinde dinlenme araları sadece yemek molalarıdır (D.K ile kişisel iletişim, 13 Ocak 2015):

Dinlenme arası olarak sadece yemek molalarımız var. İş programı ve mekânla alakalı olarak yemek aralarımız çok düzenli olamayabiliyor. Çalışırken bir de bakıyoruz ki öğle yemeği saati geçmiş. Saat bir de yiyecekken üçte yiyebiliyoruz. Mesela çok önemli bir sahne oluyor. O sahneyi yarım bırakalım, yemek yiyelim diyemiyoruz. Sahnenin çekilmesini bekliyoruz.

Set işçilerinin haftalık tatilleri bir ya da iki gün arasında değişmektedir. Ancak tatil zamanları da kendilerine ait değildir. Set işçileri “repo” dedikleri izin günlerinde ertesi günün çekim programı dâhilinde çalışmaya devam etmektedirler. Başka bir ifadeyle set işçileri için iş zamanı ve iş dışı zaman diye bir ayırım yapmak mümkün değildir. İş dışı zamanı da işle geçiren set işçileri için bu ayırım bulanıklaşmıştır.

Bir sonraki bölümün senaryosu izin günlerimizde elimize ulaşıyor. Senaryoyu okumaya başlıyoruz. Ertesi gün çekimde lazım olabilecek malzemelerin dökümünü yapıp, satın alma işlemini gerçekleştiriyoruz. Çoğunlukla sanat ekibi, kostüm ekibi, reji izin günlerini çalışarak geçirir” (B.K.Ö ile kişisel iletişim, 13 Ocak 2015).

Boş zamanımız repolarda da olmuyor, repolarda da dinlenemiyorsunuz. Repolarda da program hazırlama, onun uygulaması, bir sonraki günün hazırlığı. Çalışırken çok az vaktiniz kalıyor dinlenmeye. Erken paydoslar biraz tatlı olabiliyor. Çoğu zaman 20 gün 25 gün arkadaşlarınızı göremediğiniz oluyor. Mesela şu an ilk bölümümüz beş gün oldu hiç erken paydos etmedik.” (M.Ç ile kişisel iletişim, 9 Ocak 2015).

Bir kere bu işte sosyal hayat bitiyor. Ailene vakit ayıramıyorsun. Zaman hızlı geçiyor. Belli çalışma saatlerin yok. Bu çekimi 10 saatte bitirirler diye bir şey yok. Belli yerde kalmıyorsun, değişik yerleri gezdiğin oluyor. Günde iki tane mekânda dolaşabiliriz, üç de olabilir. Bu işe gelecek arkadaş bir bakacak ki burada başka bir dünya var. Onların orada hayal ettiği gibi değil. Boş zamanım ise uykuya kalıyor çoğunlukla. Bir gün ya da iki gün ailemize zaman ayırmamız lazım. Çocuklar nasıl büyüdü ben anlamadım (S.Y ile kişisel iletişim 16 Ocak, 2015).

Kapitalist üretimin her alanında olduğu gibi dizi sektöründe de işçiler, en az giderle en fazla artı-değeri elde etmek için gerekenden fazla çalıştırılmaktadır. Set işçileri 8 saat çalışmayı talep etmekle birlikte sektörde iş bulmanın son derece zor olması ve işini kaybetme endişesiyle 15-16 saat ve üzerinde çalışmayı kabul etmektedirler. Sözü geçen durum ücretler üzerindeki kontrolde ve politikalarda yapım şirketlerine büyük bir kolaylık sağlamaktadır.

Dizi setlerinde yapım şirketinin belirlediği saatlerde ve uzun süre çalışan işçiler çalışma yasasında belirtildiği şekliyle fazla mesai ücreti almamaktadırlar. Dizi projesinin reyting olarak uzun süreli olması demek, set işçileri için çalışabilmek ve bunun karşılığında ücret olarak geçimlerini sürdürebilmektir. Ancak kimi dizi projeleri 3-4 bölüm yayınlandıktan sonra reyting almadığı için yayından kaldırılmakta, set işçileri çalışmış oldukları bölümlerin ücretini alamamaktadırlar.

Yapım şirketleri dizi projesi beklenen ilgiyi görmediğinde set işçilerini zararına ortak etmekte ancak kârına ortak etmemektedir (E.A ile kişisel iletişim, 15 Ocak 2015). Bir dizinin reytingi arttıkça hem yapım şirketi hem de kanal daha fazla kazanırken; set işçilerinin ücretleri sabit olup, reytinge bağlı olarak ücretlerinde artış söz konusu olmamaktadır. Bir sezon bitip diğer sezon başladığında ücretlerine belli miktarlarda artış gelmektedir. Set işçileri, dizi projesi devam ederken de ücretlerinin zamanında ödenmemesi ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Dizi sektöründe, 6-7 bölüm ya da 12-17 bölüm ücret alamayan set işçileri örnekleri vardır. (M.A ile kişisel iletişim, 7 Ocak 2015). Bütün bunlara ek olarak, set işçileri, dizi projesinin hazırlık aşamasında dört hafta çalışıp bir bölüm parası almamaktadırlar (B.K.Ö ile kişisel iletişim, 13 Ocak 2015). Yapım

şirketlerinin bu ücret politikalarına karşın set işçilerinin yüksek ücretler aldığı algısı söz konusudur. Bu algıya yönelik olarak set işçisi D.K. şu cevabı vermektedir:

Eşim de iş alamadı son dönemde. Bölüm başına 1500 lira alıyorum dediğimde, ayda 6000 lira maaşın iyi bir para olduğunu düşünüyor insanlar. Ama ben hiçbir zaman 6000 lira parayı bir arada göremedim. Mutlaka ücretlerimizin içeride kaldığı olmuştur. Herhangi bir şeyin taksitine giremiyorsun. Ya işim sonlanırsa, ödeyemezsem diye düşünüyorsun. O yüzden her zaman paramı biriktirir, ihtiyacım olan şeyleri peşin alırım. Çünkü korkuyorum. İki ay, üç ay işsiz kalabiliyorsun. O arada kredi kartıyla harcama yapıyorsun ve borçlanıyorsun. Hadi diyelim işler çok güzel gidiyor iyi para kazanıyorsun. Bizim sektörde muhakkak birikimin olması lazım. Çünkü uzun süreler işsiz kalabiliyorsun, sağlık problemlerin olabiliyor. Mesela şu an hamileyim. Çalışmıyorum. Hamile bir kadına da iş yoktur bizim sektörde. İşte bu nedenlerden dolayı muhakkak birikimin olması gerekir. En azından bir günlük giderlerimizi, kiramızı, elektriğimizi, suyumuzu karşılayabilelim. Günlük hayatımızı devam ettirebilelim. Zaten bizim sektörde de kaç sene çalışabilirsin ki (D.K ile kişisel iletişim, 13 Ocak 2015).

Gerçek üretim koşullarının üzerini örtmede başvurulan stratejilerden biri olarak sıklıkla genelde medya çalışanlarının özelde setlerde çalışanların yüksek ücretler aldığı söylenmektedir. Dizi setlerinde çalışan işçilerin yüksek ücretler aldığına yönelik yapılan vurgu tamamen sektör ya da medya tarafından inşa edilmektedir. Bu inşada temel amaç, gerçekte iş güvencesinden yoksun ve çalışma koşullarının son derece zor olduğu işin doğasını ve sömürüyü gizlemektir.

### **Setlerin Çalışma Koşullarına Yönelik Verilen Mücadele: Sinema Emekçileri Sendikası**

Sinema alanındaki ilk emek örgütlenmesi Türkiye’de işçi sınıfının nicel olarak tarih sahnesine çıktığı ve örgütlü sendikal hareketlerin yoğunluk kazandığı 1960’lı yılların koşullarında kurulan Sinema İşçileri Sendikası (SİNE-İŞ)’dir. SİNE-İŞ toplumsal gerçekçi sinemanın önemli temsilcilerinden Metin Erksan tarafından 1962 yılında kurulmuştur. SİNE-İŞ, kuruluşunun dördüncü yılında üye sayısını binin üzerine çıkarmıştır. Halit Refiğ, sendikanın ilk yıllarına yönelik yazısında Metin Erksan, Lütfi Akad, Ertem Göreç gibi isimlerle birlikte Sine-İş’i sorunlara “memleketin gerçekleri açısından yaklaşan” bir sendika haline getirmeye çalıştıklarını belirtmiştir. Refiğ, o dönemde benimsenen sendikal anlayışı “Türk sinemasında gerçek değer emektir. Onun için Sine-İş batılı sendikalara benzemeyen özel bir meslek politikası takip etmelidir” sözleriyle ifade etmiştir. (Refiğ, 1971: 54). Refiğ, işçinin giderek ülkenin bütün sorunlarına çözüm getirebilecek bir biçimde ağırlığını koymasının gerekliliğine vurgu yapmıştır.

Sinema sektöründeki emek örgütlenmesi ilk darbeyi, SİNE-İŞ’in kapatılmasıyla almış, yeni bir sendikanın -Sinema Emekçileri Sendikası’nın- kurulması için 1978 yılı beklenmiştir. Sinema Emekçileri Sendikası kurulmadan önce örgütlenmek adına çeşitli çabalar gösterilmiş, sinema alanında çeşitli işkollarına yönelik dernekler aynı mekânda bir araya getirilmeye çalışılmıştır. Sinema Emekçileri Sendikası Yönetim Kurulu Üyesi Melih Biçer (15 Mayıs 2014) bu süreci şu sözlerle ifade etmiştir:

Sinema Emekçileri Sendikası kurulmadan önce sinema alanında çalışanlar, bu alanda çeşitli iş kollarını kapsayacak şekilde dernekler kurmuşlardır. Bu dernekler, yönetmenler derneği, görüntü yönetmenleri derneği, oyuncular derneği, set teknisyenleri derneğidir. Sinema emekçileri, SİNE-SEN’in kuruluşundan önce bu dernekleri bir çatı altında toplayarak birleştirme süreci içerisine girmişlerdir. Bununla ilgili olarak bütün derneklerin bir arada olduğu bir mekân kiralamışlardır.

Sinema Emekçileri Sendikası kurulmadan önce sinema emekçilerinin işçi sayılmak, emekli yaşına gelmiş olan sanatçıların emekli sayılması, özerk sinema kurulması gibi talepleri bulunmaktadır. Bütün bu taleplere ek olarak sansür ortamı da sektörün en önemli sorunlarından. 1970’li yıllarda sözü geçen talepler ve sansür sorunu etrafında birleşen sinema emekçileri bir yürüyüşten söz etmeye başlamışlardır (Biçer, 2014). Tarık Akan, Hakan Balamir, Cüneyt Arkin, Semra Özdamar Yavuz Özkan gibi isimler bir araya gelerek Vedat Türkali’nin öncülüğünde bir yürüyüş komitesi kurmuşlardır. Sinema emekçilerinin “Sansüre Hayır Ankara Yürüyüşü” olarak bilinen eylemi, 5 Kasım 1977’de başlayıp Ankara’da mecliste sonuçlanmıştır. Sinema Emekçileri Sendikası (SİNE-SEN)’nin düşünsel temeli bu yürüyüşle atılmış; sendika Mevlüt Ekinci başkanlığında 5 Ocak 1978’de resmen kurulmuştur.

Sinema Emekçileri Sendikası kurulduğu ilk yıllarda, Yılmaz Güney’e özgürlük çerçevesinde yürüyüşler ve gösteriler düzenlemiş, Güney’in sansüre takılan ve sinema salonu sahiplerince engellenen filmlerinin gösterimini yapmış, emeklilik yaşına gelmiş sanatçıların emekli olabilmeleri için mücadeleler vermiştir. Kurulduğu ilk yıllarda sendikanın üye sayısı binin üzerine çıkmıştır. (Ekinci, 2010). Ancak sendikanın kuruluşunun ikinci yılında Türkiye’de yeni bir döneme girilmiş, sinema emekçilerinin örgütlenme girişimleri bu süreçte ikinci darbeyi almıştır.

1980 yılının ekonomik, siyasal ve ideolojik yönelimi olan neoliberal politikalar sermayenin önündeki tüm engellerin kaldırılması; emekçiler için ise o güne kadar elde ettikleri kazanımlarının geriletilmesi anlamına gelmiştir. Türkiye’de sendikal faaliyetlerin durduğu bu yeni dönemde DİSK ve DİSK’e bağlı sendikaların yargılanma süreci başlamıştır. Sinema Emekçileri Sendikası da DİSK’e bağlı diğer sendikalarla birlikte 1991 yılına kadar yargılanmıştır. Biçer, bu süreçte sendikal mücadelenin aldığı darbeyi şu sözlerle ifade etmiştir:

Sinema Emekçileri Sendikası, 12 Eylül 1980 askeri darbesine kadar faaliyette bulunuyor, darbenin ardından kapatılıyor ve sendikanın yöneticileri cezaevine düşüyorlar. SİNE-SEN, DİSK’e bağlı. O dönemde DİSK yargılanınca DİSK’e bağlı bir sendika olarak SİNE-SEN de yargılanıyor ve kapatılıyor. Bu anlamda sendikal mücadele darbe döneminde sekteye uğratılmıştır. 1990’lı yıllarda DİSK davasının sona erip DİSK’in yeniden açılmasıyla birlikte SİNE-SEN de yeniden açılmıştır. Ancak SİNE-SEN yeniden açıldığında köprünün altından çok sular akmıştır. 12 Eylül darbesi, ardından uygulanan neoliberal politikalar, serbest piyasa ekonomisi ile birlikte ücretler daha da düşürülmüş, sosyal haklar tırpanlanmış, 10 yıllık süreçte sendikalaşma, hak arama mücadelesi hep tu kaka edilmiş, öcü olarak gösterilmiş. 1960’lı yıllardan bu yana kazanılmış sendikal birikim yok edilmiş, bir kuşak yok olmuş. Böyle bir ortamda yeniden açılıyor sendikamız. 1990’lı yıllar özel televizyonların da açıldığı yıllar. Bu dönemde artık sinemada yılda beş-altı film çekiliyor.

Biçer’in de ifade ettiği gibi kurulduğu ilk yıllarda sansüre ve sinema emekçilerinin haklarına yönelik olarak mücadele veren ve binin üzerinde üye sayısına ulaşan Sinema Emekçileri Sendikası’nın kapatılıp yeniden kurulduğu 10 yıl içinde “köprünün altından çok sular akmış” tır. Sendikalara karşı korkutulan 1990 kuşağı kendilerini TV dizilerinin oluşturduğu cangılda bulmuşlardır ve emek örgütlenmelerinin aldığı bütün bu darbeler sonucunda nesillerde örgütlenme bilgisinin birikmesinin önüne geçilmiştir (Kuzu, 2011). 1990’lı yıllarla birlikte Türkiye’de özel kanalların sayısı artmış, sinema sektöründeki üretim son derece azalmıştır. Sinema Emekçileri Sendikası bu koşullarda yeniden kurulduğunda televizyon alanında çalışan emekçileri de kapsayacak şekilde faaliyetlerine devam etmiştir.

SİNE-SEN'in sinema-TV emekçilerinin çalışma koşullarına yönelik olarak belirlediği sorun alanları, dizi sürelerinin ve çalışma saatlerinin uzunluğu, sigortasız çalıştırılma, ağır çalışma koşulları, ücretlerde gecikme, emeklilik haklarının gasp edilmesi, denetim eksikliği sorunlarıdır. Sektörün diğer sorunlarından biri de sendikasızlaştırmadır. Sinema-TV sektörü, 1980 sonrasında çalışanlarının sendikasızlaştırılması konusunda nasibini almış bir sektördür. Bu alanda çalışan işçilerin iş yeri ve işvereni sürekli değişmekte; toplu sözleşme yapamamaktadırlar. Set işçileri örgütlenme sorunundan dolayı bir araya gelememektedirler (M. Biçer ile kişisel iletişim, 15 Mayıs 2014). SİNE-SEN bütün bu sorunlar çerçevesinde, çalışma koşullarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı, Maliye Bakanlığı'nı, Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Radyo Televizyon Üst Kurulu'nu göreve çağırılmaktadır.

### **Setlerin Çalışma Koşullarına Yönelik Verilen Mücadele: Oyuncular Sendikası**

SİNE-SEN kamera önü çalışanlarını da kapsamakla birlikte sendikada örgütlü olan oyuncular "Oyuncular Sendikası Girişimi" adı altında farklı bir sendika kurma fikrini benimsemişlerdir. Emekçileri ilgilendiren sorun alanlarının ve taleplerinin benzerliğine rağmen, Oyuncular Sendikası Örgütlenme Birimi Sorumlusu Yeşim Girgin kamera arkası çalışanlar ile oyuncuların bir sendikanın çatısı altında toplanamamasının nedenini oyuncular ile teknik ekibin sorunlarının farklı olması olarak belirtmiştir (Y. Girgin ile kişisel iletişim, 5 Ocak 2015).

Oyuncular Sendikası Girişimi'nin 29 Mart 2010 tarihinde yaklaşık 550 oyuncunun katılımıyla gerçekleştirdiği toplantı sendikanın kurulma kararı ile sonuçlanmıştır. 29 Mart 2011 tarihinde kurulan sendikanın başkanlığını 2014 yılına kadar Mehmet Ali Alabora yürütmüştür. Bugün, Oyuncular Sendikası'nın başkanı Meltem Cumbul'dur. Figüranlar dışında bütün sahne, perde, ekran ve mikrofon oyuncuları Oyuncular Sendikası'nın üyesi olabilmektedirler. Oyuncular Sendikası kurulduğu 2011 yılından itibaren oyuncuların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Bu kampanyalar, "4/a Kampanyası", "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kampanyası", "Çocuk Oyuncular Kampanyası" ve Meslek Tanımı Çalışması"dır. Girgin, sendikanın öncelikli olarak çözüme ulaştırmak istediği en önemli sorunun, sektördeki oyuncuların işverenmiş gibi çalıştırıldığı ve iş kanununun çatısı altından çıktığı 4/a sorunu olduğunu belirtmiştir:

Bütün oyunculara -oyuncu işverenmiş gibi- işverenler tarafından defter açılmakta, oyuncular BAĞ-KUR sigortalısı olarak çalıştırılmaktadırlar. Oyuncular, iş kanunu çatısı altından çıkarak iş kanununun sunduğu hakları kaybetmektedir. Oyuncuların 4/b'li değil 4/a'lı çalıştırılması gerekiyor. Bu da iş kanununda açıkça belirtilmiş. Zaten olmayan bir şeyi talep etmiyor bu sendika. Yasalarda var olan hakların pratikte de uygulanması için şu an mücadele ediyor. İş kanunu, çok açık ve net oyuncuların işçi olduğu ve 4/a'lı çalıştırılması gerektiğini yazıyor.

Sendikanın en temel gayreti, işveren tarafından oyuncuların bağlı çalışan olarak görülmesi yönündedir. Ancak yapım şirketleri işveren olduklarını, oyuncuların ise işçi olduklarını kabul etmemektedirler. Oyuncuların bağlı çalışan olması -işçi olarak görülmesi- yapım şirketi açısından bir takım yükümlülükleri beraberinde getirmektedir. Yapım şirketi, herhangi bir nedenden ötürü oyuncuyu işten çıkardığında oyuncuya tazminat vermekle yükümlü olacaktır. Oyuncu bağlı çalışan haline geldiğinde, imzaladığı sözleşmelerdeki

cezai şartlardan kurtulacak, muhasebe ve vergi giderleri olmayacak, işten ayrılabilir, sekiz saat çalışabilecek, belirli bir yaşa geldiğinde emekli olabilecek, ücretsiz sağlık hizmetlerinden ve işsizlik sigortasından yararlanabilecek ve iş mahkemesinde hakkını arayabilecektir.

Oyuncular Sendikası, oyuncu ile yapımcı arasındaki ilişkinin işçi-işveren ilişkisi olarak görülmesini talep etmekte; iş kanununa tabi olma konusunda ve taban ücret ile temel bazı çalışma koşulları elde etme yönünde mücadele etmektedir. Sendika, sendikal anlayış açısından devletin çeşitli organlarıyla ve yapım şirketleriyle uzlaşmacı bir tavır sergilemeyi ve bir arada hareket etmeyi amaç edinmiştir. Bu amaç doğrultusunda, 8 Ağustos 2012 tarihinde, Yapımcılar Derneği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Primleri Genel Müdürlüğü yetkilileriyle “Sanatçıların Sigortalılığı” üzerine bir toplantı gerçekleştirmiştir. Toplantıda, Oyuncular Sendikası oyuncuların “bağlı çalışan” olması ve 4/a kapsamında sigortalı olması gerektiğini talep ederken; yapımcılar derneği “sözleşme serbestisi” ilkesine vurgu yaparak “oyuncuların tercih hakkı olmalıdır” demiştir (Oyuncular Sendikası Faaliyet Raporu, 2011-2013)

Oyuncular Sendikası'nın çalışma koşullarına yönelik kazanımlar elde etmek amacıyla yürüttüğü bu çalışmalar devam ederken, Yapımcılar Derneği Başkanı Birol Güven sahibi olduğu Mint Yapım'ın web sitesinden bir açıklamada bulunarak 4/a meselesine ilişkin görüşlerini dile getirmiştir. Oyuncular için en uygun sigortalılık şeklinin 4/B sigortalılık olduğunu ve sigortalılık konusunda taraflar ile yapım şirketleri arasında serbest bir irade olması gerektiğine vurgu yapmıştır:

Oyuncuların sigortasız çalıştırıldığı iddiası doğru değildir. Oyunculardan bazıları 4/a sigortalısı bazıları da 4/b sigortalısıdır. Eski adıyla BAĞ-KUR sigortalılığı olan 4/b sigortalılık da SGK çatısı altında faaliyet gösteren bir sigortalılık seçeneğidir ve milyonlarca sigortalısı vardır. 4/b'lilik kendi nam ve hesaplarına çalışan kişilerin sigortalılığıdır ve oyuncular için de en uygun sigortalılık şeklidir.

Oyuncular Sendikası'nın çabalarıyla 22 Şubat 2013 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınladığı genelgeyle oyuncuların yapımcıları tarafından 4/a'lı (eski SSK) olarak sigortalanması fiili hale getirilmekle birlikte oyuncular hala 4/B'li çalıştırılmaktadır. Sendikanın kuruluşundan itibaren yapım şirketleriyle uzlaşmacı bir tavır içinde olmayı tercih ettiklerini ifade eden Girgin, işverenin hiçbir şekilde sorumluluk almak istemediğini söylemiştir. Oyuncular Sendikası'nın bağlı çalışan olmanın yanında diğer bir mücadelesi de temel çalışma koşulları elde etmeye yöneliktir. Setlerin çalışma koşullarını Yeşim Girgin şu sözlerle ifade etmiştir:

Temizlikten, hijyene, ısınmaya, yemeğe, kadar her şeyi dâhil edebiliriz çalışma koşullarına. Oyuncuların karavanlarının olması lazım yok, tuvalet yok. Belgrat ormanlarında çekimlerde ısınabilecekleri bir alan bile yoktur çoğu sette, denetleme yoktur. Bir çok oyuncu özellikle kış döneminde çekilen dizilerde genellikle hastalanır, hijyen olmadığı için bağırsak enfeksiyonuna kadar bir sürü temizlikten kaynaklı hastalıklarla mücadele eder. Yine çok bekletme gibi bir durumu var yapımcıların. Örneğin, sizi sete çağırıyorlar, “şu saatte burada olacaksınız”, “çekimin var”, 6 saat, 12 saat, 16 saat sürecek diyorlar. Sen gidiyorsun seni iki gün orada o kostümle beklettikleri de oluyor. Mesela Genel Başkanımız Meltem Cumbul'un hiçbir şekilde çekime alınmadan 52 saat sette bekletildiğini biliyoruz.

Eskiden diziler Türkiye de 45 dakika ya da 60 dakika çekiliyordu. O zaman bile ciddi anlamda 32 saate varan setler vardı. Şu an 150 dakika çekiliyor. 150 dakikayı bir haftada çekmeye çalışıyorlar. Her hafta bir film çektiğinizi düşünün; hiçbir şekilde repo verilmiyor. Verilse de çok dengesiz oluyor. Aralıksız 32 saat 42 saat çalışıldığını biliyoruz. Dizi setlerinde minimum 18-19 saat çalışılıyor. Bu çok vahim bir durum. Bu durum artık hayatları tehlikeye atıyor. Fiziksel anlamda çok tehlikeli alanlarda

çalışıyorlar. Özellikle aksiyon sahneleri, tabancalar sıkılıyor, arabalar uçuyor, vücuda fünye bağlanıyor. Şimdi, 18 saat yorgunluğun üstüne bu insanlar, o kabloyu başka bir yere bağlasa onu kolundan edebilir.

Oyuncular Sendikası'nın setlerdeki tehlikeli çalışma koşullarına karşı başlattığı diğer bir kampanya da İş Sağlığı ve İş Güvenliği kampanyasıdır. Bu kampanya doğrultusunda setleri az tehlikeli sınıftan tehlikeli sınıfa geçirmeyi amaçlamaktadırlar. Bu kampanya kapsamında oyuncuların kaza hikâyelerini dinlemişler ve iş sağlığı ve iş güvenliği uzmanlarıyla raporlar hazırlamışlardır. Setlerde hiçbir şekilde denetim yoktur:

Bu sektör 100 yıllık bir sektör. 100. yılını kutluyoruz sinemanın. Sosyal Güvenlik Kurumu 100 yıldır bir kere bu sektörü denetlememiş. Bir denetim raporu yok sektöre dair. Sadece Maliye Bakanlığı denetlemiş. Maliye Bakanlığı için önemli olan setlerdeki çalışma koşulları, sosyal güvenlik meselesi değil, vergi meselesidir. Sosyal Güvenlik Kurumu setleri o kadar başıboş bırakmış ki her işveren kendi kanunu yazmış ve seti kendi kanununa göre yönetmiş.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kampanyasına ek olarak sendikanın yürüttüğü diğer bir kampanya da Çocuk Oyuncular Kampanyası'dır. Sendika çocuk oyuncular için özel bir yasayı, çocuk oyuncuların yetişkinlerle aynı şartlarda çalışmamasını talep etmektedirler. İlgili kampanya Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile yürütülmektedir. Yeşim Girgin, tüm bu talepleri dile getirirken en büyük sıkıntıyı oyuncuların yüksek ücret aldıkları algısı nedeniyle yaşadıklarını ve birçok çalışmada destek görmediklerini ifade etmiştir. Türkiye'deki tiyatro sayısı, stüdyo sayısı ve oyuncuların işlerini icra edebilecekleri işyeri sayısına bakarak Türkiye'deki oyuncu sayısının 10 bin civarında olduğunu öngören Oyuncular Sendikası, oyuncuların aylık gelirlerine yönelik olarak da bir çalışma yapmıştır:

Biz bir çalışma yaptık. Türkiye'de 10.000 tane oyuncu olduğunu öngördük. Bu 10.000 oyuncunun 300 tanesinin aylık gelirinin 15.000 TL üstünde olduğunu tespit ettik. Tamamen bu konuda başrol oyuncuları değerlendiriliyor. Ortalama olarak oyuncuların 1500 lira ile geçindiğini öngördük. Oyuncu dediğimizde akla sadece başrol oyuncusu geliyor. Dizilerde kimi oyuncu bölüm başına 20.000-30.000 TL alırken bölüm başına 500 TL'ye çalışan oyuncular da var. Bütün sektör sadece başrol oyuncularıyla değerlendirilemez. Ayrıca başrol oyuncuları da sektörün birden yıldız yaptığı, sonra da yıldızını söndürdüğü kişiler. Bir de yüksek ücret almıyormuş gibi görünse de oyuncular yıllarca iş yapmıyor olabiliyor. Kazandığı parayla çalışmadığı zamanlarını da geçiriyor. Ben fırında çalışan, garsonluk, barmenlik yapan oyuncular tanıyorum. Oyunculukta hiçbir zaman iş garantisi yok.

Girgin'in de belirttiği gibi oyuncu denildiğinde akla gelen yalnızca başrol oyuncuları olmaktadır. Bu durum yıldız oyuncunun emeğinin sömürülmediği anlamına gelmemektedir. Sektör bir anda ünlü yaptığı ve artık faydalanamadığında ününü söndürdüğü oyuncuyu sömürerek zenginleşirken; onu kitlelere ün kazanma, beğenilme, zengin olma yolu olarak da sunmaktadır.

Oyuncular Sendikası'nın çalışma koşullarına yönelik mücadelesi devam ederken; Türkiye'de dizi sektörünü kontrol eden yapımcıların da örgütlenme yoluna gittiği görülmektedir. İşverenlerin çıkarlarıyla ilgili olarak herhangi bir terslik söz konusu olduğunda örgütlendikleri bilinen bir gerçektir. Başka bir deyişle, işverenleri örgütlenmeye iten şey çalışma koşullarına müdahalede bulunmak, işçi sendikalarına karşı birleşmektir. Bu doğrultuda, Türkiye'nin en çok kazanan yapım şirketlerinin 2012 yılına gelindiğinde Yapımcılar Derneği çatısı altında örgütlenmesi tesadüfi değildir. 2012 yılında, daha önceki yıllarda setlerde yaşanan ölümlere, kazalara ve setlerdeki ağır çalışma koşullarına yönelik olarak set emekçilerinin eylemleri ve tepkileri artmıştır. Yine 2012 yılı, sinema-TV sektöründe aktif iki sendikanın çeşitli platformlarda ve devlet nezdinde set çalışma

koşullarını yüksek sesle dile getirdiği yıllar olmuştur. Özellikle, 2011 yılında kurulan ve devletin çeşitli kurumlarıyla temaslarını güçlendiren Oyuncular Sendikası'nın bu oluşumun ortaya çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Ek olarak, 2012 yılında yapımcıları ilgilendiren ve bir araya getiren diğer bir konu da reyting sisteminin değişmesi olmuştur. Değişen reyting sistemi yapım şirketlerinin çıkarlarını zedelemiş ve bunun sonucunda pek çok dizi yayından kalkmıştır. Yapım şirketleri eski reyting sistemine dönmeyi talep etmektedirler.

### Dizi Sektöründe Bir Sermaye Örgütü: Yapımcılar Derneği

Yapımcılar Derneği, Türkiye'de dizi üretim sürecin kontrol eden yapım şirketleri tarafından 2012 yılında kurulmuştur. Yapımcılar Derneği'nin başkanlığını, Televizyon ve Sinema Filmi Yapımcıları Meslek Birliği'nin de başkanlığını yürüten Mint Yapım'ın sahibi Birol Güven yapmaktadır. Derneğin temel amaçları doğrultusunda yapılan çalıştayların, bilgilendirme toplantılarının, dernek tarafından verilen görüşlerin ve hukuki metinlerin danışmanlığını ise hukuk ekibiyle birlikte avukat Burhan Gün gerçekleştirmektedir. Burhan Gün, Yapımcılar Derneği ile birlikte TESİYAP'ın Belgesel Sinemacılar Birliği'nin ve Reklam Yapımcıları Derneği'nin de hukuk danışmanıdır.

Yapım şirketlerini ilgilendiren üç temel konu etrafında kurulan Yapımcılar Derneği, mevzuat değişikliklerine müdahale edebilmek, telif hakları ve set işçilerinin çalışma koşullarına yönelik olarak yapım şirketlerinin çıkarlarını korumak amacıyla kurulmuştur. Yapımcılar Derneği başlangıçta 14 üyeye kurulmakla birlikte; bugün Yapımcılar Derneği'ne üye olan yapım şirketi sayısı 19'dur. Yapımcılar Derneği ile görüşme yapılan Ocak 2015'te 19. üye olarak Pana Film Yapımcılar Derneği'ne üye olmuştur. Derneğe üye olan yapım şirketleri mesleki konularda, işçi-işveren ilişkilerinde ve ilgili mevzuata müdahalede bulunmada ortak bir iradeye sahip olup, sektörde söz sahibidirler. Aşağıda Yapımcılar Derneği'ne üye olan yapım şirketleri, bu şirketlerin kuruluş yılları ve kurucularına ilişkin tablo yer almaktadır:

**Tablo 1 Yapımcılar Derneği'ne Üye Yapım Şirketleri, Kuruluş Yılları ve Sahipleri**

Yapım Şirketi (Üye)	Kuruluş Yılı	Kurucu
Mint Prodüksiyon	1996	Birol Güven
Gold Film	1994	Faruk Turgut
Süreç Film	2001	Ali Gündoğdu
Med Yapım	1993	Fatih Aksoy
TMC Yapım	1993	Erol Avcı
Focus Film	2006	Nilgün Sağyaşar
TİMS Yapım	2006	Timur Savcı
Erler Film	1960	Türker İnanoğlu
Sinegraf Film	1984	Osman Sınay
Avşar Film	1984	Şükrü Avşar
Ay Yapım	2005	Kerem Çatay
Boyut Film		Murat Tokat/Mahsun Kırmızıgül
Beşiktaş Kültür Merkezi	1994	Necati Akpınar/Yılmaz Erdoğan
D Prodüksiyon	1992	Ayşe E. Durmaz
TükenmezKalem Film	2002	Gani Müjde
Bando Yapım	2011	Müge Turalı/Mehmet N. Karaca
NTC Medya	2008	Mehmet Yiğit Alp
Adam Film	2007	Tarkan Karlıdağ/Serdar Akar
Pana Film	2004	Raci Şaşmaz/Bahadır Özden



Yapımcılar Derneği'ne üye olan yapım şirketlerinin büyük bir çoğunluğu 1990'lı yıllarda ve 2000'li yıllarda kurulmuş olup; 1980'li yıllarda kurulan iki yapım şirketi, Osman Sınav ve Şükrü Avşar'ın sahibi olduğu Sinegraf Film ve Avşar Film'dir. Derneğe üye olan yapım şirketlerinden NTC Medya, Ay Yapım'ın; BKM ise TMC yapımın firmasıdır. Aşağıda yer alan tabloda ise Yapımcılar Derneği'ne üye olan yapım şirketlerinin faaliyet alanları yer almaktadır. Türkiye'de dizi sektörünü kontrol eden yapım şirketlerinin bazıları sadece film ve dizi üretimi alanında faaliyette bulunurken; diğerleri dizi üretiminin yanında, dizi-film müzikleri, albüm yapımcılığı, kamera önü ve arkası eğitim, program yapımcılığı, menajerlik, sinema salonu işletmeciliği gibi alanlarda da üretimde bulunmaktadır.

**Tablo 2 Yapımcılar Derneği'ne Üye Yapım Şirketlerinin Faaliyet Alanları**

Yapım Şirketi (Üye)	Faaliyet Alanları
Mint Prodüksiyon	TV dizisi, dizi film müzikleri, albüm yapımcılığı, kamera önü ve arkası eğitim
Gold Film	Sinema Filmi, TV dizisi
Süreç Film	Sinema Filmi, TV dizisi
Med Yapım	Sinema Filmi, TV dizisi ve Program yapımcılığı
TMC Yapım	Sinema filmi, TV dizisi, müzik yapımcılığı, menajerlik, belgesel ve animasyon yapımcılığı
Focus Film	Sinema Filmi, TV dizisi
TİMS Yapım	Sinema Filmi, TV dizisi
Erlər Film	Sinema Filmi, TV dizisi, sinema salonu işletmeciliği
Sinegraf Film	Sinema Filmi, TV dizisi
Avşar Film	Sinema Salonu işletmeciliği, yabancı film ithalat, dağıtım, sinema filmi, dizi yapımcılığı
Ay Yapım	Sinema filmi, TV dizisi, TV Programı
Boyut Film	Sinema filmi, TV dizisi
Beşiktaş Kültür Merkezi	Sinema Filmi, TV programı
D Prodüksiyon	Sinema Filmi, TV Programı, dizi, klip, reklam, film dağıtım
TükenmezKalem Film	TV dizisi, Sinema Filmi
Bando Yapım	TV dizisi
NTC Medya	TV dizisi
Adam Film	Sinema Filmi-TV dizisi
Pana Film	Sinema Filmi-TV dizisi

Yapımcılar Derneği'nin sektördeki hâkimiyetini Burhan Gün "Dizi Sektörünün TÜSİAD'ı gibi düşünün" sözleriyle ifade etmiştir. Türkiye'de ticaretin ve dış ticaretin %80'ini gerçekleştiren TÜSİAD üye kuruluşları gibi Yapımcılar Derneği'ne üye olan yapım şirketleri dizilerin ekonomik ve kültürel üretim alanında egemen konumda olup diziler üzerinden ciddi kârlar elde etmektedirler. Bu yapım şirketleri aynı zamanda kanalların sıklıkla program yaptırmayı tercih ettikleri şirketlerdir. Sözü geçen yapım şirketleri kanalların prime time 'da yayınladıkları dizilerin de büyük bir çoğunluğunu üretmektedirler (B. Gün ile kişisel iletişim, 3 Ocak 2015).

Yapımcılar Derneği kapılarını Türkiye'de faaliyet gösteren tüm yapım şirketlerine açmamaktadır. Yapımcılar Derneği'ne üye olabilmenin ve temsil edilebilmenin yolu diğer üyelerin kabulünden geçmekte ve derneğe kabul edilmede yapım şirketlerinin ticari başarıları göz önünde bulundurulmaktadır. Yapımcılar Derneği'ne üye olabilmenin ön koşulu prime-time'a dizi üretebilmektir. Bu durumu Burhan Gün "ticari maharet" olarak adlandırmıştır:

Yapımcılar Derneği'ne bütün üyelerin kabul ettiği, prime time'a üretim yapan aktif dizi yapımcıları üye olabiliyorlar. Bu şirketler ticari başarılarına göre bu dernekte yer alabiliyorlar. Ticari maharetleri, başka bir ölçü yok.

Özetle, sözü geçen 19 yapım şirketi, Türkiye televizyon kanallarındaki dizilerin büyük bir çoğunluğunu üreten, finanse eden ve dizi sektörünü kontrol eden yapım şirketleridir. Türkiye'de dizi yapan yapım şirketi sayısının 30'u geçmeyeceğini ifade eden Burhan Gün, bu şirketlerin 19 tanesinin Yapımcılar Derneği'nin üyesi olduğunu belirtmiştir. Gün'ün sözünü ettiği gibi dizi sektöründe söz sahibi olan ve çok kazanan yapım şirketleri hem telif hakları konusunda hem de çalışma koşulları ile çalışanların sosyal güvenliği meselesine kendi çıkarları doğrultusunda müdahalede bulunmak amacıyla bir araya gelerek örgütlenme ihtiyacı duymuşlardır. Kültür bakanlığı nezdinde kanun değişikliği talebinde bulunan yapım şirketleri, dizilerin kayıt tescil edilmesini, dizilere standart ve bölüm garantisi getirilmesini talep etmektedirler. Kanallarla reyting anlaşması yapan yapım şirketleri bölüm garantisi olmaması nedeniyle zarar etmekte, reytingi düşük olan diziler kanal tarafından yayından kaldırılmaktadır. Gün, yapım şirketlerinin sosyal güvenliğe ve çalışma koşullarına ilişkin olarak da sorunların çözülmesini ve setlerin daha insani çalışma koşullarını sahip olması gerektiğini savunduğunu dile getirmekle birlikte; yapım şirketlerinin sosyal güvenlik ve işçi-işveren ilişkisine bakışı emekçilerin taleplerinin tam karşısındadır.

Sektörde yer alan iki sendika, Sinema Emekçileri Sendikası ve Oyuncular Sendikası'nın en temel mücadelesi sosyal güvence ve set emekçilerinin işçi sayılması ve iş kanunundan yararlanmaları yönündedir. Ancak yapım şirketleri için yapım şirketi ve set çalışanları arasında işçi-işveren ilişkisi bulunmamakta ve yapım şirketleri, sosyal güvenlik meselesi konusunda da çalışanlar ile yapım şirketleri arasında serbest bir irade olması gerektiğini savunmaktadır. Yapım şirketleri, bu meseleye devletin müdahale etmemesi gerektiği görüşündedir. Yönetmenin, sanat yönetmeninin, görüntü yönetmeninin yapım şirketlerine hizmet sunduğunu ve alt işveren olduğunu belirtmektedirler. Yapım şirketleri, başında yönetmenin, sanat yönetmeninin ve görüntü yönetmeninin yer aldığı ekiplerin 4/a'lı ya da serbest meslek makbuzu keserek 4/b'li de olabileceği düşüncesindedirler.

Bizim sektörümüzde dikey bir örgütlenme değil yatay bir örgütlenme var. Yapımcı, oyuncu yönetmen bunlar birlikte üretim yapan insanlar. Yapımcı patron değil yatırımcıdır. Yapımcı organize eder, risk eder, öbürü de emeğini, fikirlerini, ikrasını, marka değerini, yüzünü koyar. Bunların birleşmesiyle bir eser çıkar.”

Burada serbest bir irade olması lazım. Taraflar çalışanların sigortalarını 4/a'lı da yapabilir, 4/b'li de. Bizim genel görüşümüz tarafların ticaretine engel olmayın, oyuncu ile yapımcı kendi arasında karar versin.

Yapım şirketleri, ışık, kamera, cast gibi alt işverenlerle çalıştıklarını söyleyerek ve set emekçilerinin bu şirketler tarafından sigortalanması gerektiğini savunmaktadırlar. “Yapım şirketinin 300 kişiyi sigortalaması gerekir ki bu da bizim sektörün yapısına uygun değil” diyen Gün'e göre, “setler fabrika mantığına göre düşünülemez, yapımcı da işveren değil koordinatördür”. Burhan Gün, sigortalılık konusunda bütün işverenin gerekli kontrolleri yaptığını, şu an kimsenin sigortasız sette bulunmadığını sadece oyuncu açısından bir takım sıkıntılar olduğunu ifade etmektedir. Yapım şirketleri SGK'nın oyuncularla ilintili olarak verdiği genelgeyi kabul etmemektedirler. Genelgede yer alan

başrol oyuncusu hariç diğer çalışanların bağlı çalışan olması yönündeki görüşü kabul etmemektedirler.

Reyting sisteminin değişmesine karşı olan yapım şirketleri, eski reyting sistemine dönülmesi yönünde de bir talebe sahiptir. Reyting sistemi ve reyting sistemi üzerinde yaşanan savaş emekçilerin çalışma koşullarının en önemli etmenlerindedir. Bu konunun detaylı bir biçimde irdelenmesi hayati bir önem taşır. Reyting mücadelesi, yapım şirketleri, televizyon kanalları ve devlet arasındaki mücadeleye de işaret etmektedir. Reyting mücadelesinin sözü geçen aktörler üzerindeki olumsuz etkileri ve sonuçlarından daha da öteye giden etkileri bulunur. Bu mücadelenin görünmeyen tarafı emekçilerdir ve reyting savaşlarının emekçiler ve çalışma koşulları üzerindeki etkilerinin sorunsallaştırılması önemlidir. Televizyon kanalları reyting alamadıkları durumlarda dizileri yayından kaldırmaktadırlar. Bunun emekçiler için anlamı ise işsiz kalmak ya da çalıştıkları zaman diliminin ücretlerini alamamak ya da geç almak şeklinde olmaktadır. Televizyon dizilerinin kanalların beklediği reytingi alması durumu ise emekçiler için hala iş sahibi olmak demektir. Hem televizyonlar hem de kanallar reyting arttıkça kâr ederken emekçiler ek ücret alamamaktadırlar.

### Sonuç ve Değerlendirme

Diziler endüstriyel bir yapı tarafından üretilip dağıtılmaktadır. Emtia formunda üretilen diziler, insanların hayali ihtiyaçlarını karşılama yanında pazarda değişilmek üzere üretilir. Dizi üretim sürecindeki ana aktörler televizyon kanalları, yapım şirketleri, reklam verenler ve sponsorlardır. Bu aktörler arasındaki, reyting cihazına bağlı ekonomik ilişkinin anlamı açıktır: dizinin izlenerek yüksek reyting almasıyla hem kanal hem de yapım şirketi reklam ve sponsorluk gelirlerinden daha fazla kâr elde etmektedir. Reklamın ve sponsorluğun bundan öteye giden bir anlamı daha vardır. Garnham'ın (1995) deyişiyle, reklamlar aracılığıyla emtia üretiminin diğer sektörlerinde de artı-değer yaratılır. Televizyon dizisinin reyting alması sponsorlar için ürün ve hizmetlerinin daha fazla tanıtılması ve satın alınması anlamına gelirken; televizyon kanalları için sponsorluk bedelinin artması demektir. Dizi sektörünün doğrudan kazananları yapım şirketleri, kanallar, reklam verenler ve sponsorlar olmakla birlikte; turizm, emlak, müzik sektörü de diziler aracılığıyla ciddi kârlar elde etmektedir. Sektörde dizi üreten belli başlı yapım şirketlerinin egemenliği ve kontrolü söz konusudur. Dizi sektörünün en çok kazanan yapım şirketleri aynı zamanda çalışma yaşamı ve koşullarına ilişkin olarak da söz sahibidir. Yapım şirketleri televizyon kanallarından devraldıkları riski çeşitli çalışma biçimleriyle emeğin üzerine aktarmaktadır.

Televizyon dizilerinin insanların hayali ihtiyaçlarını karşılama yönünü bir kenara bıraktığımızda geriye emek ürünü olma özelliği kalmaktadır. Diziler üretim sürecinde belli bir iş bölümü içinde yer alan insanların emeği ile üretilmektedir. İş bölümüyle dizilerin planlama, tasarlama aşamaları yönetime devredilirken; uygulama set işçilerine bırakılmaktadır. Setlerde çalışan işçiler için, setlerin gerçekleri, hem duygu, düşünce ve hedeflerinin hem de aldıkları eğitimin son derece uzağındadır. Dizi sektörü belli güç ilişkilerine dayanan ve bu güç ilişkileri içinde şekillenen bir sektör olduğu için yeni mezun olan öğrencilerin serpilip gelişebilecekleri bir alan değildir.

Kapitalizmin ideolojisinden biri de, toplumsal koşullardaki olumsuzluklara karşı sabretmeyi ve insanlara sunduğu fırsatlardan yararlanmasını öğütlemesidir. Sistemin gereklerini yerine getiren insanlar için “başarı” kaçınılmazdır. İş hayatında başarılı olmanın yolu bireysel çabada bulunmak ve kendine doğru hedefler belirlemekle ilgilidir. Kitle iletişim araçlarında sıklıkla bireysel çabasıyla yaşamın çeşitli zorluklarını aşmış, “iyi bir iş”, “iyi bir konum” elde etmiş ve sonunda “mutlu” olmuş insanların yaşamları öyküleştirilmektedir. Sadece kitle iletişim araçlarında değil toplumsal varlığın pek çok alanında insanlara sunulan hep bu ideolojidir. Kapitalizm ideolojik araçları aracılığıyla toplumsal yaşamın katı gerçeklerini olumlu göstererek kendi varoluşunu sürdürmektedir. Sinema-TV sektörü ve özelde dizi setlerine yönelik olarak perdenin önünde sunulanlar, renkli hayat hikâyeleri, ün, yıldız olma ve yüksek ücretler kazanılması ve hayallerin bireysel çaba ve kendini piyasaya kabul ettirmeyle gerçek olabileceği yönündedir. Dizi setlerinin gerçekleri ise bundan son derece farklıdır. Setler gerçekte ağır çalışma koşullarının olduğu, sigortasız ve güvencesiz çalışma ortamlarının örneklerindedir.

Televizyon kanalları reklam alabilmek için; yapım şirketleri ise, hem dizinin maliyetini çıkarabilmek; hem de kâr elde edebilmek için dizi sürelerini uzun tutmakta ve set işçilerini uzun süreler çalıştırmaktadır. Yapım şirketleri set işçilerine, 90-120 dakika uzunluğundaki bir diziyi bir haftada çekmelerini dayatırlar. Set işçileri bir hafta içinde bir film uzunluğundaki diziyi yetiştirebilmek için uzun süreler çalışmakta; izin günlerinde de çalışarak bir sonraki programın hazırlığını yapmaktadırlar. Bütün bu nedenlerden dolayı yorgunluk, uykusuzluk, işini kaybetme endişesi yaşayan set işçileri çeşitli iş kazaları ve sağlık sorunları yaşamaktadır.

Set işçileri harcadıkları emek güçlerinin karşılığında belli bir ücret almaktadır. Çalışma yasasına göre sekiz saatlik bir çalışmanın karşılığında fazla mesai ücreti almaları gerekirken, işveren tarafından bu ücret set işçilerine ödenmez. Dizilerin hazırlık sürecinde de herhangi bir ücret almadan çalıştırılırlar. Hazırlık süreci 3-4 hafta süren dizilerin çekimlerinde 18-20 saate varan sürelerde çalışmalarına rağmen; bir bölüm ücreti almaktadırlar. Set işçilerinin ücretlerinin yatırılmasında gecikmeler de söz konusu olabilmektedir. Bütün bunlara ek olarak, televizyon dizileri reyting aldıkça yapım şirketleri ve televizyon kanalları daha fazla kazanırken; set işçilerinin ücretlerinde herhangi bir değişiklik yapmamaktadır. Kanalların ve yapım şirketlerinin hep daha fazlasını kazanma hırsıyla, set işçilerini uzun süreler ve düzensiz ücretlerle çalıştırmaları kapitalist sömürünün özünü ortaya koyar niteliktedir. Bu sömürü aynı zamanda yapım şirketlerinin ve kanalların zenginliğinin sebebidir. Dizi sektörünün aktörleri satın aldıkları emek gücünden sonuna kadar faydalanarak kendi zenginliklerini üretmektedirler.

Dizi sektöründe sermaye ve emek arasındaki ilişkileri düzenleyici kurumlar olarak üç ayrı emek örgütlenmesi bulunmaktadır. Çalışma koşullarının benzerliğine rağmen emek örgütlenmelerinde bölünme söz konusudur. Sektördeki emek örgütlenmeleri, Sinema Emekçileri Sendikası, Oyuncular Sendikası ve çalışma kapsamında görüşmelerin yapıldığı tarihte yeni kurulmuş olan ve bu nedenle görüşmelere dâhil edilmeyen Sinema-TV sendikasıdır.

Sinema Emekçileri Sendikası'nın kurulduğu 1960'lı yıllarda işverene karşı yürütülen sendikal anlayışın yerini günümüzde devletin çeşitli organlarıyla işbirliği ve uzlaşmaya yönelen bir sendikal anlayış almıştır. Sinema Emekçileri Sendikası ve Oyuncular Sendikası çeşitli taleplerini yasaları harekete geçirerek elde etmeye çalışsalar da çalışma koşullarının özü değişmemekte; son sözü hala piyasanın kuralları söylemektedir. Dayatılan çalışma koşulları ve temposuyla ilgili olarak set işçileri işverenden talepte bulunmakta; işçi olmaktan kaynaklanan haklarını kullanarak iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda gerekli düzenlemelerin getirilmesini, dizi sürelerinin kısılmasını, 8 saat çalışmayı ve 4/a sigortalısı olmayı talep etmektedirler. İşveren ise işveren olmaktan kaynaklanan hakkını kullanarak kullanım hakkını satın aldığı işçiyi istediği sürelerde ve kendi kanunlarında çalıştırmak istemektedir. Bu sermaye ve emek arasındaki savaşımın doğal bir sonucudur.

### Kaynaklar

Artun, Ali, (2014). “*Sanat Emeği*”, Ali Artun (der.), *Sanat Emeği: Kültür İşçileri ve Prekarite*, İstanbul: İletişim Yayıncılık, s.11-29.

Braverman, Harry, (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi*, Çiğdem Çıdamlı (çev.), İstanbul, Kalkedon.

Ekinci, Mevlüt, (2010). “*Sinema Sektörünün Alt Yapısında Biz Varız*”, <http://www.sinematurk.com/icerik/2543-sinema-sektorunun-alt-yapisinda-biz-variz/>. Erişim tarihi: 07.08.2012.

Garnham, Nicholas, (1995). “*Contribution to a Political Economy of Mass Communication*” içinde *Approaches to Media: A Reader*” Oliver Boyd Barret ve Chris Newbold (ed.), New York, p. 216-221.

Hardt, M. ve Negri, A., (2008). *İmparatorluk*, Abdullah Yılmaz (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları

ISMMMO, (2008). “*Dizi Ekonomisi Raporu*”, [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/basin/2008/bulten/04102008\\_DiziEkonomisi.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/basin/2008/bulten/04102008_DiziEkonomisi.pdf). Erişim tarihi, 21.04.2011

Kang, J. A. (2008). “*Ethical Conflict and Job Satisfaction Among Public Relations Practitioners*”, [http://instituteforpr.org/wp-content/uploads/EthicalConflict\\_JobSatis.pdf](http://instituteforpr.org/wp-content/uploads/EthicalConflict_JobSatis.pdf) Erişim tarihi: 01.02.2011.

Kaya, Ezgi, (2016). “*Kapitalist Emek Sürecinin Öğeleri Ekseninde Kültürel Endüstriler ve Yaratıcı Emek*”, İletişim Araştırmaları, (14) 1, s.43-74.

Koçer, Sevim, (2014). “*Türkiye’de Özel Televizyon Kuruluşlarında Dış Kaynak Kullanımı*”, e-GİFDER, No. 3, s. 34-61.

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

Kumar, Krishan, (2004). *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

Kuzu, Hüseyin (2011). “*Sinema Emekçileri Dertli*” [http://www.milliyet.com.tr/sinema-emekçileri-dertli--pembenar-detay-kultursanat-1402777/](http://www.milliyet.com.tr/sinema-emekcileri-dertli--pembenar-detay-kultursanat-1402777/). Erişim Tarihi: 05.06.2012.

Lazzarato, Maurizio, (2005). “*Maddi Olmayan Emek*”, Sinem Özer ve Selen Göbelez (çev.), *İtalya’da Radikal Düşünce ve Kurucu Politika*, İstanbul: Otonom Yayıncılık, s.227-246.

Marx, Karl, (2011). *Kapital: Kapitalist Üretimin Eleştirel Bir Tahlili*, Alaattin Bilgi (çev.), Ankara: Sol Yayınları.

Olson, L. D. M., (1989) “Job Satisfaction of Journalists and PR Personnel”, *Public Relations Review*, vol.15, p. 37-45.

Oyuncular Sendikası Özel Faaliyet Raporu (2011). Erişim: Oyuncular Sendikası.

Oyuncular Sendikası Yıllık Faaliyet Raporu (2011-2013). Erişim: Oyuncular Sendikası.

Oyuncular Sendikası Faaliyet Raporu (2013). Erişim: Oyuncular Sendikası.

Ricardo, David, (2007). *Ekonomi Politikin ve Vergilendirmenin İlkeleri*, T. Ertan (çev.), İstanbul: Belge Yayınları.

Smith, Adam, (2009). *Ulusların Zenginliği (Cilt 1)*, Metin Saltoğlu (çev.), Ankara: Palme Yayıncılık

Yapımcılar Derneği: Reyting ve Sosyo Ekonomik Statü (SES) Ölçüm Sistemi Hakkında Görüş ve Öneriler: Hukuki İnceleme ve Rapor, Erişim: Yapımcılar Derneği.

Yücesan Özdemir, Gamze, (2001). “*Mavi Yakalı İşçiler Üzerine Çalışmalarda Eleştirel Etnografi: Yöntembilimsel ve Politik Açılımlar/Sorunlar*”, *Praksis*, No. 4, 332-346.

Yücesan Özdemir, Gamze, (2002). “*Emek Süreci Teorisi ve Türkiye’de Emek Süreci Çalışmaları*” A. A. Dikmen (ed.), *Küreselleşme Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum*, Ankara: İmaj Yayınevi, s. 433-469.

Görüşmeler:

Sinema Emekçileri Sendikası Yönetim Kurulu Üyesi Melih Biçer ile 15 Mayıs 2014 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Yapımcılar Derneği Hukuk Danışmanı Burhan Gün ile 3 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Oyuncular Sendikası Örgütlenme Birimi Sorumlusu Yeşim Girgin İle 5 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Görüntü Yönetmeni B.K. ile 7 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Sanat Yönetmeni M.A. ile 7 Ocak 2017 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

İkinci Yönetmen M.Ç. ile 9 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Steadicam Asistanı K.B. ile 9 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Focus Puller M.T. ile 12 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Işık Şefi M.Y. İle 12 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Sanat Yönetmeni Birinci Asistanı D.K. ile 13 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Kostüm Sorumlusu B.K.Ö. ile 13 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Saç-Makyaj Sorumlusu R.Ü. ile 13 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Dekor Şefi E.A. ile 15 Ocak, 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Set ekibinden C.A. ile 15 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Set ekibinden B.Y. İle 15 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Ulaşım Sorumlusu İle 16 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Oyuncu T.T. 17 Ocak, 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Oyuncu C.A. 17 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Oyuncu E.A. ile 18 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.

Pedagog E.Ç. ile 19 Ocak 2015 tarihinde gerçekleştirilen kişisel iletişim.