



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
İLETİŞİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE DİZİ SEKTÖRÜNDE  
VE DİZİ SENARYOSU YAZIM SÜREÇLERİNDE  
PREKARYALAŞMA**

TUTKU EFE

DANIŞMAN: DOÇ. DR. MELİS BEHLİL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL, EKİM, 2021

**TÜRKİYE’DE DİZİ SEKTÖRÜNDE  
VE DİZİ SENARYOSU YAZIM SÜREÇLERİNDE  
PREKARYALAŞMA**

TUTKU EFE

DANIŞMAN: DOÇ. DR. MELİS BEHLİL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İletişim Bilimleri Anabilim Dalı Sinema ve Televizyon Programı’nda Yüksek Lisans derecesi için gerekli kısmi şartların yerine getirilmesi amacıyla Kadir Has Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’ne teslim edilmiştir.

İSTANBUL, EKİM, 2021

Ben, TUTKU EFE;

Hazırladığım bu Yüksek Lisans Tezinin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve başka çalışmalardan yaptığım alıntıların kaynaklarını kurallara uygun biçimde tez içerisinde belirttiğimi onaylıyorum.

TUTKU EFE

---

25.10.2021



## KABUL VE ONAY

**TUTKU EFE** tarafından hazırlanan **TÜRKİYE'DE DİZİ SEKTÖRÜNDE VE DİZİ SENARYOSU YAZIM SÜREÇLERİNDE PREKARYALAŞMA** başlıklı bu çalışma **25.10.2021** tarihinde yapılan savurana sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Melis Behlil (Danışman)

Kadir Has Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi İrem İnceoğlu

Kadir Has Üniversitesi

Prof. Dr. Zeynep Çetin Erus

Marmara Üniversitesi

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Müdür  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
ONAY TARİHİ:

# İÇİNDEKİLER

<b>GÖRSELLER DİZİNİ</b> .....	<b>V</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>VI</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>Vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>Viii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>1. PREKARYA</b> .....	<b>5</b>
1.1. Kavramın Tarihsel Serüveni .....	<b>5</b>
1.2. Prekarya Özellikleri .....	<b>8</b>
1.3. Türkiye’de Prekarya .....	<b>13</b>
1.4. Metodoloji: Niteliksel ve Niceliksel Araştırma Seçimi .....	<b>16</b>
<b>2. TÜRKİYE’DE DİZİ SEKTÖRÜ VE YAPISAL BİLEŞENLERİ</b> .....	<b>24</b>
2.1. Dizi Sektörünün Tarihsel Gelişimi .....	<b>24</b>
2.2. Sektörün Yapısal Bileşenleri: RTÜK, Televizyon Kanalları, Yapım Şirketleri ve Dizi Çalışanları .....	<b>27</b>
<b>3. DİZİ SEKTÖRÜNDE GÜNCEL SORUNLAR VE BİR PREKARYALAŞMA     ÖRNEĞİ OLARAK SENARYO EKİPLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI</b> .....	<b>31</b>
3.1. İstihdam .....	<b>35</b>
3.2. Çalışma Saatleri .....	<b>42</b>
3.3. Ödemeler .....	<b>50</b>
3.4. Telif Hakları .....	<b>55</b>
<b>SONUÇ</b> .....	<b>60</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>63</b>
<b>EK A</b> .....	<b>72</b>
<b>EK B</b> .....	<b>74</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	<b>83</b>

## GÖRSELLER DİZİNİ

Tablo 1.4.1 Nitel Araştırma Katılımcı Demografisi.....	19
Tablo 1.4.2 Nicel Araştırma Örnekleminin Demografik Yapısı .....	22
Grafik 3.1.1 Senaristlerin Sosyal Güvencelilik Bakımından Bugüne Kadarki Çalışma Biçimleri.....	38
Resim 3.2.1 Türkiye’de Senarist Olmak İstememe Nedenleri Kelime Bulutu.....	49
Grafik 3.3.1 Senaristlerin Ücret Alma Periyotları .....	52
Grafik 3.3.2 Senaristlerin Asıl Gelir Kaynağı .....	55
Tablo B.1 Dizi Ve Radyo, Tv, Sinema Sektöründe Ortalama Çalışılan Yıl Ve Ortalama Yaş.....	74
Tablo B.2 Dizi Sektöründe Çalışan Senaristlerin Eğitimini Aldıkları Meslekler .....	75
Grafik B.1 Türkiye’de Yerli Dizi Sektöründe Gelecekte de Çalışma İsteği Saptaması .	76
Grafik B.2 Türkiye’de Yerli Dizi Sektöründe Gelecekte Çalışılmak İstenen İş Tanımı	77
Grafik B.3 Senaristlerin Puanlandırma Yaptıkları Mesleki İfadeler .....	78
Tablo B.3 Senaristlerin Puanlandırma Yaptıkları Mesleki İfadelere Katılıp Katılmama Yüzdeleri .....	80

## ÖNSÖZ

Bu tezde yer-zaman gözetmeksizin günün her anında çalıştırılabilen zihin işçileri senaristlerin dizi sektöründe yaşadıkları sorunları ve bunların kaynaklarını tespit etmeye, irdelemeye çalıştım.

Bölüm başına milyonların konuşulabildiği projelerde, senaristlerden kaynaklı anlık bir gecikme dahi yapım şirketlerini ve televizyon kanallarını ciddi maddi zararlara uğratabilir. Senaristler bu anlamda çarkın en kritik dişlisidir. Buna rağmen onların da son derece güvencesiz şartlarda çalışıyor olması, çarkın ne denli adaletsizce işlediğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırma süresince bana sabırla yol gösteren ve çalışmamın şekillenmesinde destek olan danışmanım Doç. Dr. Melis Behlil'e teşekkür ederim. Çiğdem Şimşek, Ece Ertan, Didem Yüce, Sinan Akcan ve Yener Efe'ye yaptıkları okuma ve eleştiriler ile tezin gelişimine buldukları kritik katkılar için minnettarım. Zaman ayırıp mülakatlara katılan tüm senaryo yazarlarına, anket katılımcılarına ulaşmamda yardımcı olan Galip Görür ve Hüseyin Kuzu'ya yürekten teşekkür ederim. Destekleri için, başta annem Yıldız Şen olmak üzere aileme ve bu süreçte gösterdiği anlayış için sevgili Jana Bölke'ye şükranlarımı sunarım.

EFE, TUTKU. *TÜRKİYE’DE DİZİ SEKTÖRÜNDE VE DİZİ SENARYOSU YAZIM SÜREÇLERİNDE PREKARYALAŞMA*, YÜKSEK LİSANS TEZİ, İSTANBUL, 2021.

## ÖZET

Yerli diziler, özellikle son yirmi yıldır Türkiye’de televizyon seyircisinin en fazla ilgi gösterdiği yapımlar arasında yer almaktadır. Buna karşın her ana akım televizyon kanalının akşam kuşağını kaplayan yerli dizilerin üretim sürecinde ise, neredeyse tüm sektör çalışanları güvencesiz çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmaktadır.

Bu tez, dizi sektöründeki çalışma koşullarını ele alarak, senaryo yazarlarının deneyimlediği prekarya biçimlerine odaklanmaktadır. Tez çalışması çerçevesinde gerçekleştirilen araştırma bulguları doğrultusunda bu çalışmanın ana argümanı, dizi sektöründe yer alan baş senaristler ve bir alt kademede çalışan senaryo ekiplerinin prekaryalaşma sürecini çarpıcı biçimde yaşadığıdır.

Ana argümanın geçerliliğinin ortaya konması hedefiyle tez çerçevesinde dokuz senaryo yazarı ile yarı yapılandırılmış derinlemesine birebir görüşmeler yapıp, senaryo yazarlarının kendi emek süreçleri hakkındaki görüşleri alınmıştır. Niceliksel araştırma dahilinde ise 79’u senaryo yazarı 125 sektör çalışanına ulaşılarak, çevrimiçi anket çalışması yapılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** dizi sektörü, prekarya, çalışma koşulları, güvencesizlik, prekaryalaşma, senaryo yazarları



EFE, TUTKU. *PRECARIZATION IN THE TV SERIES INDUSTRY AND IN THE PROCESSES OF TV SERIES SCRIPTWRITING IN TURKEY*, MASTER'S THESIS, ISTANBUL, 2021.

## **ABSTRACT**

Especially in the last twenty years domestic television series are among the productions that the television audience has shown the most interest. Nevertheless, almost all sector employees are being faced with precarious working conditions during the production process of domestic television series, covering the evening line of almost every mainstream television channel.

This thesis focuses upon the forms of precariat experienced by scriptwriters by addressing the working conditions in the television series industry. In line with the research findings carried out within the framework of the thesis study, the main argument of this study is that the lead scriptwriters and the scenario teams working at a lower level in the television series industry have experienced the precarization process in a striking way.

Within the framework of the thesis, with the aim of presenting the validity of the main argument, one-to-one semi-structured in-depth interviews were conducted with nine scriptwriters, and their views on their own labor processes were taken. In quantitative research, an online survey was conducted by reaching 125 sector employees, 79 of whom were scriptwriters.

**Keywords:** television series industry, precarious, working conditions, precarity, precarization, scriptwriters

## GİRİŞ

Türkiye’de televizyon seyircisinin yerli diziler ile tanışıklığı, çoğunluğun televizyonu evine ilk kez davet ettiği 1970’li yıllara denk düşmektedir. Yıllar içerisinde yerli diziler, televizyon programları arasında en çok izlenen yapımlar arasına girmiştir. Ancak üretilen dizi sayısı arttıkça çalışma koşulları ağırlaştığı için, sektör içindeki sorunlar da yükselişe geçmiştir. RTÜK regülasyonunun 2012 yılında değişmesinin etkisiyle azalan reklam gelirleri, reyting kaygısı ve kanallar arası rekabet, dizi sürelerinin daha da uzamasına yol açmış, set ekibi ve senaristlerin yoğun çalışma saatlerine maruz kalmalarına neden olmuştur. Günümüzde dizi sektörü çalışanlarının birçoğu uzun çalışma saatlerinin yanı sıra sigortasız ve sözleşmesiz istihdam edilmektedir. Proje bazlı çalışarak hayatını idame ettiren sektör çalışanları, sonlanan bir yapımın ardından yeni bir işe dahil olma sürecinde ciddi zorluklarla karşılaşmaktadır. Belirtilen nedenler, sektör çalışanlarının güvencesizlik ve bilinmezlik içerisinde hayatlarını sürdürmesine sebep olmakta, çalışanları prekarya olmaya sürüklemektedir.

Prekarya kavramı günümüzde, dünya genelinde yaşanan çalışma güvencesizliğinden kaynaklı olarak kişilerin içinde buldukları bilinmezliği ve kırılganlığı tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Sözcüğün kelime karşılığı, kontrol edilemeyen, bilinmeyen koşullara veya kesin olmayan gelişimlere bağlı olmaktır (Merriam Webster tarih yok). Türkçede henüz kesin bir karşılığı olmayan sözcük, çevirilerde *kırılganlık*, *güvencesizlik*, *eğretilik* olarak yer almaktadır.

Prekaryanın çalışma hayatıyla ilişkilendirmesi 1960’lı yıllarda Fransız sosyolog Pierre Bourdieu tarafından yapılmıştır (Ş. Oğuz 2011). Guy Standing, kavramı temelde iş koşullarıyla ilişkilendirerek bir sınıfı veya grubu tarif etmek için kullanırken, prekaryalaşmayı ise güvencesiz bir şekilde yaşamaya neden olan etmenlere maruz kalmak ve maruz kalınan sürecin içerisinden geçmek olarak tanımlamıştır (Standing 2020). Standing’in söz ettiği güvencesizlik kavramı, kişinin iş, sağlık, gelir ve örgütlenme güvencesizliğini belirtmektedir. Guy Standing prekaryalaşmayı sosyo-ekonomik boyutunu merkeze alarak irdelemektedir (1997) (2016) (2020). Bu da sektörel analizi mümkün kılabilirdiği için bu tez dahilinde prekarya ve prekaryalaşma kavramları temel olarak Standing’in tanımlarına referans verilerek ele alınacaktır.

1980’lerde neoliberal politikaların dünya genelinde hâkim olması ile esnek çalışma modeline geçiş yapılmıştır (İlhan 2019, 362). Esnek çalışma ile işletmeler, değişen

koşullara göre farklı ürün ve hizmet sunmaya başlamış ve üretim süreci parçalara ayrılmıştır. Büyük ölçekli firmalar kârlılığını arttırmak amacıyla çalışan sayısını düşürmüş ve üretimin bir bölümünü taşeronluk ile sürdürmüştür. Teknoloji alanındaki gelişmeler ile otomatizasyon iş yaşamında yaygınlaşmıştır. Böylelikle, işletmelerin işgücüne ihtiyacı azalmıştır. Belirtilen sebepler sonucu işsizlik artmış, çalışanlar kısıtlı olan istihdamda yer almak çabasıyla işletmelerin sunduğu şartları kabul etmek durumunda kalmıştır. Yarı zamanlı, sözleşmesiz, kısa süreli sözleşmeli istihdamlar artmış, güvencesiz çalışma yaygınlaşmıştır (İlhan 2019).

Yukarıda belirtilen koşullar prekarya oluşumuna işaret etmektedir (Standing 2020, 19-20). Prekaryalaşma dünyanın hemen her yerinde artarak görülmeye devam etmekte ve hemen herkes prekaryanın içerisine dahil olabilmektedir. Güvenceli çalışma koşullarına sahip bir kişi yaşanan bir kriz dahilinde kendisini prekaryanın içerisinde bulabilmektedir. Ancak prekaryaya dahil olanlar her zaman mağdur değildir. Bazı kişiler tekdüze işler içerisinde olmaktan hazzetmeyip esnek çalışma biçimi ile farklı tecrübeler deneyimlemek amacıyla kısa süreli işler tercih edebilirler. Bu bağlamda prekaryanın çeşitliliğinden bahsedilmelidir. Koşulların dayattığı zorunluluklarla prekaryanın içinde yer alan gruplar ile esnek çalışma koşullarına (ve onun sonuçlarına) gönüllü olan grup birbirinden ayrılmalıdır. Unutulmamalıdır ki, çoğu zaman iki grubun da güvencesizliğin içinde olduğu gerçektir (Standing 2020). Güvenceli bir şekilde esnek çalışma modeline dahil olmak isteyen kişiler için Danimarka'da 'güvenceli esneklik' (flexicurity) modeli uygulanmış ve kişilerin sosyal güvencesi işveren değil, devlet tarafından sağlanmıştır. Ancak belirtilen modelin uygulanması Kuzey Avrupa ülkeleri ile kısıtlı kalmıştır (Bora 2017, 23). Türkiye'de ise prekaryalaşma gerek kamu gerek özel sektörde görülmektedir. Geçici istihdam, kayıt dışı işçi çalıştırma, uzun mesai süreleri, iş ve sağlığı güvencesizliği, Türkiye'de prekaryaya yol açan etmenlerdendir (Güler 2015).

Bu araştırmada yaratıcı emek işçisi olarak Türkiye'de dizi senaryosu yazarlarının maruz kaldığı prekarya biçimleri incelenecektir. Dizi sektörünün genelinde gözlemlenen güvencesiz çalışma koşullarının son yıllarda giderek daha da arttığı ve bu süreçte prekaryalaşma noktasına vardığı görülmektedir. Araştırma dahilinde dizi senaryosu yazarlarının odağa alınmasının nedeni, dışarıdan bakıldığında, dilediği saatte çalışan, yüksek gelire sahip olan, dizi setlerinde yaşanan ağır çalışma koşullarından etkilenmeyen bir alan olarak görülen dizi senaryo yazarlığının gerçekte çalışma koşullarının set ekibi

kadar zorlayıcı olmasıdır. Senaryo yazarları projenin ön hazırlığının başlaması ile birlikte yoğun bir çalışma temposuna girmektedir. Zaman zaman aylarca süren çalışmalarının maddi karşılığını alamamaktadırlar. Senaristler, 160 dakikayı bulan haftalık dizilere senaryo yetiştirebilmek için gece gündüz çalışmaktadır. Uzayan dizi sürelerinden dolayı, senaryo yazarları genellikle ekip çalışması ile projelerde yer almaktadır. Yapım şirketi ile anlaşmaya varan senaryo yazarı senaryo ekibini kurarak dizi projesi adına çalışmaya başlamaktadır. Bu araştırma kapsamında senaryo ekibini kuran senaryo yazarı baş senarist, ekibin kalanı ise senaryo ekibi olarak anılacaktır.

Baş senaristlerin altında çalışan senaryo ekipleri güvencesizliğin daha sert biçimlerine maruz kalmaktadır. Genellikle sözleşmesiz ve düşük ücretlerle çalışan ekipler, halihazırda televizyon kanalı ve yapım şirketleri kaynaklı proje iptallerinin yanı sıra, baş senarist tarafından da işten çıkartılmalar ile karşılaşabilmektedir. Çoğu zaman senaryo ekibi çalışanlarının ismi, dizi jeneriklerinde dâhi yer almamaktadır. Tez dahilinde, baş senaristler ve senaryo ekiplerinin dahil oldukları prekarya biçimindeki farklılıklar karşılaştırmalı biçimde ele alınacaktır.

Tez dahilinde, birinci bölümde prekarya kavramına ışık tutup, kavramın ortaya çıkışına sebep olan sosyo-ekonomik koşullar incelenecektir. Prekaryanın özellikleri ele alınacak ve Guy Standing'in ortaya koyduğu prekarya içerisinde yer alanların sahip olamadığı yedi tip güvence biçiminden söz edilecektir. Türkiye'de güvencesiz çalışma koşulları ele alınacak ve güvencesiz çalışma koşullarının nedenlerinden söz edilecektir. İkinci bölümde, Türkiye'de yerli dizilerin gelişim süreci açıklanacak, dizi sektörünün sergilediği ekonomik büyüme değerlendirilecektir. Sektörün bileşenleri ele alınırken, televizyon kanalları, yapım şirketleri ve sektör çalışanlarının çalışma biçimlerine yer verilecektir. Dizi sektörünün sorunlarına değinilecek olan üçüncü bölümde, sektördeki çalışma koşulları incelenecektir. Sayısal veriler ile sektör çalışanlarının karşı karşıya olduğu sorunlar araştırılacaktır. Standing'in yedi madde altında topladığı güvenceden yoksun çalışma koşullarından (2020, 26) yola çıkarak, senaryo yazarları ve set çalışanlarının prekaryanın hangi özelliklerine maruz kaldıkları dört temel başlık (istihdam, çalışma saatleri, ödemeler, telif hakları) altında sorgulanacaktır. Literatür verileriyle birlikte baş senarist ve senaryo ekibi çalışanları ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucu edinilen bulgulara yer verilecektir. Bu çalışmada yürütülen online anket araştırması için 79'u senarist toplam 125 sektör çalışanına ulaşılmıştır. Niceliksel

araştırma sonucu ortaya konulan cevaplar ve yorumlar ışığında sektör içi çalışma koşulları sorgulanmıştır. Ankete katılım sağlayan çalışanların yanıtları üçüncü bölümde değerlendirilecektir.



# 1. PREKARYA

## 1.1. KAVRAMIN TARİHSEL SERÜVENİ

Dünya genelinde günümüz toplumsal düzeninin temel sorunlarından birinin, işsizliğin sürekli artışı ve işgücünün geçici ve düzensiz karakterdeki işlerde istihdam edilişidir. Bu anlamda, çalışanların iş ortamının giderek güvencesiz bir nitelik kazandığı ve bunun da bir prekaryalaşma sürecine tekabül ettiği söylenebilir.

Prekarya, *precarious* (güvencesiz) sıfatı ile *proletariat* (proletarya) isminin birleşmesiyle oluşan yeni bir terimdir (Standing 2020, 21). Guy Standing, *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf* adlı kitabında, prekaryayı güvencesiz, geleceği belirli olmayan çalışanlar grubu olarak tanımlamaktadır. Terimin ilk olarak 1980’li yıllarda mevsimlik işçileri tanımlamak için kullanıldığını belirtmektedir (2020). Ancak kavramı ilk olarak çalışma hayatı ile ilişkilendiren Fransız sosyolog Pierre Bourdieu’dür. Bourdieu prekarya kavramını 1963 yılında Cezayir’deki çalışma koşullarını araştırırken düzenli ve düzensiz işlerde çalışan işçilerin yaşam koşulları arasındaki farklara değinmek üzere kullanmıştır (Ş. Oğuz 2011, 12).

Prekaryanın etimolojik kökeni, Latince *prex* sözcüğüdür. *Prex*, “istemek, yalvarmak dua etmek” anlamını taşır. Bu bağlamda prekarya, “dua yoluyla elde edilen, dolayısıyla garantisi olmayan, geri alınabilir bir izin veya sonlandırılabilir bir hoşgörü aracılığıyla uygulanan” anlamına gelmektedir (Demirkaya 2017, 9). Dolayısıyla kavram, dua etmeyi gerektirecek seviyede çaresizlik durumuna işaret etmektedir (Barbier 2004, 3). Prekarlık, prekarite, prekarya kavramları Türkçe literatürde yer alsa da sözcüğün farklı çevirileri de bulunmaktadır. Nicolas Bourriaud’nün “Precarious Constructions” isimli makalesi ‘Eğreti İnşalar’ olarak çevrilirken Judith Butler’ın *Precarious Life* kitabı *Kırılgan Hayat* adıyla çevrilmiştir (Demirkaya 2017, 7). Bu araştırma boyunca, sözcüğün kökenine bağlı kalmak ve kavram karmaşasına neden olmamak amacıyla, prekarya sözcüğü kullanılacaktır.

Prekarya sözcüğü ile bağlantılı olan bir başka kavram ise ‘prekaryalaşma’dır. Standing prekaryalaşmayı, “güvencesiz yaşamın baskılarına maruz kalmak ve bu tür bir deneyimin içerisinde bulunmak” olarak tanımlar. (2020, 36). Prekaryalaşma olgusunun gelişimini anlayabilmek için kapitalist emek süreçlerine değinmek gerekmektedir. 1900’lü yılların

başlarında Taylorizm'den beslenen Henry Ford öncülüğünde ortaya çıkan Fordizm ile yüksek verimlilik kapasitesine sahip üretim modeline geçilmiştir (Ansal 1999). Bu modelde üretim hattı üzerinde gerçekleşen imalat sürecini oluşturan aşamalar, çok nitelikli olması gerekmeyen, sadece üzerine düşen işi yapacak kadar ehil işçiler tarafından yerine getirilmiştir. Emek niteliksiz hale dönüştürülmüş, işçiler makinenin bir parçası haline getirilmiştir. Montaj hattı (assembly line) üzerinde çalışan işçi, hattın hızına uymak zorunda kalmıştır. Sistem, mümkün olan en fazla üretim ile zaman kaybını en aza indirmek üzere kurulmuştur (Ansal 1999, 10-11). Ansal'ın Fordist üretim modeli ile ilgili anlatısı, Charlie Chaplin'in *Modern Zamanlar* (Modern Times 1936) isimli filminin giriş sahnesini anımsatmaktadır. Filmde, işçilerin makinenin bir parçası olarak çalışması, çalışanların bir saniye dâhi makineden ayrılamaması gibi Fordist üretim modelinin gereklilikleri eleştirel bir bakış açısı ile sunulmuştur.

Fordist üretim modeli kısa zaman içerisinde uygulanabilen tüm sektörlerde yayılmış, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa'da da yaygın olarak görülmeye başlamıştır (Ansal 1999, 11). 'Altın çağ' olarak adlandırılan bu dönemde işçi hakları yeniden düzenlenmiştir. İşçilere devlet desteğiyle birlikte yaratılan istihdam güvencesi, uzun süreli, keyfi işten çıkarılmayı önleyen sözleşmeler, işçilerin vasıflarına göre pozisyonlarının ve maaşlarının yükseltilmesi, iş yerinde meydana gelebilecek kazalara karşı güvence ve çalışma saatlerinin kısıtlanması, verilen eğitimler ile işçilere nitelik kazandırılması, asgari ücret ile sabit maaş ve sosyal güvence garantisi, sendikalaşma ile temsil güvencesi olarak yedi tip güvence temin edilmiştir (Standing 1997, 8-9).

1970'lerin ikinci yarısında oluşan küresel ekonomik kriz ile işsizlik artmış, Fordist üretim sistemi yıpranmıştır. Katı üretim modeli işlevselliğini kaybetmiştir. Dünya üzerinde gelişen teknolojiler, farklı üretim modellerine yönelmeye yol açmıştır (Ansal 1999). Neoliberal dönem olarak adlandırılan dönemde kapitalizmin ikinci aşaması başlamıştır (Taşkiran 2014, 11). Neoliberal politikaların uygulanmasıyla birlikte esnek üretim sürecine geçilmiştir. Fordizm-sonrası (Post-Fordizm) esnek üretim modelinde, Fordist katı sistemin esnetilmesi, bilgisayar teknolojisiyle birlikte Fordist kalıplardan uzaklaşmasını ifade etmektedir (M. Oğuz 2018, 21). Esnek üretim modeli ile tüketim taleplerine yanıt verebilmek için üretim esnek bir forma getirilmiş, işgücü ve makineleşmede esnek uzmanlaşma sağlanmıştır (Saklı 2013, 117). Büyük şirketler üretimlerini diğer tedarikçiler vasıtasıyla yerine getirmiş, taşeronlaşma yoluna gidilmiştir.

Yapılan iş birlikleri ile oluşan talebe göre kolaylıkla uyarlanabilen bir sanayi tipi oluşturmak planlanmıştır (Ansal 1999, 17). Post-Fordist üretim biçiminde mavi yakalı işçi sınıfı yerine beyaz yaka olarak tanımlanan profesyonel, teknik, yönetici çalışanlar daha fazla yer almıştır. İşçilere çeşitli görevler yüklenmiş, böylece birden fazla bölümde çalıştırılmıştır. Uzun süreli sözleşmeler ve yüksek ücretler yalnızca nitelikli, üst kademedeki çalışan işçilere verilmiştir. Esnek işgücüne aykırı olduğu düşüncesiyle sendikalaşma önemini yitirmiştir (Saklı 2007, 12-13).

Ali Artun, neoliberal döneme geçişinin genel hatlarını şu cümlelerle ifade eder:

Sermayenin örgütlenmesindeki akışkanlık, esneklik ve eğretilik, kuşkusuz emek dünyasına da yansır. Emeğin Fordizm dönemine özgü örgütlenmesi çöker; Fordist/Taylorist üretim süreçlerine ait iş bölümü altüst olur. Emek niteliksel bir dönüşüm geçirir. Çalışanlar 'küresel atölye'de bir işten diğerine savrulmaya başlar. Sabit bir iş ve sabit bir ücret hayal olmuştur. Herkesin her an işi değişebilir ve herkes her an işinden olabilir. Bu bir mesleksizleşmeye yol açar. İş hayatı artık, endüstriyel üretim dönemindeki gibi bir gelecek, bir tarih ve bir kimlik anlamına gelmez (2014, 14-15).

Neoliberal politikalar eşliğinde esnek çalışma modellerinin farklı sektörlere daha da yayılması, asıl olarak işverenlerin üstlenmesi gereken, başta sağlık güvencesi ve emeklilik hakları olmak üzere genel olarak sosyal güvencenin getirdiği ek maliyetleri, çalışanların -yani emek gücüyle yaşayan kesimin- karşılamaya çalışmasıyla sonuçlanmıştır. Bu maliyet yüklenmesi süreçlerine, bireysel emeklilik sistemleri ve özel sağlık sigortaları ve kamusal sigortanın dışarıdan, çoğunlukla kesintili olarak çalışan tarafından ödenmeye çalışılması örnek verilebilir. Bu sürecin sonucu olarak, tüm dünyada, kendi bünyesinde milyonlarca kişiyi içeren global bir prekaryanın oluşmasından bahsedilebilmektedir. (Standing 2020, 11).

Prekarya kavramı, iş ortamında ve çalışanların dünyasında, 1980'li yıllarda yükselişe geçen neoliberal düzende biçimlenen ve kalıcılaşmaya başlayan yeni çalışma koşullarını ifade etmektedir. Neoliberal kuram, bireysel girişim alanının mutlak olarak serbestleşmesini ve ancak bu sayede, refahın geliştirilebileceğini öngörmektedir. Bireysel girişimcinin önündeki engellerin tamamen kaldırılması, mülkiyet haklarının korunması, serbest piyasa ve serbest ticaretin sağlanmasıyla karakterize edilmektedir (İlhan 2019).

Bu öğretiyeye göre, devletin rolü, sadece gerekli bütün koşulların sağlanması, para piyasalarının kalitesi ve bütünlüğünü sürdürmek ile sınırlı olmalıdır (Harvey 2015, 10).

David Harvey, *Neoliberalizmin Kısa Tarihi* adlı kitabında (2015), neoliberalizmin, sınıf egemenliğini pekiştiren esas niteliğine vurgu yaptıktan sonra, 90'lı yılların sonuna doğru,



ABD’de nüfusun en üst gelir seviyesine sahip %1’lik bir kesimin, sürekli artış eğilimi izleyerek ulusal gelirdeki payının giderek yükseldiğine işaret etmiştir. CEO ve işçi maaş oranı 1970’te 1/30 iken 2000 yılında yaklaşık 1/500 oranına ulaşmıştır (Harvey 2015, 24). Anılan kitapta, ABD’de gözlenen eğilimin bir istisna olmayıp, neoliberal politikaları benimseyen diğer ülkeler için de geçerli olduğu da belirtilmektedir.

Neoliberal dönemde tam zamanlı emek serbest mesleklere kaymıştır. İşçiler arasında yarı zamanlı çalışma ve sürekli olarak iş değiştirme durumu yaygınlaşmaya başlamıştır. Tatminkâr ücretler alan ve çalışma şartları adil olan küçük bir kesim ile ücretleri giderek azalan büyük bir kesim arasında kutuplaşmalar başlamıştır. Neoliberal dönemde başlayan kuralılaşmalar günümüzde artarak devam etmektedir (Taşkıran 2014).

2010’lu yıllara gelindiğinde, Japonya’da çalışanların üçte birinden fazlası, Güney Kore’de ise çalışanların yarısından fazlası prekarya içerisinde yer almaya başlamıştır (Standing 2020). Standing, günümüzde pek çok ülkede yetişkin nüfusunun dörtte birinin prekaryaya dahil olduğunu savunur (2020, 48). Bu durumda prekaryalaşmanın birçok ülkede ve çeşitli mesleki alanlarında görüldüğü söylenebilir.

## 1.2. PREKARYA ÖZELLİKLERİ

Prekarya(laşma), dünyamızın yeni “olağan durumu” olabilir mi? Isabel Lorey’e göre ‘kırılgan’ yaşama ve çalışma koşulları (bu tezde prekaryalaşma olarak ele alınan) normalleşmiş ve neoliberal yönetimin temel yönetsel aracı haline gelmiştir. Lorey, bu yönetim biçiminde öne çıkan çiftin “özgürlük ve güvencesizlik” olduğunu öne sürer. (2016, 73-74) Lorey’e göre “neoliberal yönetim öncelikle toplumsal güvencesizlik yaratarak ve istikrarsızlığı artırarak yoluna devam etmektedir” (Lorey 2016, 18). Kırılganlık; bilinmezlik ve tesadüfle birlikte yaşama deneyimi olarak dünyamızın yeni normudur (Lorey 2016, 17).

Emek piyasasına baktığımızda prekaryanın özelliklerini nasıl tanımlayabiliriz? Prekarya kavramının çok boyutlu ve belirsizlik taşıyan anlamlarına rağmen, emek piyasasına dair özelliklerinde ortak noktalar saptamak mümkündür. Standing gibi G. Rodgers da (1989), prekaryanın piyasa koşullarındaki boyutlarına değinmiş ve benzer bir sınıflandırma ortaya koymuştur. İlk olarak, iş sürekliliğine işaret eden Rodgers’e göre, prekaryaya dahil bir çalışan genellikle dönemlik ve kısa süreli işlerde istihdam edilmektedir ve işten atılma

riski yüksektir. İkinci olarak sözleşme haklarına değinen yazar, prekaryaya dahil bir çalışanın işinin koşulları üzerindeki kontrolünün çok düşük olduğunu söylemektedir. Çalışan işveren karşısında kırılgandır; çünkü çalışma saatleri, yıllık izinler, alınan ücretler işveren tarafından belirlenmektedir. Üçüncü olarak, Rodgers çalışanların yasal korunma derecesinden söz etmektedir. Yazara göre prekaryaya dahil çalışanlar, ayrımcılık, haksız işten çıkarılma, sosyal güvencesizlik (sağlık sigortası, emeklilik, işsizlik sigortası vb. konularında) karşısında son derece savunmasızdır. Son olarak Rodgers, gelir boyutundan bahsetmektedir. Prekaryaya dahil olan kişilerin (yoksulluk ve sosyal çevre unsurlarıyla birleştiğinde) gelir düşüklüğü açısından da kırılganlık yaşadığını savunur. Yukarıda belirtilen maddeler doğrultusunda prekarya; istikrarsızlık, yasal korunmasızlık, güvencesizlik, ekonomik ve sosyal anlamda kırılganlık ve belirsizlik olarak tanımlanabilir (1989, 3).

Standing, prekaryanın içerisinde yer alan kişilerin yedi temel güvenceden yoksun olduğunu belirtmiştir. Bahsedilen temel güvenceler, “emek piyasası güvenliği”, “istihdam güvenliği”, “iş güvenliği”, “çalışma güvenliği”, “vasıfların yeniden üretiminin güvenliği”, “gelir güvenliği” ve “temsil güvenliği”dir (2020, 26).

“Emek piyasası güvenliği”, çalışanlara devletin katkısı ile yeterli gelir getirici fırsatların sunulması anlamına gelmektedir. İşçilerin keyfi işten çıkarılmalarına karşı korunması ve kurallara uymayan işletmelere mali yaptırımlar uygulanmasını kapsayan güvenlik çeşidi, “istihdam güvenliği”dir. “İş güvenliği”, çalışanların vasıflarına göre, gelir ve pozisyon anlamında işyeri içindeki terfiyi sağlayan güvence çeşididir. Çalışma saatlerini kısıtlayan, esnek çalışma saatlerini düzenleyen, iş kazalarına karşı çalışanı koruyan güvenlik çeşidi ise “çalışma güvenliği” olarak belirtilmektedir. “Vasıfların yeniden üretiminin güvenliği”, çalışana çıraklık eğitimi veya alanı ile bağdaşan eğitimler sağlanarak vasıf kazandırılması anlamına gelmektedir. Gelir eşitsizliğini azaltmak, düzenli gelire sahip olmak ve çalışanlara sosyal güvence sağlanması “gelir güvenliği” kapsamına girmektedir. Yedi güvencenin sonuncusu ise “temsil güvenliği”dir. Sendikalaşma ve grev hakkı gibi yöntemlerle örgütlenmeyi kapsamaktadır (Standing 2020, 26).

Yukarıda yer alan güvence çeşitlerinin tümünden veya bazılarında yoksun olan kişiler prekaryanın içerisinde yer alırlar. Prekaryalaşma özel sektörlerde olduğu kadar yarı zamanlı, mevsimsel ve kısa dönemli işlerin yoğunlaştığı kamu sektöründe, sanayi işletmelerinde, eğitimde, kültürel üretim ve yayın kuruluşlarında, medyada ve daha

birçok alanda yer alan bir olgudur (Bourdieu 2017, 109). Farklı sektörlerde çalışanların farklı niteliklerine rağmen prekaryalaşma sürecinde ortak paydaları olduğu söylenebilir. Güvencesiz çalışma ve uzun çalışma saatleri nedeniyle yaşam kalitesinin azalması ve düzenli yaşam dokusunun bozulması, tüm prekaryanın genel olarak toplumsal ilişkilerinin dağılmasına ve geleceğinin bulanıklaşmasına yol açmaktadır. Prekaryalaşma geleceğe yönelik temel umut ve inançları devre dışı bırakmaktadır (Bourdieu 2017).

Standing, herkesin prekarya grubuna dahil olabileceğinden söz etmektedir. Hepimizin güvenceli yaşam koşullarının, çeşitli aksilikler veya meydana gelen bir kriz gibi olumsuz nedenler ile sona erebileceğini ve prekarya içerisine girebileceğimizi belirtmektedir (Standing 2020, 107). Çoğu kişi ekonomik zorunluluklar nedeniyle prekaryanın içerisine girmektedir; bazıları ise - her ne kadar sonuç olumlu olmasa da - yeni arayışlar içerisinde olduklarından prekaryaya girmeyi kabul etmektedir. Dolayısı ile prekaryanın çeşitleri vardır. Başka hiçbir alternatifi olmayan bir kişi, çalışma devamlılığının belirsiz olduğu ve sosyal güvencesiz bir işte çalışır ise bu kişi prekaryanın 'mutsuzlar' grubuna girmektedir. Bir de prekaryanın içinde yer alan ancak bu durumdan çok olumsuz biçimde etkilenmeyen bir grup vardır; örneğin, öğrenciler veya emekliler. Öğrenciler, yaz tatillerinde boş zamanlarını değerlendirip biraz da harçlık çıkarmak için çalıştıklarında girdikleri işin sigortasız veya devamlılığı olan bir iş sözleşmesi olup olmadığını dikkate almayacaktır. Onlar için öncelikli olan dönem başı tekrar okullarına dönmektir. Emekliler için de durum benzerlik taşır; hali hazırda sağlık sigortaları olan, yeterli emekli maaşı alan kişiler ek gelir sağlamak ve/veya emekliliğin getirdiği boşlukta olma hissini üzerlerinden atmak adına çalışmaktadırlar. Yukarıda bahsedilen örneklerde yer alan öğrenci ve emekli grubu prekaryanın 'mutlular' tarafında yer almaktadır (Standing 2020, 108).

Geçici bir işte çalışmak, kişinin kariyeri ve geleceği olmayan bir işte istihdam edildiği anlamına gelmektedir. Ancak bu olgu herkes için olumsuz sonuç anlamına gelmeyebilir. Bazı kişiler kısa dönemli, proje bazlı işlerde çalışmaktan memnun olup, bu tarz çalışma biçimlerini tercih etmektedir. Bahsedilen kişiler uzun süreli işlerde sıradanlaşan günlük çalışma düzenini arzu etmemektedirler. Belirtilen grubun da güvencesiz çalışma içerisinde olduğu gerçektir. Ancak, küresel ekonomik sistemin dayattığı üzere kısa dönem sözleşmeli veya sözleşmesiz çalışan insanlar ile bu grubun farkı ortaya konmalıdır. Bir başka deyişle, kısa dönemli işlerde çalışmayı tercih eden kişiler ile başka seçeneği

olmadığı için kısa dönemli işlerde çalışan kişilerin birbirlerinden ayrılması gerekmektedir (Standing 2020).

Prekarya içerisinde her gruptan insan bulunmaktadır ancak büyük bir çoğunluk, üniversitelerden mezun olup prestijli iş arayışına yönelen gençlerden oluşmaktadır. Sektörlerinde deneyim kazanmak ve kendilerini kanıtlamak isteyen gençler, çalışmaya başladıklarında deneyimsizlik üzerinden işverenin koşullarına tabi olmaya başlamakta ve bu nedenle istihdam güvencesizliği yaşamaktadır. Deneme sürelerini uzatan işverenler bu süre zarfında yeni istihdam edilen gençlere sözleşme yapmamakta, düşük ücretlerle çalıştırmaktadır (Standing 2020, 117). Günümüzde eğitim gördükleri alanda istedikleri işleri bulamayan birçok genç ise, çalıştıkları işlerin gerektirdiğinden daha yukarıda eğitim düzeyine sahiptir. Bu nedenle genç işgücünün yaptığı işler, çoğunlukla edindikleri mesleki bilgi ve beceriler ile uygunluk göstermemektedir (Standing 2020, 131). Bu nedenle zorunlu yarı-zamanlı çalışma ve kısa süreli sözleşmeler, iş başvuruları yapanların sıklıkla karşılaştığı istihdam biçimleri haline gelmektedir. Örneğin, mobil uygulamalar vasıtasıyla çalışan yolcu taşımacılığı, kurye hizmeti, yemek dağıtımı genç işgücünün yoğunlukla katıldığı alanlar arasına girmiştir. Prekaryaya dahil olanlar bir mesleki kimliğe sahip olamayıp, bunun sonucunda varoluşsal bir güvencesizlik duygusuna da saplanmaktadır. (Standing 2016).

1999-2000 yıllarında İtalya'da *Chainworkers Crew* (Zincir İşçileri Ekibi) iki tür işçi kesimini prekaryalaşmaya karşı bir araya getirip bir örgütlenme kurmayı amaçlamıştır. Süpermarketler, zincir restoranlar, alışveriş merkezleri, lojistik sektörü ve benzeri işlerde çalışan işçiler ile, daha yüksek ücretler edinen medya, bilişim, sanat sektöründe yaratıcı emek sağlayan işçiler bir araya gelmiştir. İki grubun da ortak sorunu prekaryalaşma biçimlerine maruz kalmalarıdır. Ancak maruz kalınan prekaryalaşma biçimleri farklılık göstermektedir. Örneğin esnek çalışma saatleri, yaratıcı emek sağlayan işçiler için tekdüzelikten sıyrılmak anlamına gelmektedir. Çalışma saatlerini kişinin kendisinin belirleyeceği bir özgürlük alanı oluşturmaktadır. Bu doğrultuda yaratıcı emek işçilerinin talebi *güvenceli esneklik* (flexicurity) çalışma modelinin yaygınlaşması olmuştur (Foti 2004). Çalışanlar, standart bir iş yaşamının dışında kalmayı tercih ederken gelir güvencesizliğinin giderilmesi gerekliliğinden söz etmişlerdir. Zincir restoran, mağaza, market ve benzeri alanlarda çalışan işçiler için, esnek çalışma saatleri, işçinin her an çalışmaya hazır durumda beklemesi anlamına gelmektedir. İşveren tarafından oluşturulan

vardiyalar, işçinin kısa vadede dahi iş dışında planlama yapmasına imkân vermemektedir (Ş. Oğuz 2011). Belirtilen örnekte gözlemlendiği üzere, prekaryalaşma farklı alanlarda farklı özellikleri ile etkisini gösterebilmektedir.

Günümüzde, dünyanın birçok ülkesinde işsizlik oranının artışı ve prekaryalaşma olgusunun yaygınlaşması, çoğu çalışanı düşük ücretli, kısa dönem sözleşmeli veya sözleşmesiz herhangi bir işte çalışabilmek için koşulları tartışmasız kabul etmeye, bu anlamda kendilerini işverenlerin insafına terk etmekle sonuçlanmaktadır. Böylece işveren ele geçirmiş olduğu gücü suistimal ederek işe girme sürecinde yaşanan rekabete işyerindeki rekabeti de eklemektedir. Bu durum zaman zaman işten çıkarma tehditlerine varmaktadır. İşçi, koşullar ne olursa olsun zorluklarla edindiği işi korumaya gayret etmek zorunda kalmaktadır (Bourdieu 2017, 111).

Prekaryaya dahil bir işçi sözleşmesiz, kısa süreli sözleşmeli veya dönemsel işlerde çalıştığı için sosyal güvence sisteminde yer almamaktadır. Bu doğrultuda sağlık ve emeklilik gibi teminatlardan da uzak kalmaktadır. İşçilerin uzun ve düzensiz çalışma saatlerine maruz kalması da prekaryalaşmanın bir göstergesidir. İş yerinde yoğun çalışmanın yanı sıra, iş yeri dışında da gerek iş yükünün fazla olması gerekse de güvencesizliğin verdiği endişeyle kendisine kaliteli zaman geçireceği boş vakit ayıramamaktadır. Bu durum işçiyi zihinsel bunalıma götürmektedir. Ayrıca çalışanın sosyal güvence hakkı olmadığı sürece kamusal sağlık olanaklarından da yararlanamayacaktır. Çalışma sürelerinin esnekliği, iş kazası veya iş hastalığı geçirmesini de daha fazla olası kılar. İşçilerin, uzun çalışma saatleri sonrası yorgun düşüp iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması olasıdır.

Prekaryaya içerisinde vasıfsızlaştırma da mevcuttur. Çıraklık veya işyeri eğitimleri sunulmayan prekaryaya dahil kişi, yaptığı işte yükselmeye olanak verilmeyen bir sistem dahilinde yer almaktadır. Prekaryanın önemli bileşenlerinden bir diğeri de yukarıda değinildiği üzere çalışanları uzun dönemli sözleşmeden yoksun bırakmasıdır. Çalışanların gelecek ile ilgili ne kadar ve hangi koşullarda ilerleyeceği belirsizdir. Dolayısıyla ekonomik olarak da güvencesizdir (Standing 2020).

### 1.3. TÜRKİYE’DE PREKARYA

1980’li yıllardan itibaren uygulanan neoliberal politika ile dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de güvencesiz çalışma birçok alanda yaygınlaşmıştır (Güler 2015, 156). 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile işçilerin çalışma şartları düzenlenmiştir. Belirtilen kanunda iş sözleşmelerine de değinilmiştir. Kanunun 9. maddesinde “Taraflar iş sözleşmesini kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.” hükmü yer almıştır (Mevzuat 2003a). Bahsedilen madde ile işveren ve işçi arasında yapılan iş sözleşmelerinin, yasal sınırlamalar olmasına rağmen tarafların anlaşmasına bağlı olarak düzenlenmesine olanak verilmiştir. Bir başka ifade ile işveren ve işçiye istihdam biçimlerinin düzenlenmesi konusunda esneklik sağlanmıştır. Türkiye’de iş bulma koşullarının zorluğu dikkate alındığında, çalışanın kendisine sunulan sözleşmeyi kabul etmek durumunda kaldığı ve çalışma şartlarının belirlenmesi konusunda çok fazla söz hakkı olmadığı söylenebilir (Kuzgun 2012, 40). Bu bağlamda güvencesiz çalışma, dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de birçok alanda tespit edilmektedir.

Türkiye’de ekonominin dalgalı bir seyir izlemesi, işletmeleri zor duruma sokmakta, ekonomik kriz dönemlerinde işletmeler küçülmeye yönelmektedir. Maliyetleri azaltma yoluna giden şirketler, yukarıda belirtilen 4857 sayılı iş kanunu gereğince işçilerin çalışma saatlerini azaltma veya ücretsiz izine gönderme yoluna başvurabilmektedir. İşçilerin gelir güvenliği, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan “kısa çalışma ödeneği” ile kısmen güvence altına alınmaktadır (Mevzuat 2003a). Ancak, belirtilen ödenekten yararlanmanın koşulu sosyal güvence kapsamında çalışma gerekliliğidir. Türkiye’de kayıt dışı çalışma oranının yüksek olduğu göz önüne alındığında, genel bir ekonomik dalgalanma veya sektörde küçülme söz konusu olduğunda, prekaryaya dahil çalışanlar, gelir güvencesinden yoksun kalmaktadır (Kuzgun 2012, 45). İçinde bulunduğumuz pandemi döneminde, zorunlu izne çıkartılan milyonlarca çalışan kayıt dışı çalıştıkları için devlet desteğinden yararlanamamıştır.

Kayıt dışı istihdam prekaryanın oluşmasında en önemli faktörlerden biridir. İşgücünün resmî kurumlara bildirilmemesi ve sosyal güvencesiz olarak çalıştırılması anlamına gelmektedir. Sosyal güvencesi olmayan bir çalışan, sağlık, işsizlik maaşı ve emeklilik gibi güvencelerden yoksun kalmaktadır. Şirketler, maliyetleri düşürmek ve işveren

üzerindeki sorumluluklardan kaçınmak amacıyla kayıt dışı istihdama yönelmektedir (Kaleli ve Karaca 2019). Yukarıda da belirtildiği üzere, yüksek işsizlik oranları, işveren işçi ilişkisinde işçinin güçsüz olarak konumlanmasına yol açmakta ve işveren kendi kurallarını çalışana dayatabilmektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik işletmelere uygulanan yaptırımlar, yeterli denetimin olmaması, verilen para cezalarının düşük olması ve düzenli aralıklarla af çıkartılması sebebiyle caydırıcılık taşımamaktadır (Kaleli ve Karaca 2019, 775).

Yukarıda belirtilen, Standing’in prekaryanın ‘mutlular’ı olarak örneklendirdiği öğrenciler ve emekliler grubu (2020, 107-108), Türkiye’deki ekonomik şartlar düşünüldüğünde, tartışmaya açık bir konu olarak nitelendirilebilir. Türkiye’de yaz tatilinde çalışan öğrenciler genellikle ailelerine destek olmak veya eğitim harcamalarını sağlamak amacıyla mecburen çalışmaktadır. Emeklilerde de durumun benzerlik gösterdiği söylenebilir. Emekli maaşıyla geçimlerini sağlamakta zorlanan emekliler, çalışmaya devam ederek hayatlarını idame ettirmek adına ek gelir sağlama amacıyla çalışmaktadır. Türkiye’deki haftalık ortalama çalışma saatleri Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında, çalışma sürelerinin Türkiye’de çok daha uzun olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği İstatistik Kurumu’nun 2020 yılı verilerine göre (Eurostat 2021), Avrupa’da haftalık çalışma süresi ortalaması 37 saatken, Türkiye haftalık ortalama 44.5 saat çalışma süresi ile, Avrupa’da en çok mesai yapılan ülke konumunu almıştır. Haftalık çalışma saatinin en düşük olduğu ülke olan Hollanda ile Türkiye’de haftalık çalışma saatleri karşılaştırması yapıldığında, Türkiye’de haftalık 14 saat daha fazla çalışıldığı görülmektedir.

Aslı Vatansever “Prekarya Geceleri” (2013) isimli makalesinde neoliberalizmin iş gücü üzerinde yarattığı yıkıcı etkiden söz etmektedir. Esnek çalışma adı altında işçinin çalışma şartlarının olumsuz yönde etkilendiğinden söz eden Vatansever, yarı zamanlı ve kısa süreli çalışma, düzensiz çalışma saatleri, iş tanımına dahil olmayan işlerin çalışana yüklenmesi ile tümüyle sermaye lehine işleyen çalışma biçimlerinin önünün açıldığının altını çizmektedir (2013, 7)

Türkiye’de orta sınıfın çalışma şartlarına da değinen Vatansever (2016), esnek çalışan statüsü altında zihinsel emek sergileyen beyaz yakalılarının da giderek "vasıfsız işçi"ye dönüştürüldüğünü belirtmektedir. Ona göre beyaz yakalılar, gayri maddi emek diye

niteleyebileceğimiz bir emek türüne girmelerine rağmen, bu üretim süreci onlara kesinlikle kendiliğinden özgürleştirici bir etki yapmamıştır. (2016, 17)

Türkiye’de prekaryalaşmayı en çarpıcı biçimde deneyimleyen bir grup da göçmenlerdir. Göçmenler, yedek işgücü olarak prekaryanın genişlemesine neden olmakla suçlanmaktadır (Standing 2020, 166). Türkiye’de bulunan göçmenler, hayata tutunma gayretiyle kendilerine sunulan düşük ücretleri, güvencesiz ve ağır çalışma koşullarını kabul etmektedir. Prekaryalaşmanın en ağır biçimlerine maruz kalan göçmenler, zaman zaman yerli işgücü tarafından ucuz işgücünü, güvencesiz çalışma şartlarını yaygınlaştırdıkları gerekçesiyle suçlanmakta hatta saldırılara uğramaktadır. İşletmelerin maliyet azaltma gerekçesiyle ucuz üretim emeği talebi, göçmenlerin üzerine yüklenmektedir (Adar 2018).

Türkiye’de prekaryalaşma birçok kesimin karşı karşıya olduğu bir durumdur. Prekaryanın yaygın ve birçok biçiminin görüldüğü alanlar arasında yaratıcı emek işçiliği, mevsimlik tarım işçiliği, inşaat sektörü ve ev işçiliği örnek verilebilir (Sputnik Türkiye 2020). Anılan meslek gruplarının çalışma koşullarını kısaca incelemek, Türkiye’de prekaryalaşma biçimlerini göz önüne sermek adına yararlı olacaktır. Sigorta ve sözleşmesiz çalışan işçiler, genellikle düzenli bir devamlılığı olmayan, aldıkları çağrı başına yönlendirildikleri işlerde çalışırlar. İşçiler düzensiz ve uzun çalışma saatlerine maruz kalmaktadırlar. Mevsimlik tarım işçileri, sadece yılın belirli dönemi istihdam edildikleri için, yılın geri kalanında, sağladıkları gelir ile hayatlarını idame ettirmeye çalışmakta veya farklı bir alanda istihdama dahil olma çabasına girmektedir. Yukarıda belirtilen meslek grupları içerisinde ev ve inşaat işçiliği risk bakımından diğerlerinden ayrılmaktadır. Ev ve inşaat işçileri yüksek risk barındıran çalışma koşullarında emek sarf ederler. Muhtemel iş kazaları meydana geldiğinde bu işçiler de diğerleri gibi sosyal güvenceden yoksundur. Ayrıca belirtilen sektörlerde yoğun fiziksel emek gerektiren işgücü, çalışan belirli bir yaşın üzerine geldiğinde uygulanamaz duruma gelmektedir. Sosyal güvenceden mahrum kalan işgücü, emeklilik hakkına erişemeyip sürekli gelir ve sağlık güvencesinden yoksun kalmaktadır. Beden gücüne dayanmayan yaratıcı emek işçiliğinin kısmen adil çalışma koşullarına sahip olduğu düşünülse de, çalışanlar gece gündüz ayrımı yapmadan, yoğun stres altında icra ettikleri işi yetiştirme çabasında olmaktadır. İşçiler boş vakitlerinde dahi üzerinde çalıştıkları proje hakkında düşünmek durumunda kalıp, zihinsel yorgunluğu hayatlarının her döneminde yaşamaktadırlar.



Yaratıcı emek işçiliği kapsamında dizi sektörünün önemli bileşenlerinden biri olan senaryo yazarlarının çalışma koşulları tezin ilerleyen bölümlerinde tartışılacaktır.

#### **1.4. METODOLOJİ: NİTELİKSEL VE NİCELİKSEL ARAŞTIRMA SEÇİMİ**

Keith F. Punch, *Sosyal Araştırmalara Giriş - Nicel ve Nitel Yaklaşımlar* (2005) adlı kitabında kimi araştırma projelerinde nicel ve nitel yaklaşım yöntemlerinin birleştirilmesiyle analiz yapılabileceğini vurgulamıştır (2005, 231). Bu teze konu olan dizi senaristlerinin prekaryalaşması ile ilgili olarak, kitapta bahsedilen karma yöntem benimsenmiştir. Araştırma dahilinde, üçgenleme mantığı (Punch 2005, 232), yani bir araştırmadaki verinin diğeriyle sağlamasının yapılması gerçekleştirilmiştir. Punch, nitel araştırmanın nicel araştırmaya hem temel bilgi edinme hem de hipotez oluşturma açısından destek olabileceğini savunmuştur. Nicel araştırmanın da nitel araştırmanın sonuçlarını denetlemesi ve geçerliliği artırması açısından önemine işaret etmiştir (Punch 2005, 232). Buna uygun olarak bu çalışma kapsamında dizi senaristleri konusunda genelleme yapabilme bakımından, niteliksel araştırma yönteminin ardından, onun bütünlüycisi olarak (Baki ve Gökçek 2012) niceliksel araştırma yöntemine de başvurulmuştur. Nitel araştırma dahilinde edinilen bulgular; nicel araştırma ve dolayısıyla tez için bir hipotez kaynağı haline gelip, prekaryalaşmanın çeşitli kriterlerinin yerli dizi senaristlerindeki yaygınlığının ölçülmesine katkı sunmuştur. Tez için saha çalışmaları bahsedilen iki yöntem ile yürütülmüştür.

Senaristler arasında prekaryaya has çalışma biçimlerinin tespiti için, araştırılan iş ve istihdam durumu ve bunun sürekliliği, çalışırkenki iş akışları, sigortalılık durumu, ücretlerin düzenli alınıp alınmaması gibi birçok durumun bizzat senaristler tarafından nasıl algılandığını açıklayacak bir veri seti ve kategorizasyon elde etmek, temel amacı oluşturmuştur. Bu doğrultuda, katılımcının çalışma yaşamının detaylarının açığa çıkarılmasında ve varsa prekaryalaşma biçimlerinin çeşitlendirilmesinde daha işlevli olduğu öngörülen birebir derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Bu yöntemin bir avantajı, -odak grup çalışmalarında, meslektaşlarıyla aynı ortamda kendi iş yaşamlarının ve çalışma koşullarının detaylarını zikretme zorluğuna nazaran- görüşmeciyile karşılıklı güvenin daha kolay oturtulması, gizlilik koşullarının oluşturulacağına daha fazla emin olmaları ve bu sayede elde edinilmek istenen bulgulara daha kolay ulaşılabilmesidir.

Niteliksel araştırma katılımcılarının düşüncelerini açıkça dile getirebileceklerini düşünmelerinin bir nedeninin de görüşmecinin sektörün dışından, akademik bir amaçla bu görüşmeleri gerçekleştirmesi olabileceği söylenebilir.

Dokuz senaristle yapılan birebir görüşmeler, prekaryalaşma biçimlerinin tespiti için bu tezin bulgularına temel sağlayan bir araştırma olmuştur. Ancak, çeşitli çalışma statülerinin ve prekaryalaşma biçimlerinin senaristler arasında ne ölçüde ve oranda geçerli olduğunu saptamak için, önceki çalışmadan elde edilen bulguları bir niceliksel araştırmaya evriltmek yöntem olarak benimsenmiştir. Böylece, araştırma projesinin ilk fazında senaristlerin ifade ettiği sorunların sektöre ne ölçüde yansıdığı hakkında fikir edinmek ve genelleştirilebilecek sonuçlara ulaşılmak istenmiştir.

### **Niteliksel Araştırma Yöntemi**

Çalışmanın bu bölümünde senaryo ekipleri çalışanları ile yapılan yarı yapılandırılmış (Yıldırım 2015, 123) birebir görüşmelere yer verilerek, senaristlerin çalışma koşullarını sergileyen bulgular sunulacaktır.

Görüşmeler Kasım 2020–Nisan 2021 tarihleri aralığında yapılmıştır. Dizi sektöründe çalışmış veya hâlâ çalışmakta olan 9 senaryo yazarı ile görüşülmüştür. Mülakat yapılan senaryo yazarları seçilirken, sektör içerisinde buldukları yılların farklılık gösterdiği senaristler mülakatlara dahil edilerek, yazarların çalışma koşullarının yıllar içerisindeki olası değişimi saptamak hedeflenmiştir. Bu doğrultuda 1990’ların sonu ve 2000’lerin ilk yıllarında dizi senaristliği yapan kişilerin, katılımcıların yarısını oluşturması hedeflenmiştir. Ancak belirtilen dönemde dizi senaryo yazarlığı yapan kimi yazarlara ulaşılamaması ve bazı yazarların görüşme talebine olumsuz yanıt vermesi nedeniyle bahsedilen dönem aralığında senaristlik yapan katılımcı sayısı iki kişi ile sınırlı kalmıştır. Bahsedilen sınırlılığın yapılan araştırmaya olan etkisine sonuç bölümünde değinilecektir. Çalışma koşullarındaki farklılıkları ortaya koymak adına, senaryo yazarları seçimi, kendi ekibini kuran “baş senaristler” ve baş senaristlerin ekiplerinde yer alan senaristler arasından seçilmiştir. Katılımcıların dördü baş senaristlerden, beşi ise senaryo ekibinde yer alan senaristlerden oluşmaktadır. Görüşmecilere e-posta ve *LinkedIn* web sayfası aracılığıyla ulaşılmıştır. Görüşmeyi kabul eden katılımcıların belirlediği tarihte *Zoom*, *Skype* gibi çevrimiçi iletişim platformları üzerinden görüşme sağlanmıştır. Katılımcı altı

senarist sektörde mimlenme, iş bulamama kaygısı ile isimlerinin gizli tutulmasını istemiştir. Üç senarist ise isimlerinin bu araştırmada yer almasının sakıncası bulunmadığını iletmiştir. Görüşme talebi iletilen bazı senaryo yazarları, diledikleri takdirde isimlerinin gizli tutulacağı söylenmesine rağmen, isimlerinin açığa çıkma endişesiyle görüşmeyi kabul etmemiştir. Görüşmeye katılmak istediklerini belirten üç senaryo yazarı, takip eden günlerde iş yoğunluğu nedeniyle mülakatı birkaç kere ertelemiş, sonuç olarak belirtilen üç senaryo yazarı ile görüşme gerçekleşmemiştir. Yazarların, gelecekte iş bulamama veya buldukları projede görevlerine son verilme kaygısıyla görüşme talebine olumsuz yanıt vermeleri sektörde istihdam güvencesizliğini, yoğun çalışma temposundan dolayı bazı senaristlerin araştırmaya birkaç saat ayıramaması ise sektördeki çalışma güvencesizliğini gözler önüne sermektedir. Her iki durum da prekaryanın özellikleri dahilindedir.

Çalışma için tasarlanan yarı-yapılandırılmış birebir görüşmeler 60-90 dakika aralığında sürmüştür. Mülakatların başında kişisel demografik bilgiler olan, yaş, eğitim durumu, toplumsal cinsiyet gibi özelliklerin ardından eğitim durumu, mesleği, sektördeki iş tanımı ve mesleki kıdemi sorulmuştur. İkinci bölümde sektörün genelinde yer aldığı sürece çalışma koşulları ve ardından özel olarak dizi senaristliği yaptığı dönem boyunca çalışma koşulları ve biçimleri incelenmiştir. Bu aşamada, katılımcının sektöre girişi önündeki kolaylaştırıcı etmenler ve tam tersine sektöre girişi önündeki engeller de sorgulanmıştır. Çalıştığı süre boyunca güvenceli ve sigortalı çalışıp çalışmadığı açığa çıkarılmış, dizinin aldığı reytingin iş güvencesine etkisi ölçülmüştür. Ayrıca yerli dizi sürelerinin dizi senaristlerinin çalışma saatlerine olumlu veya olumsuz etkisi de saptanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların Türkiye’de yerli dizi sektöründe aktif olarak çalıştıkları dönemde kendilerini sanatsal açıdan ve yaratıcılıklarını geliştirmeleri bakımından doygun hissedip hissetmedikleri de mülakata dahil edilmiştir. Daha önce dizi süreleriyle ilgili bazı çalışmalar dışında, dizi senaristlerinin çalışma ve yaşam koşullarıyla ilgili böyle bütünlüklü ve detaylı bir çalışmada yer almadıklarını belirten katılımcılar, sorunlarını dile getirebilmek adına görüşmeler boyunca oldukça istekli görünmüştür.

Bu çalışma kapsamında birebir mülakat yapılan senaryo yazarı katılımcıların cinsiyet, görev ve sektörel tecrübelerine ait tablo aşağıda belirtilmiştir. Katılımcılardan B.S.<sup>1</sup> 1, B.S. 2 ve B.S. 3 isimlerinin bu araştırma dahilinde kullanılmasında bir sakınca görmediklerini aktarmıştır. Ancak araştırma dahilinde tüm isimler gizli tutulmuştur.

**Tablo 1.4.1 Nitel Araştırma Katılımcı Demografisi**

Katılımcılar	Cinsiyet	Sektör deneyimi	İş tanımı
S.E. 1	Kadın	6 yıl	Senaryo ekibinde yer alan senarist
S.E. 2	Kadın	14 yıl	Senaryo ekibinde yer alan senarist
S.E. 3	Erkek	7 yıl	Senaryo ekibinde yer alan senarist
S.E. 4	Erkek	7 yıl	Senaryo ekibinde yer alan senarist
S.E. 5	Erkek	3 yıl	Senaryo ekibinde yer alan senarist
B.S. 1	Erkek	5 yıl	Baş senarist
B.S. 2	Erkek	4 yıl	Baş senarist
B.S. 3	Erkek	7 yıl	Baş senarist
B.S. 4	Kadın	18 yıl	Baş senarist

### **Niceliksel Araştırma Yöntemi**

Bu çalışma kapsamında, birebir derinlemesine görüşmeler ışığında açığa çıkarılan yerli dizi sektöründeki prekaryalaşma biçimlerinin daha fazla senaristin çalışma hayatlarında karşılık bulup bulmadığını tespit için niceliksel araştırma soru formu oluşturulmuştur. Niceliksel araştırma çerçevesinde yerli dizi senaristlerinin genel demografik bilgilerinin yanı sıra, eğitimini aldıkları meslek, yerli dizi sektöründeki mesleki deneyimleri, gelecekte yerli dizi sektöründe yer almayı isteyip istememe motivasyonları, yerli dizi senaristi olarak aktif çalıştıkları dönemlerdeki çalışma koşulları, gelir kaynakları, ücretlendirilme biçimleri, sigortalılık durumları saptanmaya çalışılmıştır. Ayrıca senaristleri doğrudan ilgilendiren 11 adet mesleki ifade de sektörde kendi durumlarını nasıl gördükleriyle ilgili olarak iç görü sağlaması açısından soru formuna eklenmiştir. Niceliksel araştırmada daha nesnel, dış geçerlilik düzeyi yüksek, soruların yanıtlanması ve anlaşılabilirliği daha kolay ve de cevaplama için zaman baskısı olmaması sebebiyle anket yöntemi benimsenmiştir. (Cengiz, Akyüz ve Tuzcuoğlu 2019, 115). Anketler çevrimiçi

<sup>1</sup> B.S., baş senaristleri ifade ederken S.E. ise senaryo ekibinde yer alan yardımcı yazarları ifade etmektedir.

formatta, aynı kişinin anketi yeniden dolduramayacağı şekilde ‘Google Formlar’ teknik altyapısı ile oluşturulmuştur. Soru formu katılımcılara e-posta ile gönderilmiştir.

Araştırmada 23 adet soru yer almaktadır. İlk soru, bu çalışmanın kapsamını açıklamakta olup, katılımcıların yerli dizi sektöründe çalıştıklarını ve kendi hür iradeleriyle anket soru formunu doldurduklarını belirttikleri ‘onay’ sorusudur. Bunu onaylamayan katılımcılar sonuç bölümüne yönlendirilmektedir.

Niceliksel araştırmada yer alan soruların 20 tanesi, çok cevap ve tek cevap olmak üzere çoktan seçmeli kapalı uçlu soru, üç tanesi ise açık uçlu paragraf sorularından oluşmaktadır. Soruların tamamı yönlendirmesiz olarak formüle edilmiştir. Senarist olarak çalışıp çalışmadıkları kriterine dayanarak, soruların bir bölümü deneklere tercihli olarak gösterilmiştir. Türkiye’de yerli dizilerin yapımında çalışmış 125 kişi, 15 Mart-7 Mayıs 2021 tarihleri arasında çevrimiçi soru formunu doldurmuştur. Çalışma konusunun yerli dizilerde senaryo ekiplerinde çalışanlarla ilgili olması sebebiyle dizi yapımında, yönetmen, yönetmen yardımcısı, başrol oyuncusu, figüran, görsel efekt uzmanı, kostüm ve moda danışmanı, fotoğrafçı, kamera operatörü, kamera asistanı, rejisi asistanı, sanat asistanı, dekor tasarımcısı, kurgucu, set asistanı, yapım firmasında yönetici, post-produksiyon sorumlusu, ses teknisyeni ve kurgucu gibi farklı iş tanımlarında çalışan 46 katılımcının soru formları göz ardı edilmiştir. Katılımcılar, ‘Aşağıdaki seçeneklerden hangisi veya hangileri dizi sektöründe daha önce ve şu anda yaptığınız işi veya işleri daha iyi tanımlar?’ sorusuna ‘Senarist<sup>2</sup>’ veya ‘Baş Senarist’ cevabını vermiş olan 79 kişiden oluşmuştur. Yerli dizi sektöründe çalışan, bahsedilen 79 kişi, niceliksel araştırmanın temelini oluşturmuştur. Bu mesleki kota uygulandıktan sonra yerli dizi sektöründe çalışan 79 senarist, niceliksel araştırmanın örneklem bazını oluşturmuştur. Geri kalan katılımcılar, demografik bilgilerini ve iş tanımlarını belirttikten sonra, sektör çalışanlarının koşullarının iyileştirilmesiyle ilgili açık uçlu paragraf sorusuna yönlendirilmelerinin ardından sonuç ekranına yönlendirilmiştir. Araştırma kapsamında değerlendirilen kimi soruların cevaplarında baş senarist olarak çalıştığını ifade eden 28 kişilik grup ile, senaryo ekibi çalışanı olduğunu ifade eden 51 kişilik grup arasında, sektörde edinilen deneyimler, çalışma biçimleri ve var olan iş tanımına yaklaşım konusunda farklılaşmalar saptanmıştır. Bu farklılıklar iki grup ayrı ayrı tablolarda

---

<sup>2</sup> Ankette ve şekillerde kullanılan ‘senarist’ sözcüğü, baş senaristin altında çalışan senaryo ekibi çalışanlarını ifade etmektedir.

gösterilerek karşılaştırmalı şekilde yorumlanmıştır. En büyük farklılaşmanın olduğu, sektörel 11 ifadenin ölçeklendirildiği soruların tamamı deneklere rotasyonla, görüntüleme sıralamaları her kullanıcıda rastgele seçilerek sorulmuştur. Bu ölçeklendirme sorusunda, araştırma projelerinde yaygın şekilde kullanılan, ifadelere katılma ve katılmama düzeylerinin ölçüldüğü ‘Likert ölçeği’ baz alınmıştır (Cengiz, Akyüz ve Tuzcuoğlu 2019, 198). Niceliksel bir araştırmada, araştırmanın merkezine konulan grubu tanımlamak ve bunu temsil edecek bir örneklem oluşturmak asli unsurlardan biridir. Bu amaçla Türkiye’deki yerli dizi senaryo yazarlarının sayısı ile ilgili birkaç veriyi incelemek faydalı olacaktır.

Türkiye’de 2019-2020 sezonunda yayınlanmış 48 yerli dizi ekranlara gelmiştir (Alpay ve Okur 2020). Her baş senaristin üç ila dört senaristten oluşan ekiple çalıştığı ön kabulü yapıldığında, aktif olarak yapımlarda 200-220 arasında senaristin çalışmış olduğu tahmin edilebilmektedir. Ancak bu veriyi yıllara yayarak Türkiye’deki dizi senaristleri sayısı tahmininde bulunmak mümkün değildir. Senaryo ekibinde yer alan senaristlerin kayıt dışı çalıştığı, kimi zaman dizi jeneriklerinde dâhi isimleri geçmediği göz önüne alınarak, yayınlanan yapımların rakamlarına göre Türkiye’de yer alan dizi senaryo yazarı sayısını öngörmek doğru olmayacaktır.

Günümüzde, Türkiye’de kaç tane yerli dizi senaryo yazarının bulunduğu anlamak için kullanılabilir bir diğer yöntem ise sendikaların üye sayılarını incelemek olarak düşünülebilir. Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası’nın toplam üye sayısı 108’dir. Sinema, Reklam, Dizi ve TV Programları Çalışanları Sendikası’nın üye sayısı ise 88’dir (Resmî Gazete 2021). Türkiye’de hali hazırda sendikal örgütlülük oranının çok düşük olduğu ve özellikle medya sektöründe bu oranın daha da düştüğü düşünüldüğünde, yerli dizi senarist sayısı ile ilgili tutarlı veriye bu kanaldan da ulaşmak mümkün değildir. Türkiye’de yerli dizi sektöründe çalışan senaristlerle ilgili sektörün bütününe yansıtan bir araştırma daha önce gerçekleştirilmediği için tezin bu aşamasında örneklem belirlemek büyük zorluk taşımaktadır. Bu hem çalışma eksikliğine hem de bu tezin konusu olan prekaryalaşmanın getirdiği, net tanımlanamayan, sektör çalışanlarının yapısıyla alakalıdır.

Türkiye’de yerli dizi senaristleriyle ilgili bilgilerin yetersiz ve bu denli tutarsız olması dolayısıyla, niceliksel araştırmada tesadüfi olmayan örneklem seçimi uygulanmıştır (Cengiz, Akyüz ve Tuzcuoğlu 2019, 173). Tesadüfi olmayan örneklem seçimleri arasında

da ‘kartopu örnekleme’ yöntemi seçilmiştir. Kartopu örnekleme metodu, çalışmanın bu aşamasında olduğu gibi, ana kütlelin belirlenmesinin zor olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Araştırmacı tarafından rastgele seçilen ilk katılımcı, kendisiyle benzer mesleki kriterleri sağlayan kişilere de anketi yönlendirmiştir.

Niceliksel araştırmaya katılan senaryo yazarlarının demografik bilgilerinin özeti aşağıdaki gibidir.

**Tablo 1.4.2 Nicel Araştırma Örnekleminin Demografik Yapısı**

	Baş senarist		Senarist		Toplam	
	Yüzde	n=kişi sayısı	Yüzde	n=kişi sayısı	Yüzde	n=kişi sayısı
Erkek	57%	16	43%	22	48%	38
Kadın	43%	12	57%	29	52%	41
20-34	0%	0	18%	9	11%	9
35-44	39%	11	33%	17	35%	28
45-54	29%	8	35%	18	33%	26
55-65	32%	9	14%	7	20%	16
İstanbul	86%	24	88%	45	87%	69
Diğer İller	14%	4	12%	6	13%	10
Yüksek Lisans Mezunu	14%	4	18%	9	16%	13
Üniversite Mezunu	71%	20	73%	37	72%	57
Yüksek Okul Mezunu	4%	1	4%	2	4%	3
Lise Mezunu	11%	3	6%	3	8%	6
<b>Baz (kişi sayısı)</b>	<b>28</b>		<b>51</b>		<b>79</b>	

Niceliksel araştırma katılımcısı 79 senaristin %48’ini erkekler, %52’sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Baş senaristler arasında erkeklerin oranı daha yüksektir (%57). Senaristlerinin yaş dilimleri göz önünde bulundurulduğunda, 20-34 yaş %11, 35-44 yaş aralığı %35, 45-54 yaş %32 ve 55-65 yaş aralığı %19’luk ağırlığa sahiptir. Araştırmaya

katılan senaristlerin yaş ortalaması 44 iken, baş senaristlerin yaş ortalaması 48'dir. Senaristlerin, tahmin edilen kadar olmasa da baş senaristlerden daha genç bir profil sergiledikleri söylenebilir.

Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde, %92'sinin yüksek öğrenim görmüş olduğu saptanmıştır. Örnekleme her 20 kişiden 3'ünün yüksek lisans yapmış olduğu düşünüldüğünde, senaristlerin eğitim seviyesinin Türkiye ortalamasıyla karşılaştırılmayacak düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. TÜİK 2020 yılı verisine göre Türkiye'de yüksek lisans mezunlarının oranı nüfusa göre %2,6 iken, (Türkiye İstatistik Kurumu 2021) araştırma katılımcıları arasında bu oran %16'dır. TÜİK'in raporuna göre %19 olan yüksek okul ve üniversite mezuniyet oranı, araştırma kapsamındaki senaristlerin tümünde %76'dır.

Katılımcıların %87'si İstanbul'da ikamet etmektedir. Yaşanılan il bakımından baş senaristlerle senaristler arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.



## 2. TÜRKİYE’DE DİZİ SEKTÖRÜ VE YAPISAL BİLEŞENLERİ

### 2.1. DİZİ SEKTÖRÜNÜN TARİHSEL GELİŞİMİ

Türkiye’de ilk televizyon deneme yayını 1952 yılında başlamasına rağmen, 1974 yılına gelindiğinde televizyon yayınları Türkiye’de yüzölçümün ancak %28’ine, nüfusun ise %55’lik bir bölümüne ulaşabiliyordu (Ay 2018). 70’li yılların ikinci yarısında ulaşılan hane sayısının artması ve 1984 yılında ilk renkli televizyon yayınının başlaması, Türkiye halkının günlük yaşamında ve kültürel tüketiminde televizyonu başat bir konuma getirmiştir. Özellikle 1990’lı yıllarda özel kanalların kurulması ve sayılarının artmasıyla birlikte, televizyon izleme alışkanlığının Türkiye’deki ailelerin günlük yaşamlarında vazgeçilmez bir yer edindiği görülmüştür (Deloitte 2014). 2000’li yıllarda ülkede günlük televizyon izleme süresi beş saatin üzerine çıkmıştır (RTÜK 2009).

2013 yılının sonunda; uydudan 293, kablodan 139 ve karasaldan yayın yapan 219 kanal ile Türkiye’deki televizyon yayıncılığı sektörü çok bileşenli bir yapı kazanmıştır. Televizyonun izlenme süresinin uzaması, televizyon kanallarının reklam piyasasından aldığı payın artmasına vesile olmuştur. Televizyonun ulaştığı geniş kitle, şirketlerin tüketici kitlesini genişletmek için, medya yatırımlarında televizyona ağırlık vermelerini sağlamıştır (Deloitte 2014). Reklam sektörünün bu ilgisi, televizyon kanallarının daha fazla içerik üretip -reklam gelirlerini arttırmak adına- ilgi çeken yapımlar yayınlamasının önünü açtığı ileri sürülebilir. RTÜK 2018 verilerine göre, Türkiye’de en çok ilgi gören program türleri ana haber bültenleri ile yerli diziler olmuştur (Gürpınar, ve diğerleri 2018). Yıllar içerisinde uzayan dizi süreleri ile reklam ilişkisine, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yer verilecektir.

Televizyon, günümüzde hâlâ birçok kişinin vazgeçilmezi olsa da RTÜK’ün 2018’de yayınladığı rapor Türkiye’de televizyon izleme eğilimleri ile ilgili değişimi açık bir şekilde gözler önüne sermiştir. 2006 yılında Türkiye’de ortalama günlük televizyon seyretme süresi 5 saat 8 dakika iken 2009’da bu süre neredeyse bir saat kısalmıştır. 2018 yılında ise 3 saat 34 dakikaya kadar gerilemiştir. Bu düşüşün en önemli sebebinin internetin yaygınlaşması olduğu düşünülmektedir. İnternetin yaygınlaşması, bununla bağlantılı olarak çevrimiçi içeriklere ulaşılması ve dijital platformların popüler hale

gelmesi, izleyicilere istedikleri zaman istedikleri içeriklere ulaşma olanağı tanıyarak seyirciyi kendisine çekmektedir (Gürpınar, ve diğerleri 2018).

Türkiye’de yerli dizilerin, önemli bir sektöre dönüşmesinin ilk adımı, tek kanallı dönemde dizilerin yayınlanmaya başladığı 70’li yıllara rastlamaktadır. 1974’te yayınlanan ilk yerli dizi *Kaynanalar* olmuştur. *Kaynanalar* izleyicilerin ilgisini çekmiş olmalı ki, hemen ardından, *Evler Evler*, *Değirmen*, *Sinekli Bakkal*, *Aşk-ı Memnu*, *Ömer Seyfettin Hikâyeleri* ve *Beş Hikâye* adlı yapımlar dizi sektöründeki parlak geleceğin adeta habercisi olmuşlardır (Akın 2021, 15-16). Kırk yıldan uzun geçmişine karşın, ülkemizde televizyon dizisi yapımıcılığının bir sektör görünümü kazanmasının oldukça yakın bir mazisi olduğuna da işaret etmek gerekmektedir. Tarihçesine bakıldığında, 1989 yılından itibaren özel televizyon kuruluşlarının yayın hayatına başlamasıyla süreç hızlanmış ve günümüze gelindiğinde ‘dizi sektörü’ olarak adlandırılabilir yeni bir sektör ortaya çıkmıştır (Özertem 2014).

1990’lı yıllar Türkiye’de dizi izleme alışkanlığının oluştuğu yıllardır. Özel kanalların açılmasıyla farklı program türleri ve yerli dizilerin sayısı artmıştır. Bu durum 1970’lerin ortasında ortaya çıkan seks filmleri furiasıyla sinemadan uzaklaşan birçok yerli film izleyicisini, beyaz perdeden iyice uzaklaştırarak, televizyon izleyicisi yapmıştır (Sevim 2016, 290). 90’larda yayınlanan *Mahallenin Muhtarları*, *Süper Baba*, *Kaygısızlar*, *Çiçek Taksi*, *Çılgın Bediş*, *Baskül Ailesi*, *Ruhsar*, *İkinci Bahar* gibi yerli diziler seyircinin beğenisini kazanmıştır. Bu yapımlar, yüksek reytingler almış, birçok izleyici tarafından takip edilmiştir. 90’larda yerli dizilerin aldığı reytingler, günümüzdeki dizilerin çok daha üzerindedir (Sevim 2016, 295). Bu noktada, günümüzde reytinglerin 30 yıl öncesine göre düşük olmasının nedeni olarak, 2000’li yıllardan itibaren yayınlanan dizi sayısının artması düşünülebilir. Aynı saatte farklı televizyon kanallarında yayınlanan dizilerin reyting bölünmesine sebep olacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

2000’li yıllarda sayıları artan yerli diziler, izleyiciler tarafından ilgi görmeye devam etmiş, en fazla izlenen televizyon yapımları arasına girmiştir. Bu dönemde dizi izleme oranı, yıllardan beri en çok izlenen yapımlar olan haber bültenlerini bile geride bırakmıştır. Bununla birlikte, dizilerin özet ve tekrar bölümleri dahi, günlük en fazla izlenen beş yapımlar arasında yerlerini almıştır (Öztürk ve Atik 2016, 74).

2010’lu yıllara girerken, yerli dizi popüleritesi de artmaya devam etmiştir. RTÜK’ün 2009 yılında yaptığı araştırmaya göre, 2006 yılında izleyicilerin %32.9’u ekranlarda daha

fazla yerli dizi görmek isterken, 2008 yılında bu rakam %40.9 olmuştur (RTÜK 2009). Yine RTÜK'ün 2012 yılında yaptığı başka bir araştırmada, yerli dizi izleyicilerinin yıllara göre oranı karşılaştırılmıştır. 2006 yılında yerli dizi izleyenlerin oranı 56.8 iken 2012'de 76.7'ye yükselmiştir (RTÜK 2013). Bu çalışma yapılırken, RTÜK'ün yayınladığı, televizyon izleme eğilimleri araştırması son olarak 2018 yılında yapılmıştır. Son rapora göre de yerli dizilerin popülaritesini koruduğu görülmektedir. Haber programlarıyla birlikte en çok izlenen yapımlar yerli dizilerdir. 2018'de yapılan araştırmada, izleyicilere televizyonu ne amaçla izledikleri sorulmuş ve katılımcıların %35.7'sinin rutin takip edilen programlar için ekran başına geçtiği saptanmıştır. Rutin programların önemli çoğunluğunun yerli diziler olduğu saptanmıştır (Gürpınar, ve diğerleri 2018).

Yerli Dizi sektöründe büyümeyi gören yapımcılar yurt dışına açılmayı hedeflemiştir. 1998 yılında ilk sezonu yayınlanan *Deli Yürek*<sup>3</sup> dizisi 2001 yılında Kazakistan'a satılarak, yurt dışına açılan ilk Türk dizisi olmuştur (Öztürk ve Atik 2016, 74). İhracatı yapılan ilk dizi 1974 yılında TRT'de yayınlanan *Aşk-ı Memnu* dizisi (Topal 2020) olarak belirtilse de, bu satış mevzuata uymadığı gerekçesiyle tamamlanamamıştır (Deloitte 2014). *Deli Yürek* ile başlayan yerli dizilerin yurt dışına açılımı, takip eden yıllarda da devam etmiştir. Çoğunlukla Balkanlar ve Orta Doğu'ya ihraç edilen diziler içerisinde 2005-2007 yılları arasında yayınlanan *Gümüş*<sup>4</sup> isimli dizi yurt dışında büyük başarı elde etmiştir. Dizinin final bölümünü Ortadoğu'da 85 milyon kişi izlemiştir (Öztürk ve Atik 2016, 74).

2008 yılında televizyon ekranlarında yer alan 63 diziden bazılarının yurt dışına satışı gerçekleşmiş, bu dönemde dizi ihracatı, yapım şirketleri açısından yeni bir gelir elde etme aracı haline gelmiştir (Behlil 2010, 4). Yıllar içerisinde özellikle Orta Doğu ve Balkanlar'da popüler olan yerli diziler dünya genelinde 100'den fazla ülkede gösterime girmiş ve 2018 itibarıyla yerli dizi ihracatından elde edilen yıllık gelirin 350 milyon Amerikan dolarının üzerine çıkmıştır (Çalık 2018). Ayrıca, Balkanlar ve Orta Doğu satışı ile başlayan dizi ihracatı dünyanın birçok ülkesine yayılmıştır. 2018 yılında 35 yerli dizi, 44 ila 149 ülke aralığında yurt dışına pazarlanmıştır. En fazla ülkeye ihraç edilen yerli diziler; *Fatmagül'ün Suçu Ne?* 149, *Kara Para Aşk* 142, *20 Dakika* 111, *Sıla* 104, *Ezel* 100 ve *Muhteşem Yüzyıl* 88 ülke televizyonlarında yayınlanmıştır (Koloğlu 2018).

<sup>3</sup> Deli Yürek, Osman Sınav'ın yönettiği 1998 – 2002 yılları arasında 4 sezon yayınlanan yerli dizidir.

<sup>4</sup> Gümüş, Kemal Uzun'un yönettiği 2005 – 2007 yılları arasında 3 sezon olarak yayınlanmıştır.

Yerli dizilerin ihracat başarısı yanında, bazı yapımların kalitesi yurt dışında ses getirmiştir. 2017 yılında Kara Sevda isimli yapım Uluslararası Emmy ödülünde yılın en iyi telenovela<sup>5</sup> dizisi ödülünü kazanmıştır. *Kara Sevda* Uluslararası Emmy ödülünü kazanan ilk yerli yapımdır (T-Vine 2017). İki yıl sonra, Türkiye'ye bir Emmy ödülü daha gelmiştir. Ancak bu sefer en iyi dizi ödülü değildir. Haluk Bilginer, *Şahsiyet* dizisindeki rolü ile en iyi erkek oyuncu ödülünün sahibi olmuştur. (International Emmy Awards 2019). Dünyaca bilinen Emmy ödülünde edinilen başarıların, yerli dizilerin yurt dışında tanıtımı açısından önemli rol oynadığı yadsınamaz bir gerçektir. İhracat gelirlerinin yapım şirketi ve televizyon kanalları açısından getirisi düşünüldüğünde Emmy ödülünde edinilen başarıların yapımcıları daha fazla dizi üretimine yönlendirebileceği düşünülebilir.

Anadolu Ajansı'nda yer alan haberde, dizi ihracatının 2019 yılında da büyümeye devam edip, 500 milyon Amerikan dolarına ulaştığı belirtilmiştir (Çakır 2019). Ancak aynı dönemde, yerli dizi ihracatının yükselişte değil, duraklamada olduğunu belirten haberler de yer almaktadır. Cumhuriyet gazetesinde 2019 Aralık ayında yayınlanan haberde, Inter Medya dizi ve film distribütör firması kurucusu Can Okan'ın görüşlerine yer verilmiştir. Okan, dizi sektöründe 2019 itibariyle bir büyümenin söz konusu olmadığını belirtip, duraklama dönemine girildiğini aktarmıştır. Duraklama nedenini, dizi ihracatı yapılan ülkelerin ekonomik krizde olmasına bağlamıştır. Yayınlanan haberde, hükümete yakın medya kuruluşlarının gerçeği yansıtmayan büyüme rakamlarından söz ettiği belirtilmiştir (Çolak 2019).

## **2.2. SEKTÖRÜN YAPISAL BİLEŞENLERİ: RTÜK, TELEVİZYON KANALLARI, YAPIM ŞİRKETLERİ VE DİZİ ÇALIŞANLARI**

Türkiye'de 90'lı yılların başında özel televizyon kanallarının çoğalmasıyla radyo ve televizyon yayınları üzerinde kamu tekeli ortadan kalkmıştır. 1994 yılında yayınları düzenlemek ve denetlemek adına 3984 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK) faaliyete geçmiştir (RTÜK tarih yok). RTÜK, yıllar içerisinde televizyon kanallarında yer alan yapımlar sırasında uygulanan reklam sürelerine, izleyicinin menfaatlerini gözetmek adına kısıtlamalar getirmiştir. Ancak

---

<sup>5</sup> Latin Amerika'da çıkan bir dizi türü. Türkçeye pembe dizi olarak çevrilmiştir.

televizyon kanalları tanıtıcı reklam gibi tanımlamalarla yasal düzenlemenin dışına çıkmanın yolunu bulup reklam sürelerini uzatabilmiştir. İzleyiciler tarafından şikayetler artınca 2011 yılında RTÜK yeni bir düzenlemeye gitmiştir (NTV 2011a). 2012 Ocak ayında RTÜK yayınladığı bildiriye yeni yönetmeliği kamuoyuna duyurmuş ve yayıncıların bu kuralları derhal uygulaması gerektiğinin altını çizmiştir. Belirtilen talimat ile reklam kuşağı, ürün yerleştirme, bant reklam gösterme süreleri kısıtlanmıştır. Yönetmelikte, reklam kuşaklarının bir saatlik süre içerisinde en fazla %20'lik oranda, 12 dakika olması gerektiği ve bu süreye yapım içerisinde yer alan bant reklamlarının da dahil olduğu belirtilmiştir. Ayrıca program tanıtımlarına da kısıtlama getirilmiş ve bir saat içerisinde üç dakika olarak tayin edilmiştir (RTÜK 2012). RTÜK'ün reklam sınırlamasının sektördeki çalışma koşullarına etkisi bir sonraki başlıkta tartışılacaktır.

Televizyon kanalları teknik donanımı yüksek stüdyolar kurarak bazı programları iç yapım olarak ekranlara getirmişlerdir. Ancak özel kanalların yaygınlaşması ile büyüyen rekabet, yüksek bütçeli yarışma programları ve televizyon dizileri gibi programlar için televizyon kanallarını yapım şirketlerine yönlendirmiştir (Koçer 2014, 35).

Televizyon kanalları ile yapım şirketlerinin nasıl çalıştığına değinmek, işleyişi anlamak adına faydalı olacaktır. Televizyon kanalının yapım şirketini seçerken göz önünde bulundurduğu ilk ölçüt ticari güvendir. Ticari güven kavramının içinde finansal güç, itibar, bilinirlik ön plandadır. Yapılan anlaşmalarda yapım şirketinin, dizinin ilk üç bölümünü finanse etmesi beklenir ve yapım şirketinin bu maliyeti üstlenecek maddi imkânı olması gerekmektedir. Şirketin, daha önceki yapımlarının ses getirmiş olması da büyük önem taşır. Daha önceki projeleri beğeni almış bir yapım şirketi ile çalışan televizyon kanalı, planlanan yapımın izleyiciler tarafından beğeni toplayacağını öngörebilir. Yapım şirketinin televizyon kanalına başvurup projesini pazarlaması da yapım şirketi ile televizyon kanalının iş birliği başlangıcı olabilir. Bu koşulda yine ticari güven devreye girer. Yapım şirketi yüksek maliyetler içeren projenin yayına girmesinden sonra bölüm başı ödemelerin düzenli olarak yapılacağından emin olmak ister (Koçer 2014, 44).

Yapım şirketi ile yapılan anlaşmalar genellikle 13 bölüm için imzalanırsa da, çoğu zaman kanallar istedikleri reytinge ulaşamayan dizileri yayından kaldırıp projeyi iptal edebilmektedir. İlk 5-6 bölümü değerlendiren yayıncı kuruluş, eğer ki yapım yeteri kadar ilgi görmez ve dolayısıyla reklam gelirleri istenilen düzeye gelmez ise projeyi yayından

kaldırabilmektedir. Bazı durumlarda televizyon kanalları, yayının gününü değiştirme yoluna da gidebilmektedir. Kanal yönetimi, diziyi rekabetin daha az olduğu bir günde yayınlayıp yapımın daha fazla izleyiciyle buluşmasını, dolayısıyla reklam gelirlerini arttırmayı hedeflemektedir (Deloitte 2014).

Yapım şirketleri proje başlangıcında, mekân, dekor, kostüm gibi zaman zaman dizi yayında olduğu sürece kullanılacak harcamalarda bulunmaktadır. Bu harcamalar, dizinin planlanan tarihten önce sonlandırılması sonucu yapım şirketinin bazı projelerde, zarara uğramasına yol açmaktadır (E. Bulut 2016, 86-87). Kısacası, genellikle risk alan taraf yapım şirkettir.

Geçtiğimiz 10 yıl içerisinde birçok yerli dizinin yayından kaldırıldığını farklı araştırmalar göz önüne sermiştir. Deloitte'in 2010-2014 dönemini kapsayan araştırmasında, 2010-2011 sezonunda 55 yeni dizi ekranlara gelmiştir. Sadece 26 televizyon dizisi bir sonraki sezon yayınlanmaya devam etmiştir. 2011 senesinde yayına giren yapımların %60'ı ilk sezon sonlandırılmak durumunda kalmış, 2012-2013 sezonunda ise yeni başlayan 48 diziden 30'u erken final ile ekranlara veda etmiştir. 2013 yılında ise yeni yapımların %61'i sadece bir sezon yayınlanmıştır (2014). 2019-2020 sezonu için yapılan bir araştırmada ise ekranlarda olan 48 diziden yalnızca 25'inin bir sonraki sezon devam ettiği belirtilmiştir (Alpay ve Okur 2020). Bu araştırmanın yapıldığı tarihte resmi bir veri olmamasına karşın 2021 yılında ekrana gelen yerli dizilerin bir kısmından ekranlara veda haberleri, medyada yer almaya başlamıştır (Televizyon Gazetesi 2020). Son 10 yılda yayınlanan dizilerin neredeyse yarısından fazlasının ikinci sezonu görememesi göz önünde bulundurulur ise, yapım şirketlerinin kimi yapımlarda zarar ettikleri açıktır. Ancak genellikle yapım şirketlerinin birden fazla yapım ürettiğini (Deloitte 2014) (Alpay ve Okur 2020), bir projeden zarar ettiklerinde diğer projeden edindikleri kâr ile zararı telafi edebileceklerinin muhtemel olduğunu söylenebilir. Ancak yapım şirketlerine bağlı olarak çalışan dizi çalışanları için aynı durum geçerli değildir. Set işçileri emeklerinin karşılığını yapım şirketlerinden almaktadırlar. Güvencesiz çalışma ortamında, yapım şirketinin aldığı risk, dizinin yayından kaldırılması durumunda set işçilerine, oyunculara, senaristlere yansımaktadır. Projenin iptal olduğu gün çalışanların işlerine son verilmektedir (Saraç 2019, 437). Başka bir ifadeyle, dizinin ulaşamadığı reyting düzeyi, onlarca bazen yüzlerce kişiyi işsiz bırakabilmektedir.

Projenin çeşitli nedenlerle sonlandırılması sonucunda işsiz kalma durumu senaristler için de geçerlidir. Senaryo yazarları, dizinin yayına girmesinden önceki dönemde aylarca hazırlık yapmakta, proje erken sonlandırıldığında ise sadece yayınlanmış olan bölümler dahilinde ücretlendirmeye tabi tutulmaktadır. Sektör içerisinde, yalnızca yayınlanan bölüm başına yapılan ödemeler bu araştırma dahilinde yapılan mülakatların birçoğunda senaryo yazarlarının altını çizdiği konular arasında yer almıştır. Görüşmeye katılan dokuz senaryo yazarından sekizi proje yayına girmeden önce yapılan hazırlık çalışmaları dahilinde emeklerinin maddi karşılığını yeteri kadar alamadığını aktarmıştır.



### **3. DİZİ SEKTÖRÜNDE GÜNCEL SORUNLAR VE BİR PREKARYALAŞMA ÖRNEĞİ OLARAK SENARYO EKİPLERİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARI**

İkinci bölümde detaylandırıldığı üzere, 1990'lı yıllarda özel televizyon kanallarının yayına başlamasıyla dizi sektöründeki ekonomik potansiyel fark edilmiş ve yapım sayıları artmıştır (Sevim 2016). Yerli dizilerin hemen her ana akım televizyon kanalında yer alması ve kanalların yoğun dizi rekabetine girme süreci ise 2000'li yıllarda gerçekleşmiştir (Deloitte 2014). Bu popülerite, 2000'lerin sonuna doğru gelindiğinde yurt içinde kalmayıp, yurt dışına taşınmıştır. Çoğunlukla Ortadoğu ve Balkanlar'a ihraç edilen diziler ile bir dönem Türkiye, ABD'den sonra en fazla dizi ihraç eden ülke konumuna gelmiştir (Öztürk ve Atik 2016). Sektörün bu kadar iyi durumda olması yapımcıları ve TV kanallarını daha fazla dizi üretmeye yöneltmiştir. Fakat üretilen yapımların miktarı bir süre sonra 'dizi enflasyonu' oluşturmuştur. 2010 – 2013 yılları arasında yayına giren 263 diziden sadece 27'si planlanan şekilde final yapmıştır. Kalan yapımlar yayından kaldırılmış veya erken final yaptırılmıştır (Kaşı 2013). Takip eden yıllarda da benzer bir grafik çizilmiş, birçok yerli dizi ilk sezonlarının ardından sonlandırılmıştır. Hemen her kanalda yayınlanan yerli diziler rekabete yol açmış, bazı yapımlar yarış dışı kalmıştır (Deloitte 2014).

Dizi sektörü büyümeye devam ederken, küresel çapta yaşanan ekonomik kriz dizi sektöründe de hissedilmiştir. İSMMM'nun verilerine göre 2008 yılında bir milyar TL'lik hacme ulaşan sektör, krizin etkisiyle 2010 yılında 700 milyona gerilemiş ve 50 bin dizi çalışanı işini kaybetmiştir (2010). Krize rağmen dizi sektörü ihracatını arttırmış, yerli diziler yurt dışında ekranlara gelmiştir.

2000'li yılların başında dizi süreleri 60 dakikaya kadar iken, 2000'lerin ortasında süreler uzamaya başlamış ve birkaç yıl içerisinde 90 dakikaya ulaşmıştır (Akdağ 2011). Uzayan süreler beraberinde tüm dizi çalışanları için çeşitli sorunlar getirmiştir.

Dizi sürelerinin uzamasından yakınan dizi çalışanları 2010 yılında 'Yerli Dizi Yersiz Uzun' sloganıyla bir eylem düzenleyip, dizi sürelerinin kısaltılmasını ve adil çalışma koşulları talep etmişlerdir. Eylemde konuşan dönemin SENDER başkanı Nilgün Öneş, hiçbir senaristin haftada 90 dakikalık senaryoyu yazamayacağını; yönetmenin, oyuncunun ve set çalışanlarının anlamsızca uzatılan dizileri yetiştirmek için ağır koşullar



altında çalıştığını dile getirmiş ve insanca çalışma koşulları talep etmiştir. Aynı eylemde, bahsedilen dönemde SİNE-SEN başkanı olan Ayden ise, ağır çalışma koşullarına ilaveten sigortasız çalıştırılan dizi emekçilerine dikkat çekmiştir (NTV 2010). 2010'dan günümüze yerli dizi süreleri incelendiğinde, taleplerin yanıtızsız kaldığı söylenebilir. Öyle ki 90 dakika olan dizi süreleri takip eden yıllarla birlikte daha da uzamış, 2018 yılına gelindiğinde 110-130 dakikaya kadar çıkmıştır.

Uzayan dizi sürelerinin sektördeki çalışma koşullarının ağırlaşmasına olan etkisi açıktır. Sektör içerisinde yer alan tüm sorunları -en azından doğrudan- dizi sürelerine bağlamak yeterli olmayacaktır. Bu bağlamda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2018 yılında yayınladığı teftiş raporuna bakmak yerinde olacaktır. Teftişte 34 yapım şirketine ait 169 dizi seti denetlenmiştir. Set ekibinin yarısından fazlasının yapım bünyesinde olmadığı, alt işverenlerden kiralandığı ve bu şekilde yapım şirketlerinin, çalışana iş kontratı ve sosyal güvence sağlamak bağlamında sorumluluk almadıkları saptanmıştır.

Belirtilen teftişte, ücretlerin ödeme süreleri içerisinde ödenmemesi veya eksik ödenmesi, fazla mesai ücreti ödenmemesi, yıllık izinlerin iş kanununa göre uygulanmaması, çalışma izni olmayan yabancı uyruklu işçi çalıştırılması, çalışma sürelerinde aykırılık gibi iş kanununa aykırı uygulamalar tespit edilmiştir. Setlerde en fazla görülen ihlalin iş kanununun "Çalışma Süreleri" başlıklı maddesinin olduğu belirlenmiştir. Çalışanlarının günde 16 saate kadar fiilen sette buldukları, günlük ve haftalık yasal çalışma saatlerinin çok daha üzerinde çalışıldığı belirtilmiştir (2018).

Belirtilen raporda, Sinema ve Televizyon Sendikası'nın yürüttüğü saha araştırmasına yer verilmektedir (Aile ve Çalışma Bakanlığı 2018). Araştırma, sinema ve televizyon sektörü çalışanlarının en önemli sorunları saptamayı hedeflemiştir. 1205 kişi ile yapılan araştırmanın %55'i dizi sektörü çalışanıdır (2018). Çalışanların altını çizdiği sorunlar, Teftiş Başkanlığı'nın ortaya koyduğu araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Katılımcıların yarısından fazlası en önemli sorun olarak uzun çalışma saatlerini belirtmiştir. Sıralamada ikinci olarak ödemelerin zamanında alınamama sorunu yer alırken, ücret düşüklüğü, mobbing, setlerde iş güvenliği önlemlerinin alınmaması ve sigortasız çalışma yer almıştır (Aile ve Çalışma Bakanlığı 2018).

İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen *mobbing* kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla

taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır (Acar ve Dündar 2008).

Berfu Şeker kaleme aldığı “Set Kazaları ve Zihniyet Problemleri” adlı yazısında (Şeker 2009), dizi setlerindeki psikolojik şiddetten bahsetmiştir. Set işçileri arasında yeterli örgütlenmenin olmadığını belirtmiştir. Şeker, özellikle alt kademelerde psikolojik şiddetin belirgin olduğundan söz etmiştir. Yazının devamında, üst kademedeki alt kademeye hiyerarşik bir yapı üzerinden taciz ve hakarete varan psikolojik şiddet uygulandığına değinmiştir. Setlerdeki erkek egemenliğine dikkat çeken Şeker, psikolojik şiddete en fazla sektördeki kadın işçilerin maruz kaldığını, öyle ki sette çalışan kadınların herhangi bir tacizi önlemek adına erkeksi giyinip, erkeksi davranmak zorunda kaldığını belirtmiştir (Şeker 2009). Sinema ve Televizyon Sendikası yaptığı duyuruda, birçok sette hem oyuncular hem de kamera arkası ekip arasında psikolojik şiddet olaylarına rastlandığı, konu ile ilgili sendikaya şikayetler geldiğini belirtmiştir. Sendika, gelen mobbing şikayetlerini hukuka taşıyıp, psikolojik şiddete maruz kalan çalışanların haklarını arayacaklarını belirtmiştir (Sinema Televizyon Sendikası tarih yok). Bu bağlamda, sektörde halihazırda iş bulmak zor iken, gelecekte sektörde iş bulamama endişesiyle (şikâyetin sektör içerisinde duyulacağı kaygısı ile) konuyu mahkemeye taşımakta tereddüt eden çalışanların çoğunlukta olabileceği de göz önüne alınmalıdır.

Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2015 yılında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında sinema ve dizi setlerini ‘az tehlikeli’ sınıftan çıkartıp ‘tehlikeli’ sınıfına dahil etmiştir (Resmi Gazete 2015). Bu kararın ardında dizi setlerinde yaşanan ciddi hatta ölüm ile sonuçlanan iş kazalarının gerçekleşmesinin etkisi olduğu açıktır. Geçtiğimiz yıllarda dizi setlerinde -ağır koşullar ve uzun saatler çalışma sebebiyle- birçok kaza meydana gelmiştir. Ancak tüm set kazalarını belirtilen iki nedene bağlamak yeterli olmayacaktır. Sinema ve Televizyon Sendikası’nın 2015-2019 faaliyet raporunda, son yıllarda iş güvenliği tedbirleri uygulanmadığı için setlerde meydana gelen ölümlü kazalardan bahsedilmektedir. Rapora göre 2018-2019 aralığında dört set işçisi hayatını kaybetmiştir (Sinema Televizyon Sendikası tarih yok). Bu araştırmanın yapıldığı sırada da sette yaşanan kazalar devam etmektedir. 03.04.2021 tarihinde Exxen isimli dijital platformda yayınlanmak üzere çekilen dizide, bir araba çarpması sahnesinde yer alan dublör, kaza geçirerek yoğun bakımda tedaviye alınmıştır (Birgün 2021).

Kanun kapsamında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurması gereken setlerde kazaların önünün alınmaması düşündürücüdür. Konu ile ilgili yapılan araştırmada, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin çoğu zaman sette yer almadıkları, uzaktan danışmanlık verdiği, çalışılan uzmanların sektöre hâkim olmadığı dolayısıyla olası riskleri doğru bir şekilde analiz edemediği ve çoğunlukla, sektör çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmediği belirtilmiştir (Doğanay 2016). İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin setlerde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltacağı bir gerçektir. Ancak uzun çalışma saatlerinin beraberinde getirdiği fiziki ve zihinsel yorgunluğun yarattığı etkenler sonucunda da birçok iş kazası yaşanmaktadır. Yoğun çalışma temposundan kaynaklı iş kazalarına “çalışma saatleri” başlığı altında değinilecektir.

Yukarıda belirtilen, ağırlıklı olarak set çalışanlarını kapsayan dizi sektöründeki temel sorunlardan yola çıkarak, sektör içerisinde gerek set çalışanlarını gerekse senaryo yazarlarını olumsuz yönde etkileyen koşullar; “istihdam”, “çalışma saatleri”, “ödemeler” ve “telif hakları” olmak üzere 4 başlık altında ele alınacaktır. Belirlenen başlıklar -giriş bölümünde de değinildiği üzere- Guy Standing’in *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf* (2020) adlı çalışmasında bahsettiği yedi tip güvence biçimi gözetilerek oluşturulmuştur. Kitapta sözü geçen güvence biçimlerinden “emek piyasası güvenliği”<sup>6</sup> yoksunluğu haricindeki diğer güvence biçimlerinin tamamı sektörde görülmektedir. “İş güvenliği”, “vasıfların yeniden üretiminin güvenliği” bu tezin “istihdam” başlığıyla dolaylı olarak ilişkiliyken, Standing’in belirttiği “istihdam güvenliği” yoksunluğu, dizi sektörü sorunlarıyla birebir örtüşmektedir. Kitapta yer alan “Çalışma güvenliği” yoksunluğu, “çalışma saatleri” başlığı ile bağdaştırılıp ele alınacaktır. Yazarın belirttiği “gelir güvenliği” yoksunluğu; asgari ücret sistemi, sosyal güvenlik ve sürekli gelir edinimi gibi ilişkili fakat farkı dinamiklere değindiğinden, tez dahilinde “ödemeler” ve “telif hakları” olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır. Guy Standing’in bahsettiği yedinci güvence maddesi olan - ancak diğer maddelerde olduğu gibi prekarya içerisinde olanın bu güvenceden de yoksun olduğu- “temsil güvencesi” dizi sektörü içerisinde sendikalaşmanın yaygın olmaması dolayısıyla bir başlık altında doğrudan incelenmeyip, sonuç bölümünde sektörel bir sorun olarak ele alınacaktır.

---

<sup>6</sup> Standing, bu güvence biçimini devletin sağladığı istihdam olanakları ile ilişkilendirir.

Bu çalışmanın konusu olan Türkiye’de dizi senaryo yazarlarının sorunları set çalışanları ile benzerlikler göstermektedir. Yerli dizi senaristlerinin çalışma şartlarını inceleyen yeterli literatür verisi olmadığından dolayı, yazarların sektördeki sorunları yapılan nitel ve nicel araştırma sonuçları dahilinde tartışılacaktır.

Ele alınan ilk başlık “istihdam”dır. Set ekibi ve senaristlerin iş bulma süreçleri ve içerisinde bulunulan işin sürekliliğine değinilecektir. “Çalışma saatleri” başlığında, günlük ve haftalık çalışma süreleri incelenmiş, çalışma sürelerinin iş koşullarına etkisi gözlemlenmiştir. Sektör çalışanlarının ücretlendirmesi “ödemeler” başlığı altında değerlendirilmiştir. Ödemelerin miktarı ve zaman aralığı bu bölümde değerlendirilmiştir. Dördüncü başlık ise “telif hakları” olarak belirlenmiştir. Yapım şirketleri ve yaratıcı ekip arasında yapılan sözleşmeler, senaryo yazarları ve yönetmenlerin eserlerden elde ettikleri (ama genellikle işletemedikleri) maddi haklar incelenmiştir.

### **3.1. İSTİHDAM**

Türkiye’de sinema ve dizi endüstrisinde çalışanlar -özellikle de sektöre yeni girenler için, sektörel iş ağları, arkadaş çevresi ve tanınırlık / sektör bilinirliğinin iş bulmaya etkisi yadsınamazdır. Bu nedenle çalışanlar, sektörde sosyal ağlar kurmak ve bu ağlar içinde yer edinmek ve öne çıkmak amacıyla, işveren tarafından dayatılan iş koşullarını kabul etmek durumunda kalabilmektedir (Başaran ve Kurtulmuş 2015). Belirtilen koşullar dahilinde; sözleşmesiz veya tamamen işverenin çıkarlarını gözetken tek taraflı sözleşmelerin yapıldığı, sigortasız veya sosyal sigortanın çalışana yüklendiği çalışma şartları sektörde sıklıkla görülmektedir. Sektörün yapısından dolayı uzun süreli istihdam mümkün olmamakta, çalışanlar projenin sonlanmasının ardından tekrar iş arama sürecine girmektedir. İstihdam edilmenin halihazırda zor olduğu dizi sektöründe, çalışanların sigortalılık durumu gerek sağlık gerekse emeklilik güvenceleri göz önüne alındığında büyük sorunlara yol açmaktadır.

Başaran ve Kurtulmuş’un “Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma” adlı makalesinde, film ve dizi çalışanları ile yapılan birebir görüşmeler yer almaktadır. Görüşmecilerin bir kısmı sigortasız bir kısmı serbest meslek erbabı kapsamında bir kısmı ise kimi yapımlarda sigortalı çalıştıklarını belirtmiştir (2015). Yukarıda anılan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’nın (2018) dizi setlerine gerçekleştirdikleri denetim sonucunda da

bazı setlerde işçilerin sosyal güvencesiz çalıştığını raporlamıştır. Başkanlık ayrıca, sigortası yapılan işçilerin bile proje bazlı, kısa süreli işler ve dolayısıyla kısa süreli sigortalanmalar nedeni ile emekli olmalarının mümkün olmadığını, sektör için özel bir düzenleme getirilmesi gerektiğini önermiştir (Aile ve Çalışma Bakanlığı 2018).

Ergin Bulut'un "Dramın Ardındaki Emek" (2016) adlı makalesinde de söz ettiği gibi, dizi çalışanlarının sorunları içerisinde oyuncuların ve bazı sektör çalışanlarının iş yasası kapsamında işçi olarak tanımlanmaması yer almaktadır. İş yasası kapsamında 'işçi' sıfatıyla haftada en fazla 45, günde 11 saati geçmemek koşuluyla çalışılmalıdır. Belirtilen saatlerin üzerinde çalışan işçi fazla mesai ücreti almalıdır (Mevzuat 2003b). Ancak serbest meslek erbabı kapsamında işe alınan çalışanın yasal olarak çalışma saati limiti ortadan kalkmaktadır (Bulut 2016). Oyuncular Sendikası 2011 yılında başlattığı 4A Kampanyası dahilinde ilgili bakanlıklar ve Sosyal Güvenlik Kurumu ile görüşmeler gerçekleştirmiştir. Oyuncular Sendikası, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 4/A uyarınca oyuncuların serbest meslek erbabı olarak değil işçi olarak sınıflandırılması gerektiğini dile getirmiştir. Yapımcılara çağrıda bulunan Oyuncular Sendikası, oyuncuların 4/A kapsamında sigortalanması talebinde bulunmuştur. İki yıl süren çaba sonuç vermiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu, oyuncuların 4/A kapsamında sigortalanması gerekliliği ile ilgili bir genelge yayınlamıştır (Oyuncular Sendikası tarih yok) Ancak genelge kimi yapımcılar tarafından uygulanmamıştır. İşçi statüsü (4/A sigorta türü) verilen bir çalışanın sosyal güvencesi işveren tarafından karşılanması gerekmektedir, yapılan sözleşmelerde çalışanın kendi sigortasını kendisinin yapması (4/B sigorta türü) istenmektedir. Böylece, işveren, çalışanına sosyal güvence sağlama yükümlülüğünden muaf olmaktadır (Akın 2021). Sektör çalışanı böylelikle 4/B sigortalılık türü ile kendi sigortasını kendisi yaptırmak durumunda kalmakta ya da sigortasız çalışmayı kabul etmek durumundadır.

Kovid-19 virüsünün 2020 yılı mart ayında Türkiye'de görülmesi ile Oyuncular Sendikası "Setleri durdurun!" sloganı ile sosyal medya üzerinden televizyon kanallarına çağrı yapmıştır (Özbek 2020). 2020 Nisan ayında birçok dizi seti çalışmalarına ara verirken bazı yapımcı şirketleri dizi çekimlerine devam etmiştir. Salgının etkisinin sürmesi nedeniyle 2020 Nisan ayında açıklama yapan Oyuncular Sendikası Genel Sekreteri Sercan Gidişoğlu, durdurulan setlerin yeniden başlamaması gerektiğini savunarak, setlerde kısıtlı alan ve yakın temastan dolayı virüs bulaş oranının yüksek olduğunu,

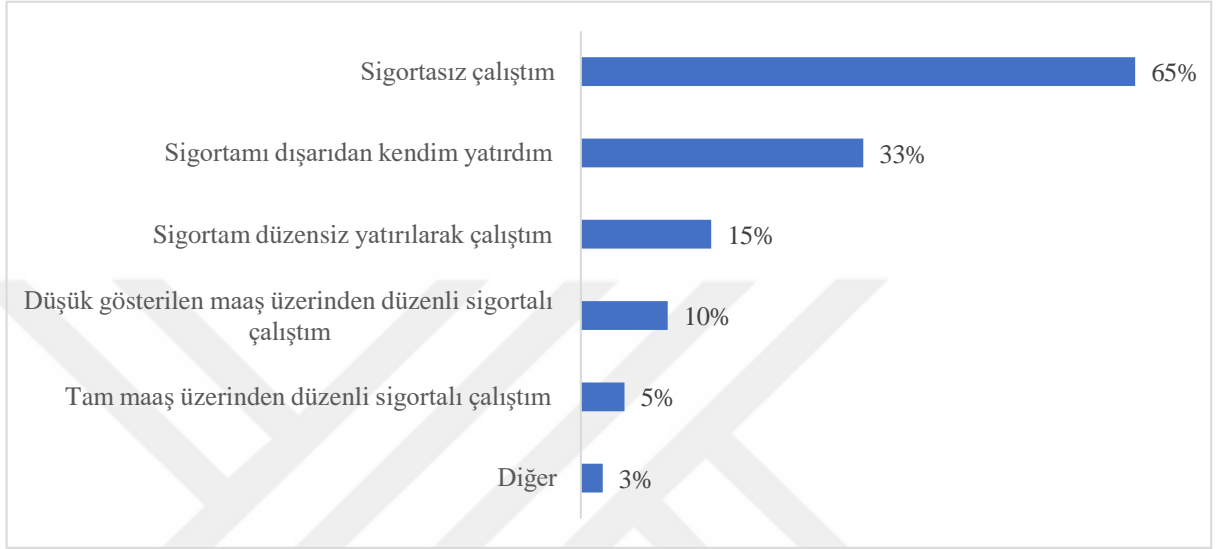
dünyanın çeşitli ülkelerinde salgın önlemleri dahilinde dizi ve film setlerinin durdurulduğunu aktarmıştır (2020). Sigortasız veya yanlış sigorta modeliyle çalışanların güvencesizliğine değinen Gidişoğlu, pandemi nedeniyle çalışmayan set işçilerinin herhangi bir sosyal yardımdan faydalanamadığını, geçim sıkıntısı yaşadığını belirtmiştir. 2020 Mayıs ayında Televizyon ve Sinema sendikası, sektördeki farklı birimleri temsil eden dernek ve meslek birlikleri ile, pandemi döneminde sağlıklı çalışma ortamı yaratılması adına setlerde alınması gereken önlemleri içeren bir kılavuz yayınlamışlardır. Kılavuzda, tüm çalışanların 4/A sigorta modeli ile sigortalanması, çalışma saatlerinin iş kanunu gereğince 11 saat ile kısıtlanması, sette hijyen kurallarına önem verilmesi, iş sağlığı güvenliği uzmanlarının çekimlerden önce denetlemelerde bulunması, çalışanların hastalık belirtisi göstermesi durumunda işyeri hekiminin eylemde bulunması gibi genel hususlar belirlenmiştir (2020). Takip eden aylarda dizi setlerinde salgın etkisini göstermeye devam etmiş, setlerde görülen korona virüs vakaları dolayısıyla birçok dizinin çekimlerine tekrar ara verilmek durumunda kalmıştır (Evrensel 2021).

Yukarıda belirtildiği üzere, pandemiye rağmen çalışmaya devam eden dizi setlerinde, set çalışanları hastalık riski ile karşı karşıya kalmıştır. Dizi setlerinde salgının etkisinin görülmesi neticesinde duraklatılan projelerde ise, sektörde yer alan birçok sigortasız veya serbest meslek erbabı statüsünde çalışan işçiler, pandemi koşullarında sigortalı çalışanlara sağlanan kısa çalışma ödeneğinden faydalanamamış, ekonomik zorluklar içerisine girmiştir.

Araştırma kapsamında mülakat yapılan senaryo yazarlarının görüşleri ve nicel araştırma sonuçları, yazarların sigortalılık durumunun set ekibi ile benzerlik içerisinde olduğunu göstermiştir. Yapılan görüşmelerde yazarların hemen hepsi işveren tarafından sigortalanmadığını aktarmış, sigortalarını kendi imkanlarıyla yaptırdıklarını veya sigortasız çalıştıklarını belirtmişlerdir. Mülakat katılımcılarından B.S. 4, yazarların zaman zaman aynı anda birden fazla proje için çalışabildiklerini, bu sebepten dolayı yapımcıya bağlı olmadıklarını, dolayısıyla işveren tarafından uygulanan sosyal sigorta beklentisi olmadığını belirtmiştir (B.S. 4 ile yapılan mülakat 23.04.2021).

### Grafik 3.1.1 Senaristlerin Sosyal Güvencelilik Bakımından Bugüne Kadarki Çalışma Biçimleri

*Soru: Dizi Sektöründeki İş Tanımınız Çerçevesinde, Aşağıdakilerden Hangisi Çalışma Biçiminizi Sosyal Güvence Bakımından En İyi Tanımlar?*  
(Çoklu Seçmeli Cevap, Cevap Sayısı:103, Baz: 79 kişi)



Niceliksel araştırma sonucu anket katılımcısı 79 senaristin %65'i meslek hayatında belli dönemlerde bugüne kadar sigortasız çalışmıştır. Yine 79 kişinin %33'ü 4/B türü sigortalama modelini işaret eden sigortalarını zaman zaman veya sürekli olarak kendilerinin yatırdığını söylemiştir. Aynı projede çalıştığı dönem içerisinde sigortası düşük maaş üzerinden ve/veya düzensiz olarak yatırılanlar sırasıyla %15 ve %10'luk orana sahiptirler.

Bir serbest çalışan olmak yerine işçi statüsünde değerlendirildiğinde senaristlerin sadece %5'i meslek hayatlarının belli bir döneminde düzenli sigortalı konumda çalışabilmiştir. Bu soruya 'diğer' kategorisinde cevap veren senaristler, zaten sigortalarının kendilerinin yatırması gerektiğini düşündüklerinin altını çizerek bu açık uçlu seçenek vermiş oldukları cevaplara ek katkı yapmışlardır.

Duygu Çeliker Saraç "Televizyon Dizilerinin Üretiminde Emek Süreci" isimli makalesinde (2019), bir set işçisinin dizi projesinde işe alım ile ilgili sözlerine yer vermiştir. B.K.Ö. açıklamasında, genellikle bir dizi projesi planlandığında yapım şirketinin, çizgi üstü (above the line) çalışanlar ile görüşüğünü, teknik ekibi ise

yönetmenin kurması istenildiğini aktarmıştır. Yönetmenin, daha önceki projelerde çalıştığı, güvendiği isimleri kadroya kattığını, kalan ekibi oluşturacak kişilerin çoğunun telefon zinciriyle belirlendiğini söylemiştir. Projeye dahil olmanın en yaygın yolunun daha önce aynı projelerde yer alan veya tanıdık olan kişiler tarafından haberdar edilmeleriyle gerçekleştiğini sözlerine eklemiştir (Saraç 2019). Saraç'ın makalesinden anlaşıldığı üzere, yeni bir dizi projesinde yer almak için daha önceki işlerde çevre edinmenin büyük getirisi olduğu gerçektir. Bu nedenden dolayı özellikle sektöre yeni girmek isteyen adayların zorlanacağı açıktır. Adaylar güçlüklerle buldukları bir projede yer almak için çalışma şartlarını sorgulayamamaktadır. Bundan dolayı set çalışanları düşük ücrete, uzun çalışma saatlerine ve sigortasız çalışmaya mecbur kalmaktadır (Gül 2020). Bir başka ifadeyle sektörde yer almak isteyen iş gücü, güvencesizliği kabul etmek durumunda kalmaktadır.

Dizi sektörünün genelinde olduğu gibi senaryo ekiplerinde de ilk işe girişte veya çalışılan proje sonlandığında yeni iş arama sürecinde kişiler arası ilişkilerin etkili olduğu görülmektedir. Senaryo ekipleri oluşturulurken, baş senarist, daha önce çalıştığı, güvendiği kişiler ile çalışmayı tercih etmekte veya tavsiyeler üzerine ekibini kurmaktadır. Bu durum, baş senaristlerin altında çalışan senaryo ekipleri için iş bulma sürecini zorlaştırmaktadır. Bu şartlar altında ekibe dahil olmayı başaran senaryo yazarlarının genellikle bir iş sözleşmesi olmadığından dolayı, işlerine herhangi bir nedenle son verilebilmektedir. Yazarlar, kendilerini tekrar eden bir iş arama sürecinde bulmaktadır. Aşağıda sözlerine yer verilen senaristler, sektöre girmenin zorluklarından, çalıştıkları projeler içerisinde sözleşmesiz çalışma sonucu keyfi işten çıkarma durumlarından söz etmektedir.

Senaryo ekiplerinde çalışan görüşmecilerin tümü sektörde iş bulmanın zorluklarından söz etmişlerdir. Katılımcılar, istihdam edilmenin bir tanıdık vasıtasıyla veya sektör içerisinde daha önce birlikte çalışılan yazarların önerileriyle sağlandığı konusunda hemfikir olmuştur. Görüşülen senaristlerin çoğunluğu sektöre bir tanıdık aracılığıyla dahil olduklarını aktarmışlardır. S.E. 5, senaryo ekibinde yer almanın belirtilen şekildeki işleyişini güven ilişkisine bağlamıştır. Ortaya konulan işin genel anlamda maliyetli olduğunu ve teslim süresi kısıtlılığından dolayı hataya yer olmayan bir iş olduğunu aktaran S.E. 5, baş senaristlerin senaryo ekibini kurarken risk almak istemediğini bu nedenle genellikle daha önceden birlikte çalıştığı, kendini ispatlamış, tecrübeli yazarları



veya tavsiye üzerine belirtilen yazarları ekibe dahil etmeyi tercih ettiklerini belirtmiştir (S.E. 5 ile yapılan mülakat 12.12.2020). Bu doğrultuda, birçok senaristin ve özellikle sektöre yeni girmek isteyen yazarların bir projeye dahil olma konusunda zorluklarla karşılaştığı görülmektedir. Katılımcılardan S.E. 3 ve S.E. 4 içinde buldukları projeler sonlandığında farklı proje arayışına girmiş, ancak uzun süren işsizlik süreci ardından farklı sektörlere yönelmişlerdir.

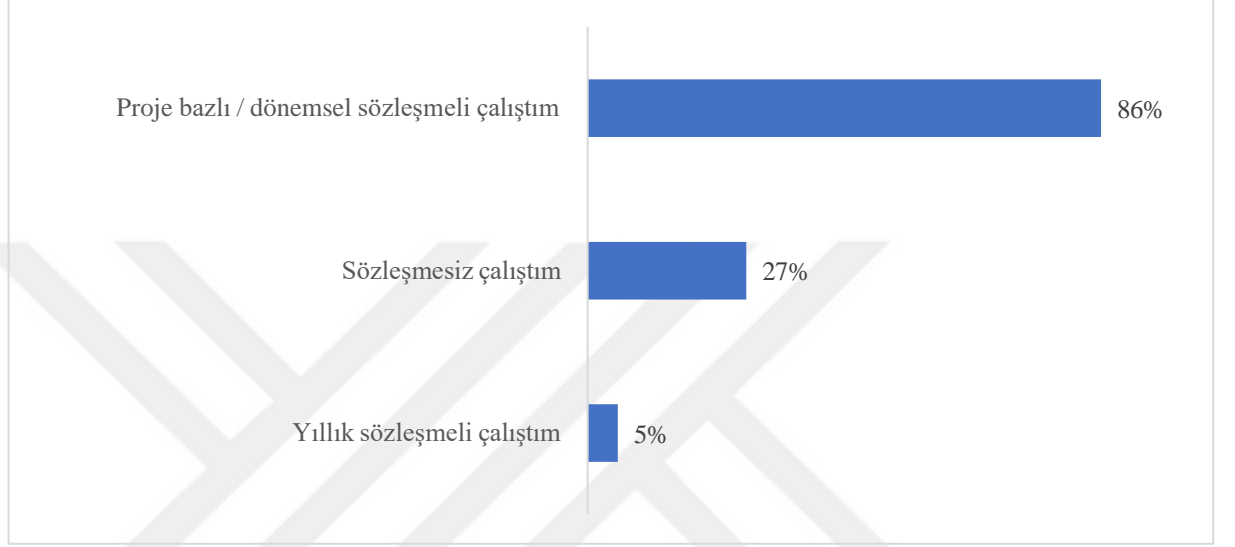
İş sözleşmeleri hakkında görüş bildiren, baş senaristlerin ekiplerinde yer alan senaryo yazarları genellikle sözleşmesiz ve sosyal güvencesiz çalıştıklarını aktarmış, katılımcıların bazıları sadece taahhütname adı altında tek taraflı, senaryonun üçüncü kişilerle paylaşılmaması adına gizlilik sözleşmesi imzaladıklarını belirtmişlerdir. Karşılıklı iş sözleşmesine sahip olmayan yazarlar, projenin sonlanması veya baş senarist ile yaşanan uyumsuzluk sonucu hiçbir hak elde edemeden işlerine son verildiğini aktarmışlardır.

Yapım şirketi ve baş senaristler arasında yapılan sözleşmeler de senaryo ekibinde çalışanların sözleşmeleri ile yapısal olarak benzerlik göstermektedir. Baş senaristler yapım şirketleri ile tek taraflı sözleşmeler imzaladıklarını, yapılan sözleşmelerin bir iş akdi niteliğinde olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcı B.S. 2, verdiği mülakatta projenin yayımlandığı süre içerisinde veya yayına girmeden yapımçı tarafından senaryo ekibinin işine son verilebildiğine ve tüm ekibin bir anda işsiz kalabildiğine dikkat çekmiştir (B.S. 2 ile yapılan mülakat 06.02.2021). 2000'lerin başından bu yana yerli dizi ve diğer televizyon projeleri içerisinde yer alan B.S. 3, sözleşme koşulları ve keyfi işten çıkarılmalar ile ilgili görüşlerini aktarmış, sektörde bilinirliğin öneminden söz etmiştir:

Eskiden beri sözleşmeli çalışmak diye bir alışkanlık çoğu zaman yok, çok nadir sözleşme imzaladığımız oldu, çoğu zaman sözleşme bile imzalamadık. Yasal zorunluluk nedeniyle, benim haklarımdan vazgeçtiğime dair sözleşmeler imzaladım. Bunu imzalamazsanız sizinle çalışmıyorlar. Ben sadece bir tek yapım firması ile fikri haklarımdan vazgeçmiyorum diye direttim, sözleşme imzaladım. “Senarist olarak bu işten ayrılmak zorunda kalırsam, yapım şirketi veya televizyon kanalı tarafından biz bu senaristi beğenmiyoruz, işten çıkarıyoruz derlerse bile, hikâye ücretimi alırım.” bunu kabul ettirdim, yazılı hale getirdim. İlk defa orada böyle bir şeyi diretebildim. O zaman da şunu fark ettim; belli bir gücünüz olacak, belli bir tecrübeniz, belli bir geçmişiniz olacak, güçlü bir isim haline gelmişseniz yazar olarak, birtakım haklarda diretebilirsiniz. Piyasaya yeni girmiş birisinin ya da orta halli bir yazarın bunları isteme şansı yok (B.S. 3 ile yapılan mülakat 03.03.2021).

### Grafik 3.1.2 Senaristlerin Sözleşmelilik Bakımından Bugüne Kadarki Çalışma Biçimleri

Soru: Dizi Sektöründeki İş Tanımınız Çerçevesinde, Aşağıdakilerden Hangileri Çalışma Biçiminizi Sözleşme Tipi Bakımından En İyi Tanımlar?  
(Çoklu Cevap, Cevap Sayısı: 93, Baz: 79 kişi)



Niceliksel araştırmaya katılan senaristlerin %86'sı proje bazlı ve dönemsel sözleşmeli olarak çalıştıklarını belirtmiştir. %27'lik bir kesim ise bugüne kadar tamamen sözleşmesiz olarak çalışmış olduğunu söylemiştir. Katılımcıların çoklu seçenek olarak işaretleyebildiği bu soruda da çarpıcı bir gerçek ortaya çıkmıştır: Daha güvenceli bir kategori olan 'yıllık olarak sözleşmeli' kategorisinde bugüne kadar katılımcıların sadece %5'i çalışmıştır.

Çevrimiçi ankete katılan yazarların %86'lık bir oranla proje bazlı sözleşme yöntemiyle çalıştığını belirtmesi nitel ve nicel araştırma arasındaki farklılığı ortaya koymuştur. İki araştırma arasındaki farkın, yazarların ankette değerlendirdikleri soruyu bir iş sözleşmesi niteliğinde yorumlamayıp 'kelepçe sözleşmeler' olarak anılan sözleşmeleri işaret ettikleri tahmin edilebilir.

Senaryo ekiplerinde sözleşmesiz ve sosyal güvencesiz çalışma, çalışanların sağlık güvencesinden yoksun olarak çalışmasını, aynı zamanda, uzun vadede emeklilik haklarının elde edilememesine neden olmaktadır. Ayrıca sektörde sıklıkla görülen proje iptalleri veya yukarıda belirtilen işten çıkartılmalar durumunda senaristler tazminat hakkı

olmadan, tekrar yeni bir proje arama döngüsüne girmektedir. Mülakatlarda birçok senaryo yazarı içerisinde buldukları proje sona erdiğinde uzun dönem işsiz kaldığını belirtmiştir. İki proje arasında yer alan boşluk, senaristlerin kendilerine ayırabileceği zaman olarak değerlendirilmemelidir. Genellikle uzun süren söz konusu süreç, senaryo yazarı için stres ve gelecek kaygısı barındıran bir aşamadır. Prekaryaya dahil bireyin, bu süre zarfında oluşan zamanı yeni projeye dahil olma gayreti içinde bilinmezlikle geçireceği için, çalışmadığı süreçte de kendisine vakit ayırması pek olası değildir. Bahsedilen durum elbette baş senaristler için de geçerlidir. Ancak gelir seviyeleri senaryo ekiplerinde yer alan yazarlara göre üst seviyelerde olan baş senaristlerin işsiz kaldığı durumlarda hayatlarını idame ettirebilecekleri birikime sahip olmaları yüksek olasılıklı ihtimal dahilindedir. Dolayısıyla birikimi olan baş senaristlerin kısmen daha düşük stres altında yeni bir proje arayışına girdikleri söylenebilir.

Görüşmeler sonucu senaryo yazım ekiplerinde yer almanın genellikle tanıdık, çevre ve tavsiye yoluyla gerçekleştiği görülmektedir. Daha önce bulunduğu projeler yüksek izleyici kitlesine ulaşan başat senaristlere ise yapım şirketleri tarafından teklifler götürüldüğü anlaşılmıştır. İstihdam edilen dizi senaryo yazarlarının, dizi filmin istenilen izleyici sayısına ulaşmaması, yayından kaldırılması veya yapım şirketiyle oluşan anlaşmazlıklar sonucu işten çıkartıldıkları gözlemlenmiştir. Senaryo ekiplerinde ise, baş senaristlerin ekiplerinde yer alan senaristleri benzer şekilde işten çıkarttıkları saptanmıştır. Senaryo ekiplerinde sözleşmesiz çalışmanın yaygın olduğu, bu nedenle tazminatsız işten çıkarılmaların normalleştirildiği görülmüştür. Görüşülen senaristler arasında projeleri henüz yayına girmeyen, askıda bekleyen yazarlar bulunmaktadır. Sürekli istihdam sağlanamaması nedeniyle içinde buldukları projelerin, yapım şirketi veya televizyon kanalı tarafından onaylanmasını bekleyen bazı senaristlerin farklı alanlarda çalışıp senaryo yazarlığını (belirttikleri projelerin gerçekleşmesi durumunda) ikinci bir iş olarak devam ettirdikleri saptanmıştır.

### **3.2. ÇALIŞMA SAATLERİ**

Yerli dizi sektöründe güvencesiz çalışma ile ilgili önde gelen sorunlardan biri prekaryaya biçimlerinden olan çalışma güvencesizliğidir. Birinci bölümde bahsedildiği üzere çalışma güvencesizliği, düzensiz ve sınırı olmayan mesai saatlerini ifade eder (Standing 2020,

26). Uzayan dizi süreleri, sektördeki tüm birimlerin çalışma saatlerine doğrudan etki etmektedir. Tüm sektörü olumsuz etkileyen ve önemli sorunlara yol açan dizi sürelerinin yıllar içerisinde uzaması olgusunun nedenlerini açıklamak yararlı olacaktır.

Yerli diziler izleyiciler tarafından ilgi görünce, hemen her televizyon kanalında prime time<sup>7</sup> (altın saatler) kuşağında bir yerli dizi yer almaya başlamıştır. Televizyon kanalları, rakip kanallardan daha kaliteli diziler yayınlayarak izlenirliği arttırmak istemişlerdir. İzlenirliği arttırmak için, daha iyi senaryolar, daha çok tanınmış oyuncular gibi etmenler gerekmektedir. Bu etkenlerin -ve daha fazlasının- uygulanabilmesi için maliyeti arttırmak şarttır. Oluşan maliyeti karşılamak adına daha fazla gelir elde etmek amacıyla reklam sürelerinin uzatılması düşünülebilir. Ancak bu noktada yukarıda belirtilen RTÜK kuralları gereği belirli bir sürede olan televizyon programının ancak belirli bir süre reklam kuşağına sahip olabileceği belirtilmiştir. Reklam sürelerini bu nedenle uzatamayan televizyon kanalları, çözümü dizi sürelerini uzatarak bulmuştur (Akın 2021, 18-19).

2010'lu yıllara kadar hemen her ana akım televizyon kanalında prime time 1 ve prime time 2 kuşaklarında iki farklı yapım yayınlanmıştır. Genellikle prime time kuşağında yerli diziler yer alırken, sonrasında ise başka bir televizyon dizisi, yarışma programı veya sinema filmine yer verilmiştir. Yıllar içerisinde, azalan reklam gelirleri ve yüksek maliyetler dolayısıyla, televizyon kanalları prime time kuşağını ve sonrasını bir yapıma ayırıp, yapım süresini uzatma yoluna gitmişlerdir (Sevim 2016). Televizyon kanalları prime time kuşağı ve sonrasını tek yapımla geçirmek için yapımlarından daha uzun süreli diziler talep etmiş, ayrıca yeni bölüm dizilerin yayını öncesi uzun özetler yayınlamaya başlamışlardır (E. Bulut 2016, 89). 2000'lerde 50 dakika olan yerli dizi süreleri yıllar içerisinde 75, 90 ve günümüzde 160 dakikaya kadar uzamıştır (bahsedilen sürelerle dizi özetleri dahil değildir). Sürelerin artmasına neden olan başka bir sebebin de ikinci bölümde de belirtildiği gibi televizyon kanallarının 2000'lerin ortasından itibaren dahil oldukları yerli dizi rekabeti olarak görülebilir. Televizyon izleyicisinin yerli dizi talebi, kanallar arasında rekabete yol açmış ve daha uzun yapımlarla daha çok izleyici kitlesine ulaşmak hedefi dizilerin süresini uzatmıştır (E. Bulut 2016, 89).

Yerli dizilerin, yurt içinde ve yurt dışında birçok izleyici ile buluşması, sektörün giderek büyümesine yol açmıştır. Büyümeyle birlikte ekranlarda yerli dizilerin sayısı artmış,

---

<sup>7</sup> Prime time, gün içerisinde en fazla seyircinin ekran başında olduğu saatlerdir. Genellikle 20:00 – 23:00 aralığını kapsar.

yapımcı ve televizyon kanallarının daha fazla kâr etme amacı ile dizi süreleri uzamıştır. 2009 – 2015 yılları aralığında RTÜK başkanı görevinde olan Davut Dursun, dizi sürelerinin uzunluğu ile dizi ekibinin çalışma koşulları arasındaki bağlantıya dikkat çekmiştir. Dursun, dizi çalışanlarının bölüm başı ücret aldığını, dizi süresinin 45 dakika veya daha uzun olmasının çalışanın aldığı ücreti değiştirmeyeceğini belirtmiştir. Dursun, yapımcının maliyeti düşürmek için dizi sürelerini uzatıp çalışanlara aynı ücreti ödediğini savunmuştur. Bu uygulamayla dizi çalışanlarının sekiz saatlik yasal çalışma sürelerinin çok daha üzerinde, gece gündüz çalışıklarına değinmiştir. Bazı televizyon kanallarından gelen, iki reklam kuşağı arasındaki 20 dakikalık sürenin düşürülmesi talebini yersiz bulduğunu aktaran Dursun, bu uygulamanın dizi sürelerinin uzunluğuna etkisi olmadığını belirtmiştir (NTV 2011b). Dursun’un belirttiği gibi dizi süresinin uzaması dizi ekibindeki her çalışanın daha uzun çalışması anlamına gelmektedir.

Yerli diziler ile ilgili yapılan bir araştırma 2019-2020 arasında yayına giren yerli dizilerin sürelerini incelemiştir (Alpay ve Okur 2020). Ortalama dizi sürelerine bakıldığında sonuç çarpıcıdır. Yayınlanmakta olan dizilerin ortalama süresi 135 dakikanın üzerindedir. TRT 1’de yayınlanan *Benim Adım Melek* isimli yerli dizi (2019) 160 dakika süre almıştır. Belirtilen sezonda ekranlara gelen en kısa dizi ise 61 dakika olarak izleyicilerin karşısına çıkan *Ya İstiklal Ya Ölüm* adlı dizi olarak araştırma sonuçlarına dahil edilmiştir. Ancak, belirtilen dizi, iki bölüm birleştirilerek ortalama 120 dakika olarak haftalık yayın akışına eklenmiştir. Bölüm süresinin bir saat olma nedeni, projenin yurt dışına satışı durumunda dizinin parçalara ayrılmadan ihracatının gerçekleştirilme isteğidir. Yurt dışına ihracatı gerçekleşen diziler, Türkiye’de dizi sürelerinin uzunluğundan dolayı parçalara ayrılarak satılmakta, Türkiye’de 1 bölüm olarak yayınlanan dizi, yurt dışında iki veya üç bölüm halinde ekranlara gelmektedir (Okutan 2019).

Korkut Akın’ın, *Yerli Dizi Yersiz Uzun* isimli kitabında (Akın 2021), adından da anlaşıldığı gibi, Türkiye’de dizi sürelerinin gereksiz uzunluğuna sıklıkla değinilmektedir. Dizi sürelerinin uzun olmasıyla yalnızca televizyon kanallarının, yapımcıların ve birkaç oyuncunun kazandığını, sektörün geri kalanının yaşadığı problemlerin görmezden gelindiğini belirtilmektedir (2021, 26). Ortalama bir sinema filminden daha uzun süren haftalık dizilerin yayına yetiştirilebilmesi için tüm ekip iş kanununa aykırı biçimde günlük 18-20 saate kadar ulaşan mesai saatlerine maruz kalmaktadır. Set çalışanlarının genellikle haftada bir gün sahip olduğu “repo” olarak adlandırılan boş günü ise birçok

çalışan için ertesi günün çekimlerini planlamak kaydıyla çalışarak geçirmektedir. Başka bir deyişle set işçisi sette olmadığı durumda da bedensel olmasa da zihinsel olarak çalışmaktadır. Sette yaşanan zaman kısıtlaması, bölüm yetiştirme endişesi nedeniyle zaman zaman set çalışanları, temel ihtiyaç olan yemek yeme gerekliliğini dâhi düzenli olarak karşılayamamaktadır (Saraç 2019). Akın, dizi sektöründe çalışanların prekaryalaşma durumuna değinerek, uzun çalışma süreleri dolayısıyla yorgunluktan kaynaklı iş kazalarının ölüme kadar varabildiğinin altını çizmektedir (2021, 64).

2008 yılında çalıştıkları *Sonbahar* dizi setinden dönen iki set işçisi trafik kazası geçirip hayatlarını kaybetmişlerdir. Sinema Emekçileri Sendikası yaptığı basın açıklamasında, kazaya ağır çalışma koşulları ardından oluşan yorgunluk ve dikkat kaybının neden olduğunu belirtmiştir (Cumhuriyet 2008). Trafik kazasından birkaç ay sonra *Ömre Bedel* dizi setinde sahnelerini saatlerce bekleyen figüran kalp krizi geçirmiş, yoğun bakıma kaldırılmıştır. Başka bir dizi setinde ise oyuncu, araba kullanmayı bilmediği için yerine dublör kullanılmış, fakat dublörlük görevini bir profesyonel değil, yönetmen yardımcısı üstlenmiştir. Yönetmen yardımcısının kullandığı araba kontrolden çıkmış, çalışanlara çarpmıştır. Kazada, bir oyuncu hayatını kaybetmiştir (Şeker 2009). Uzman desteği gerektiren sahneler, dizilerin yayına yetiştirilmesi adına aceleyle, destek alınmadan çekildiği için birçok kazaya neden olmaktadır.

Yerli dizi sürelerinin 2000'lerin başında 45 dakikalardan günümüze kadar olan süreçte kademeli olarak artması ve 160 dakikalara kadar ulaşması set çalışanları gibi senaryo yazarlarını da uzun çalışma saatlerine mecbur bırakmıştır. Yazarların, set ekibinde yer alan çalışanlar gibi fiziki olarak efor sarf etmedikleri, dolayısıyla uzun çalışma saatlerinden set ekibi kadar etkilenmedikleri söylenebilir. Ancak 100 sayfayı aşan bölüm senaryosunu her hafta çekime yetiştirme çabası senaryo yazarlarını zihnen yormaktadır. Tüm dizi ekibinin senaryoyu beklediği ve çekimlerin senarist tarafından gönderilecek senaryoya göre planlanması, yazarları yoğun stres altında çalışmaya zorlamaktadır.

2017 yılında bir araya gelen 97 dizi senaryosu yazarı dizi süreleri ile bağlantılı olarak çalışma koşullarını belirten bir duyuru yayınlamışlardır. Senaryo Yazarları Derneği üyesi olan senaristler, 140 dakikalık dizilere senaryo yazdıklarını, bölüm yetiştirmek adına başka hiçbir şeye zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Zaman kısıtlamasından dolayı hikayedeki temel öğelerden ödün verdiklerini bu durumun kaliteyi düşürdüğünün altını çizmişlerdir. İyi şartlarda çalışmak ve kaliteli işler yazabilmek için dizi sürelerinin 60

dakikaya inmesi gerektiğini vurgulamışlardır (Birgün 2017). Ancak 2010 yılında yapılan “Yerli Dizi Yersiz Uzun” protestosunda olduğu gibi, bu duyuru da sonuçsuz kalmış, dizi süreleri uzamaya devam etmiştir.

Bu araştırma dahilinde yapılan birebir mülakatlarda senaristlere günlük ve haftalık çalışma saatleri sorulmuştur. 2000’li yılların ortasından itibaren dizi sürelerinin uzayan grafiğinin çalışma koşullarına etkisini saptamak amacı ile araştırmada görüşlerine yer verilen senaristler iki grupta toplanmış, ilk olarak 2007 sonrası senaryo yazarlığı yapan senaristlerin çalışma saatleri ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Ardından 1997-2007 yılları arası dizi sektöründe yer alan senaryo yazarlarının deneyimleri aktarılmıştır.

Yapılan mülakatlarda 2007 sonrası yerli dizi senaryo yazarlığı yapan senaristlerin tümü çalışma saatlerinin uzunluğuna vurgu yapmıştır. 2014-2018 aralığında senaryo yazarlığı yapan S.E. 1, ekip olarak günde 15 saat çalıştıklarını bazı durumlarda bu sürenin de üzerine çıktıklarını belirtmiştir. Haftanın altı günü mesai yaptıklarını fakat senaryonun yetişmediği bazı haftalar her gün çalışmak zorunda kaldıklarını aktarmıştır (S.E. 1 ile yapılan mülakat, 7 Kasım 2020). S.E. 5 ise bir proje için çalışırken zamanının hemen hepsini yazarak geçirdiğini, tatil gününde ise bir sonraki günün planını yaptığını, zihinsel olarak çalıştığını söylemiştir. Televizyon kanallarının yerli dizilere verdiği sürenin dört saate vardığını aktaran S.E. 5, belirtilen sürelerde yer alan dizilerin yalnızca televizyon kanalları ve yapım şirketleri açısından kârlılık sağladığını ancak senaristler ve set ekibi için ağır çalışma koşulları yarattığını belirtmiştir. Uzun dizi süreleri senaristlere ve dizi ekibine ek bir gelir sağlamamakta, yapım şirketinin bölüm başı yaptığı ödemeler genel olarak değişmediği için yapım şirketini etkilememektedir. Televizyon kanalları ise dizi sürelerinin uzamasıyla yayınlarında daha fazla reklam kuşağına yer verebilmektedir. S.E. 5 ve B.S. 2, bölüm başı 130 sayfayı bulan senaryo yazımının yol açtığı iş yoğunluğuna, zaman zaman revizelerin eklendiğini belirtmiştir. Sürekli ulaşılabilir olma zorunluluğunun altını çizen yazarlar, herhangi bir zaman diliminde setten revize talebi gelebildiğini, zaman zaman uykularını bölüp tekrar senaryo çalışmalarına devam etmek durumunda kaldıklarını aktarmışlardır. Günün neredeyse tamamını çalışarak geçiren yazarlar belirtilen koşullarda iş dışı bir faaliyete zaman ayıramamaktadır. Herhangi gün ve saatte istenilen ve set ekibinin çalışma koşulları gereği ivedilikle yerine getirilmesi gereken revizeler sebebiyle en temel ihtiyaçlarını dâhi planlayamaz hale gelmişlerdir. 15 yılı aşkın süredir dizi sektöründe yer alan B.S. 4, senaryosunu yazdığı yapımın yayına

girme sürecinde erteleme yaşanınca gelir kaybı yaşamamak amacı ile aynı dönemde birden fazla dizi senaryosu üzerinde çalışmak durumunda kaldığını aktarmış, senaryo yazma sürecinde yoğun çalışma saatlerine dikkat çekmiştir:

Dizi yazdığım zaman sosyal hayat, özel hayat diye bir şey kalmıyor. Sabah uyanıp kahvaltı yapıyorum, senaryonun başına oturuyorum. Aralarda yemek molası, tuvalet molası belki bir duş molasının dışında sürekli yazıyorum. Kas erimesi falan da oluyordur eminim. O kadar hareketsiz bir yaşam. Gece üç saat uyku uyuyup – dört saat uyursam çok uyudum deyip – sabah uyanıp kahvaltı sipariş ediyor, bilgisayar başında yiyip devam ediyorum. Bir ara zorla arkadaşım beni dışarı çıkardı. Mevsim değişmiş farkında değilim (B.S. 4 ile yapılan mülakat 23.04.2021).

Yukarıda sözlerine yer verilen senaristler 90 dakika üzerinde yerli diziler için senaryolar yazmaktadır. Günümüzde, bir dizi film için haftada ortalama 100, 110 sayfa senaryo yazılmaktadır. Yapılan mülakatlarda senaryo yazarlarının günlük en az 15 saat çalıştıkları saptanmıştır. 2007 yılı sonrası senaryo yazarlığı yapan senaristlerin tümü iş dışında herhangi bir sosyal etkinliğe vakit ayıramadıkları konusunda hemfikir olmuştur. Devam eden bir projede yer alan senarist, tüm zamanını çekilecek olan bir sonraki dizi bölümüne senaryo yetiştirmek için harcamaktadır. Set işçilerinin birçok planlamayı, oluşturulan senaryoya göre yaptıkları düşünülür ise senaryo ekiplerinin büyük bir baskı içerisinde çalıştıkları açıktır.

Yapılan birebir görüşmelerde 1997-2007 yılları arasında dizi senaristliği yapan yazarların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir. Dizi sektöründe senaristler açısından yıllar içerisindeki değişimi görmek adına bu ayrıştırma yararlı olacaktır.

B.S. 1, 1997-2001 yılları arasında senaristi olduğu dizinin yayınlandığı tarihlerde, rahat bir çalışma takviminin olduğunu, dizi süresinin 45-60 dakika olduğunu belirtmiştir. Bir bölüm için haftalık ortalama 60 sayfa senaryo yazıldığını aktaran yazar, bir bölümün senaryosu için haftanın beş günü altı yedi saat çalıştığını aktarmıştır. Bir senaryo ekibiyle çalıştığını sözlerine ekleyen senarist, ekibin tamamı için çalışma saatleri açısından zorlayan bir iş olmadığından söz etmiştir (B.S. 1 ile yapılan mülakat 20.11.2020). B.S. 3, dizi projesinde yer aldığı süre boyunca zamanının çoğunu dizi senaryosu üzerine düşünerek geçirdiğini, çoğu zaman yazmadan çalıştığını ancak sürecin zorlayıcı olmadığını, çalışma şartları açısından rahat bir dönem olduğunu belirtmiştir. Yazar, uzayan dizi sürelerinden sonra dizi sektöründen çekildiğini ve televizyon programlarını için metin yazarlığı yapmaya başladığını aktarmıştır.



Araştırma dahilinde yapılan mülakatlar, yıllar içerisinde senaryo ekiplerinin çalışma koşullarının değiştiğini gözler önüne sermektedir. 2000'lerin başında adil çalışma süreleri görünürken sektördeki değişim senaryo yazarlarını -diğer set çalışanlarını olduğu gibi- ağır koşullar altında çalışmaya yöneltmiştir. Görüşülen senaryo yazarlarının, günümüz dizilerinde bölüm başına emek verilen zamanın ağır çalışma koşullarına yol açtığı konusunda hemfikir olduğu gözlemlenmiştir. 2000'li yılların ortasından itibaren sektörde yer alan yazarlar, zamanlarının hemen hepsini senaryo yazarak geçirdiklerini, sosyal hayata ayıracak zaman bulamadıklarını belirtmişlerdir. Yapılan mülakatlar sonucunda, 2000'lerin ortasından önce dizi senaristliği yapan yazarların kısmen adil çalışma koşullarında mesleklerini icra ettirdikleri söylenebilir.

Yapılan niceliksel araştırmada dizi süreleriyle ilgili soruya yanıt veren senaristlerin %91'i dizi sürelerinin kısaltılması gerekliliğini savunmuşlardır. Senaristlerin %58'si haftada 60 saatin üzerinde çalıştığını belirtmiştir. İş yasasının belirlediği fazla mesai ücreti ödenmeden haftalık 45 saatlik çalışma üst sınırının da üstünde çalışanların oranı ise %78'dir. Fazla çalışma saatlerinin asıl nedeninin ise iki araştırmanın ortak sağladığı bir çıkarımla dizi sürelerinin uzunluğu olduğu söylenebilir. Anket çalışmasından çıkan bir başka sonuç ise senaristlerin televizyon yerine dijital platformlara içerik üretme isteğidir. Yazarların %90'a yakın kısmının fırsat olması halinde dijital platformlar altında dizi senaryosu yazmak istedikleri saptanmıştır. Yazarların dijital platform için çalışma arzusunu, çalışma güvencesizliğinden sıyrılma isteği olarak açıklamak mümkündür. Dijital platformlarda yer alan dizilerin genellikle tüm sezon olarak çekilmesi, haftalık yayın akışına yetiştirilme endişesi olmaması ve dijital ortamlarda yayınlanan dizi sürelerinin televizyon dizilerine kıyasla çok daha kısa olması, senaryo yazarlarının çalışma sürelerini kısmen adil boyutlara taşımaktadır.

Niceliksel araştırma kapsamında yöneltilen başka bir soruda katılımcılara "gelecekte Türkiye'de dizi sektöründe çalışma isteği" sorulmuştur. Baş senaristlerin neredeyse üçte biri gelecekte senarist olarak sektörde yer alma konusunda kararsız olduğunu veya senarist olarak daha fazla çalışmak istemediğini belirtmiştir. Senaryo ekiplerinde yer alan senaristlerde ise kararsızlık veya sektörde daha fazla yer alma arzusunda olmama durumu katılımcıların %51'ini oluşturmuştur. Yazarların gelecekte dizi senaristliği yapmak istememe nedeni olarak uzun ve düzensiz çalışma saatleri sorunu ön plana çıkmıştır.

### Resim 3.2.1 Türkiye’de Senarist Olmak İstememe Nedenleri Kelime Bulutu

Soru: Gelecekte Türkiye’de Dizi Sektöründe Çalışmak İstememe Nedeniniz Nedir?

(Açık Uçlu Cevap, Baz: Yerli Dizi Sektöründe Çalışmak İstemediğini Belirten 17 kişi)



Senaryo yazarları arasında, gelecekte dizi sektöründe çalışmak istemediğini belirten 17 kişinin verdiği açık uçlu cevaplara dayanılarak *Edwordle*<sup>8</sup> isimli açık kullanım sağlayan bir veri görselleştirme aracı, kelime frekans haritası kullanılarak gerçekleştirilmiştir<sup>9</sup>.

Katılımcıların, karakter sınırı ve kelime sansürü olmadan verdikleri cevaplarda yer alan ifadeleri incelendiğinde, çalışma koşulları bakımından ‘gelir’, ‘belirsizlik’, ‘düzensizlik’, ‘şartlar’, ‘iş güvenliği’, ‘sigorta’, ‘sözleşme’, ‘sansür’, ‘yıpratıcı’, ‘konfor’ vb. gibi sözcüklerin yer aldığı, ancak ‘düzenli çalışma saatleri olmaması’ ve ‘uzun saatler çalışma’ ifadelerinin öne çıktığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, çalışanların sektördeki en belirleyici memnuniyetsizliklerinden birinin çalışma saatleri olduğu söylenebilir.

<sup>8</sup> <http://www.edwordle.net/>

<sup>9</sup> Bir ifade veya kelime ne kadar çok kullanıcı tarafından kullanılmışsa kelime bulutunda o kadar büyük olarak yer almaktadır. Sektörde çalışmak istemediğini belirten katılımcılar, araştırma kapsamında zorunlu tutulan sorulardan olmasa da kendilerini bir şekilde ifade etmeye çalışarak soruyu yanıtlamıştır.

### 3.3. ÖDEMELER

Sektörde ödemeler konusu neredeyse tüm çalışanların ortak sorunu haline gelmiştir. Başlıca problemler; ücretlendirmelerin yalnızca bölüm başı olarak yapılması, gecikmeli yapılan veya yapım şirketinden alınamayan ödemeler ve senarist, yönetmen gibi yaratıcı ekibin alması gereken telif haklarından kaynaklı ödemelerdir. Telif haklarından kaynaklanan ödemelere bir sonraki bölümde ayrıntılı değinilecektir.

Yerli dizi sektöründe ödemeler, yapımcı tarafından set çalışanlarına genellikle dizi ekranlara geldikten sonra yapılmaktadır. Bir başka deyişle dizi çalışanları ancak yayınlanan bölüm kadar ücretlendirilmektedir. Proje yayına girmeden çekilen bölümler zaman zaman aylar sürse de çalışanlar çekilen bölüm kadar ücret almaktadır. Ücretlerin bölüm başı ödenmesinin yanında, zaman zaman çalışanların ödemelerinde gecikmeler yaşanması da set işçilerini parasal sıkıntılara sürüklemektedir. Düzensiz yapılan -kimi zaman hiç yapılmayan- ödemeler, çalışanın haftalarca maddi karşılığı olmayan emek harcamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, bölüm başı ücretlendirme ve gecikmeli yapılan ödemeler, çalışanı ekonomik olarak zorluklara yönlendirmektedir (E. Bulut 2016).

Sinema Televizyon Sendikası yönetim kurulu başkanı Ufuk Demirbilek'in aktardığı üzere; çalışanlar aldıkları ücretin miktarından çok, ücretlerini ne zaman alacakları, hatta proje bittiğinde yapılması gereken ödemelerin tamamını alıp alamayacakları konusunda endişelenmektedir (Gül 2020). Ödemeler kısmında en büyük sorun ücretlerin zamanında alınamamasıdır. Çoğu zaman çalışanın birkaç bölümlük alacağı yapım şirketinde kalmaktadır (Başaran ve Kurtulmuş 2015). Başaran ve Kurtulmuş'un makalelerinde yer verdikleri, set işçilerinin ücretlerle ilgili açıklamaları, sektördeki ödeme sistemini anlamak açısından yararlı olacaktır (2015, 212)

(D.B. Set Amiri):

Bir bölümün bir ay, bir buçuk ayda bittiği oluyor. Yeni başlayan TMC'nin dizisi, üç bölümdür devam ediyor. Nereden baksanız bir buçuk aydır henüz yapım şirketi bir ödeme alamadı. Yeni başlayan X dizisi... Kanal yapıma ödeme yapıyor, yapım da ikinci, üçüncü bölüm hatta altıncı bölümden sonra ödeme yapıyor artık. Absürt durumlar da oluyor, sizin paranızın on üç bölüm içeride kaldığı oluyor. Üç ay para alamayan insanlar oluyor. On üç bölümden sonra dizi reyting alamıyor, yayından kaldırılıyor. Dolayısıyla yapımcıya gidiyorsun para yok.

(N.K. Oyuncu):

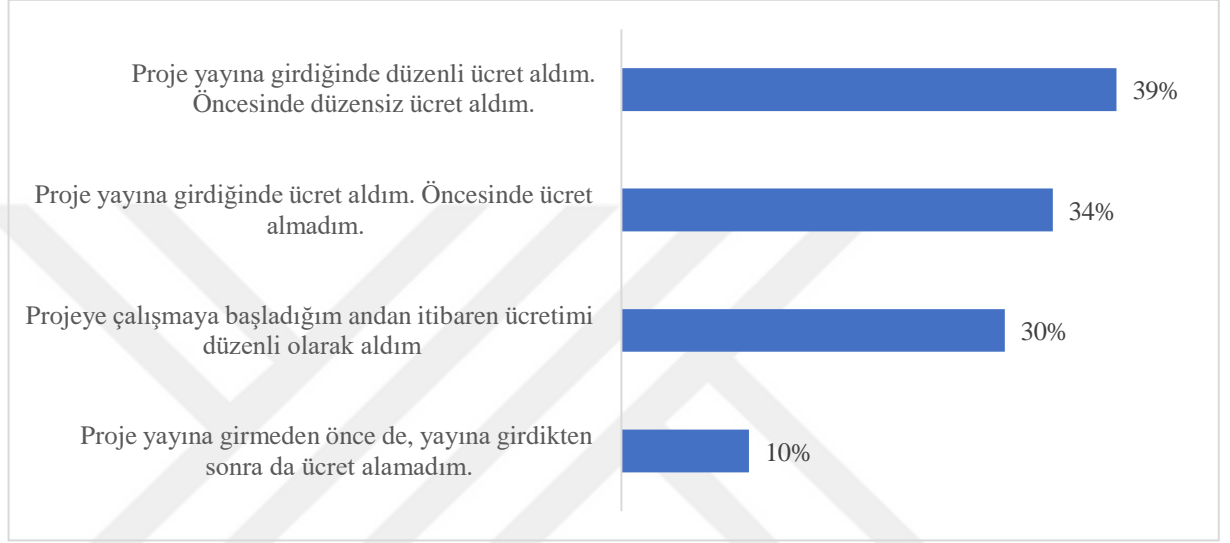
Bir bölümü isterseniz yirmi günde çekin, isterseniz üç günde çekin o fark etmiyor. Bölüm yayınlandıktan sonra alıyorsunuz. Normalde sözleşmede geçen “bir ay içinde ödenmesi”, ama hiçbir zaman bir ay içinde ödenmiyor. İş bittikten sonra, bir sene sonra parasını alan da oluyor ya da iş bittikten sonra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

Yukarıdaki anlatılardan yapım şirketlerinin televizyon kanallarından aldıkları ödemelerin ardından set işçilerine ücretlerini ödediği anlaşılmaktadır. Bu koşullarda, set işçilerinin yapım maliyetlerine ortak olan, bir ‘ortak yapımcı’ gibi çalıştıkları söylenebilir. Yapımcının aldığı maddi risk set ekibi ile paylaştırılmaktadır. Başarısız olan bir yerli dizi yayından kaldırıldığında dizi ekibi iyi bir olasılık ile (yayınlanan bölümler için dahi alınamayan ödemeler mevcuttur) o güne kadar yayınlanan bölümlerin ücretini alabilmektedir. “Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma” (Başaran ve Kurtulmuş 2015) isimli makalede, set işçilerinin aldıkları ücretlerin halihazırda düşük olduğu, ayrıca kısa süreli işlerde çalışılması dolayısıyla yıllık ortalamaya vurulduğunda geçim sıkıntısına yol açtığı belirtilmiştir. Proje bazlı çalışan işçi, bir dahaki projede yer bulana kadar gelir sağlayamamakta veya alanı olmayan günlük işlerde çalışmaktadır. Bu süre içerisinde sosyal güvencesi olmadığından (dizi setinde çalışırken de kayıt dışı çalışıyor olması göz önünde bulundurulmalı) sosyal güvenceden de faydalanamayacaktır. Ödemeler konusunda set ekiplerinin yaşadığı problemlerin hemen hepsini senaryo yazarları da yaşamaktadır. Baş senarist, bir senaryo ekibi ile çalışmakta ise yapım şirketinden alınan ödemenin bir kısmı, baş senarist tarafından senaryo ekibi ile anlaşma koşullarına göre ekibe dağıtılmaktadır. Senaryo ekipleri, dizi film yayına girmeden önce altı yedi ay süren ön çalışma yapmaktadır. Senaryo yazarlarına bu süreçte genellikle ödeme yapılmamaktadır (S.E. 5 ile yapılan mülakat 12.12.2020). Senaristler dahil oldukları bir proje için aylarca senaryo üzerinde çalışıp dizinin tüm hikayesini kurduktan sonra proje yayından kalkabilmekte veya çeşitli nedenlerden dolayı iptal olup yayına girmeyebilmektedir. Bu koşullar doğrultusunda da senaristler sektör genelinde olduğu gibi sadece yayınlanan bölüm için ücret almaktadır. Baş senaristlerin yayın öncesi ön çalışmalar sürecinde yapım şirketiyle varılan anlaşmaya bağlı olarak avans niteliği taşıyan ödemeler aldıkları, fakat zaman zaman baş senaristlerin de yayın öncesi ücret almadıkları görüşmeler sonucu saptanmıştır. Belirtilen süre zarfında ücretsiz çalışma, daha önceki yapımlardan belirli bir birikim elde etmiş baş senaristleri çok fazla

etkilemese de baş senaristlere göre düşük ücretler ile çalışan senaryo ekiplerini maddi yönde olumsuz etkilemektedir.

### Grafik 3.3.1 Senaristlerin Ücret Alma Periyotları

Soru: Aşağıdaki İfadelerden Hangisi Bir Projede Aktif Olarak Yer Alırken, Size Yapılan Ücretlendirme Biçimini En İyi Tanımlar?  
(Çoklu Seçmeli Cevap, Cevap Sayısı: 90, Baz: 79 kişi)



Niceliksel araştırma katılımcılarının aktif olarak yerli dizi projelerinde çalıştıkları dönemlerdeki ödeme biçimleri, projenin yayına girmesi öncesi ve sonrası ve de ödemelerin düzenli yapılıp yapılmaması hususlarında çeşitlilik göstermektedir.

Katılımcıların birden fazla seçeneğe cevap verebildiği bu soruda, tüm mesleki deneyimleri göz önünde bulundurulmuştur. Deneklerin çalıştığı projeler yayına girdiğinde düzenli, yayına girmeden önce ise ancak düzensiz ücret alan kesim %39 oranındadır. Sadece proje yayına girdikten sonra ödemesi yapılan kesim ise bu araştırmaya katılan her üç senaristten birini kapsamaktadır. Yerli dizi yayına girmeden önce de sonra da ücretini düzenli olarak alabilenlerin oranı ise %30'dur. Katılımcıların %10'u aktif çalışma hayatlarının bir bölümünde hiçbir durumda ücret almadıklarını belirtmişlerdir.

Sektör içerisinde, yalnızca yayınlanan bölüm başına yapılan ödemeler mülakatların birçoğunda senaryo yazarlarının altını çizdiği konular arasında yer almıştır. S.E. 3, aylarca çalıştığı bir dizi projesinde dizinin yayına girmesinin ardından dizinin üçüncü bölümü sonrasında yeterli reytinge ulaşamaması dolayısıyla yayından kaldırıldığını

belirtip aylarca emek verdiği projeden yalnızca üç bölüm ücreti aldığını aktarmıştır. Dahil olduğu tüm projelerde bu tür mali risklerin bilincinde olduğunu belirten S.E. 3, yapılan bölüm başı ödemelerin sektörde normalleştiğini sözlerine eklemiştir.

Görüşülen baş senaristler çalıştıkları yapım şirketine bağlı olarak projelerin bir kısmında yayın öncesi süreçte ödeme aldıklarını belirtmişlerdir. B.S. 2, bir yıl süren yayın öncesi dönemde aylık ödeme aldığını ancak ödenen ücretlerin dizi yayına girdikten sonra bölüm başı aldığı ücretten kesildiğini aktarmıştır. B.S. 3, çalıştığı bazı yapım şirketlerinden ön ödeme aldığını bazılarında ise yayın öncesi hiçbir ödeme almadığını aktarmıştır. B.S. 4, birçok projede ön ödeme almadığını, sektörde bilinirliği arttıktan sonra, yayın öncesi ödemeleri yapım şirketinden talep edebildiğini belirtmiştir. B.S. 1 ise, dizi senaristliği yaptığı 1990'ların sonlarındaki dönemde projenin yazım aşamasının başlaması ile ödemelerin yapıldığının altını çizmiştir. B.S. 1 kodlu senaristin aktardıkları, dizi sektöründeki çalışma koşullarının değişimi bağlamında ipuçları vermektedir. Günümüzde, dizi senaryo yazarlarının fazlalığı ve senaristlerin sektör içerisinde belirli bir sayıda projede yer alıp ismini duyurma isteği, yapım firmalarını senaristlerle olan anlaşmalarda belirleyici taraf yapmakta olduğu söylenebilir. B.S. 8'in belirttiği üzere, yapım şirketlerinin belirlediği şartları kabul etmeyen bir senarist ile uzlaşma yolu aranmayıp, başka bir senarist arayışına gidilmektedir.

Görüşmecilerden S.E. 5 erken sonlanan diziler ile yaşadığı maddi sıkıntıların yanı sıra, gecikmeli yapılan ödemelere de değinmiştir. Yazar, çalıştığı bazı projelerde yapılan ödemelerin senaryo ekibindeki senaristin başka bir ekibe dahil olmasını engellemek adına bilinçli olarak aksatıldığını, kendisine yapılan ödemelerin birkaç bölüm geriden yapıldığını belirtmiştir (S.E. 5 ile yapılan mülakat 12.12.2020). Senaryo ekiplerinde çalışan senaristler, genellikle sözleşmesiz çalışmalarından dolayı, bulunduğu ekip içerisinde yasal bir bağlılıkları olmamaktadır. Bu nedenden dolayı, daha fazla haftalık ödeme yapılan ve kısmen adil çalışma koşulları sağlanan bir başka senaryo ekibinde yer bulmaları durumunda proje değiştirmeleri olasıdır. Bu bağlamda, S.E. 5'in belirttiği ödemelerin 'içeride tutulması' hususu senaristleri çalışmakta oldukları projeye bağlı kalmaya mecbur bırakmaktadır.

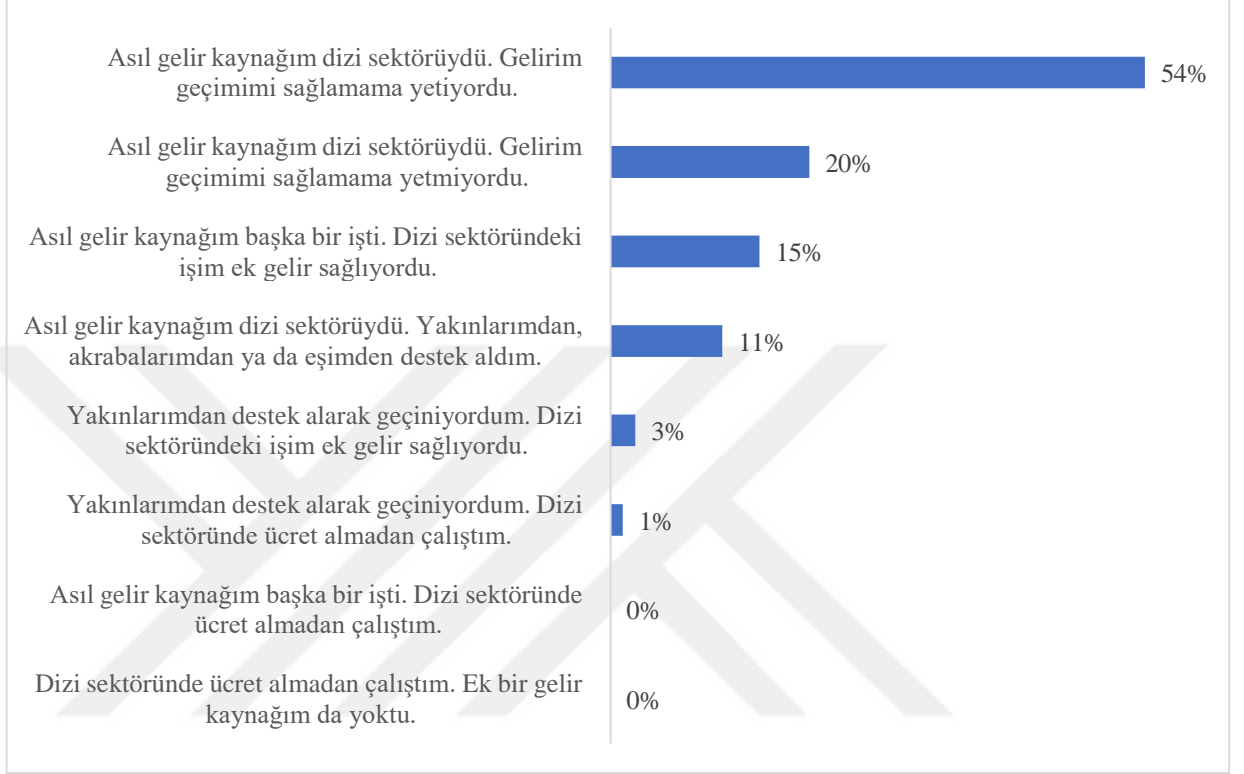
Yapılan görüşmelerin çoğunluğunda senaryo yazarları dizi filmlerin yayına girmeden önceki emek sürecine dikkat çekmiştir. Aylarca hazırlanılan bir proje karşılığında senaristlere yapılan ödemeler dizi bölümü yayına girdiğinde yapılmaktadır. Yayın öncesi

süreçte senaristler en iyi ihtimalle avans niteliği taşıyan çok düşük ücretler almaktadır. Görüşmelerde aktarılan bir başka sorun ise dizilerin birkaç bölüm sonunda veya ekranlara hiç yansımada iptal edilmesi olasılığıdır. Bahsedilen koşullarda senaristlerin aylarca uğraşısı maddi bir karşılık bulamamaktadır. Bu durum senaristlerin ücret devamlılığını güvencesizliğe yöneltmekte, takip eden ayda (bazen hafta) işlerinin devam edip etmeyeceği bilinmezliğiyle çalışmalarına neden olmaktadır. Çalışılan projenin belirtilen nedenlerle sona ermesinin ardından senaristler, farklı bir projede yer almak adına uzun bekleme sürelerine maruz kalmaktadırlar. Kısa süreli elde edilen gelirlerin ardından oluşan yeni bir yapıma dahil olma sürecinin, özellikle baş senarist altında çalışan ekibi maddi sıkıntılara yönlendirdiği saptanmıştır.

Katılımcı S.E. 5, ekiplere yapılan bölüm başı ödeme tutarları ile ilgili bilgi paylaşmıştır. Senarist, 2020 yılı itibariyle, öykü yazarlarına 1500 TL, tretman yazarlarına 2500 TL, diyalog yazarlarına ise 5000 TL'den başlayan bölüm başı ücretlerin teklif edildiğini aktarmıştır. Dizi bölümlerinin haftalık olarak yayınlandığı göz önüne alındığında belirtilen ücretler Türkiye şartlarında düşük olarak adlandırılmamalıdır. Ancak, yazarların sosyal sigorta maliyetini kendi imkanlarıyla karşılaması, yayın öncesi çalışma döneminde ödeme alınamaması, iş devamlılığının olmaması, bir projenin sonuçlanmasının ardından yeni iş bulma güçlüğü gibi etmenler gelir sürekliliğinin ortada kalkmasına, yıllık gelir seviyesinin düşmesine neden olmaktadır.

### Grafik 3.3.2 Senaristlerin Asıl Gelir Kaynağı

*Soru: Dizi Sektöründe Çalıştığınız Dönemi Gözetecek Olursanız, Aşağıdakilerden Hangileri Gelir Kaynağınızı En İyi Şekilde Açıklar? (Çoklu Cevap, Cevap sayısı: 83, Baz: 79 kişi)*



Çevrimiçi anket kapsamında soruya yanıt veren katılımcı sayısı 79 olmakla birlikte, senaryo yazarlarına çoklu cevap verebilecekleri belirtilmesine rağmen toplam cevap sayısı 83 olmuştur. Bu, çoktan seçmeli sorularda katılımcıların birden fazla yanıt verebileceği sorular arasında verilmiş en düşük cevap sayısıdır. Dolayısıyla, bugüne kadar farklı deneyimlerden geçmiş senaristlerin asıl gelir kaynakları ve yaşamını idame ettirme süreci konusunda belli bir rutin içerisinde yaşadıkları söylenebilir. Sektördeki istihdam koşulları göz önüne alındığında katılımcılar arasında yerli dizi sektöründe ücret almadığını belirten sadece bir senaryo yazarının olması ilgi çekicidir.

### 3.4. TELİF HAKLARI

Fikir ve Sanat Eserleri Kanununda Sinema ve dizi filmlerde yaratıcı ekip olarak adlandırılan senaryo yazarları, yönetmenler ve müzik bestecileri eser sahibi olarak



değerlendirilmektedir (Elmacıoğlu 2019). Dolayısıyla sektörde telif hakları, senaristler, yönetmenler ve müzik bestecilerini ilgilendiren bir konudur.

Yönetmen ve senarist Andaç Haznedaroğlu, telif haklarının özgün müzik bestecileri tarafından alındığını, ancak yönetmen ve senaryo yazarlarının yapım şirketleri ile yapılan sözleşmelerde tüm haklarını yapımcıya devrettiğinin belirtmiştir. 2012 yılından itibaren çeşitli yerli dizilerde yönetmenlik görevini üstlenen Altan Dönmez de yapım şirketleriyle yapılan sözleşmelere değinmiş, sözleşmeye eklenen “uzay dahil tüm evrende her türlü haktan vazgeçildiği” gibi maddeler ile eser yaratıcısının, dizinin tekrar gösterimi, dijital mecralara veya başka televizyon kanallara satışı, yurt dışına pazarlanması gibi gelirlere hak iddia etmesinin engellendiğini aktarmıştır (Elmacıoğlu 2019). Senaryo Yazarları Meslek Birliği Başkanı Ayhan Sonyürek, *Evrensel* gazetesinde yer alan röportajında, yapılan sözleşmeleri ‘kelepçe sözleşme’ olarak tanımlamış ve sadece yapımcının haklarını koruduğunu savunmuştur. Sonyürek, sözleşmelerin tek taraflı hazırlandığını, sözleşme şartlarına göre, senaryo yazarının her an işten çıkartılabileceği, bu nedenle iş devamlılığının garanti altına alınmadığını iddia etmiştir. Ayrıca, bir eser yaratıcısı olarak senaryo yazarlarının tüm haklarını yapım şirketine devretmeye zorlandığını belirtmiştir (Afacan 2020).

Türkiye’de fikir ve sanat eserleriyle ilgili yasa, yaratıcının yani senaryo yazarlarının hakkını korumaktadır. Yapılan iş sözleşmelerinde yasalara uygun olmayan maddelerin hukuki yollarla iptali mümkündür. Ancak, genellikle eser sahipleri, profesyonel yaşamlarının geri kalanında sektörde uyumsuz çalışan olarak yaftalanma, mimlenmeme ve en önemlisi sektör içerisinde tekrar iş bulamama kaygısıyla, hukuki yolları zorlamayı genellikle tercih etmemektedir (Sarıöz 2020).

Yapım şirketleri ve senaristler arasında imzalanan sözleşmeler genellikle senaryo yazarlarının eserin tüm haklarını yapım şirketine devretmesi ile sonuçlanmaktadır. Daha önceki dizi projeleri ses getirmiş, yüksek reytingler almış başat senaristler, yapım firmasıyla sözleşme imzalanırken eserden elde edilecek gelirler ile ilgili sözleşmeye maddeler ektebilmektedir. Bu koşullarda senaristler, yapımın tekrar gösterimlerinden, dijital platformlara, yurt dışına ve diğer televizyon kanallarına satışından ek gelir sağlayabilmektedir. Yapılan sözleşmelere bağlı olarak, yazarlar bazı reklam gelirlerinden de maddi hak talep edebilmektedir. Ancak bu koşulları kabul ettirebilen senaryo yazarı sayısı sektörde fazla bulunmamaktadır. Yapım şirketleri, sözleşme şartlarını kabul

etmeyip tüm haklarını devretmeyen senaristler ile sözleşme imzalamayıp, başka bir senaryo yazarı arayışına girmektedir. Tüm hakların devredilmesiyle senaryo yazarları, tekrar yayınlarından, dijital platform gösterimlerinden veya yurt dışı satışlarından gelir elde edememektedir. Bu durum senaryo yazarları için kısmen sağlanacak olan gelir güvenliğini ortadan kaldırmaktadır.

Görüşülen baş senaristlerin tümü, yapımcılar ile yapılan sözleşmelere dikkat çekerek, sözleşmelerin eser sahiplerini korumadığından bahsetmişlerdir. Mülakata dahil olan diğer senaryo ekibi çalışanları ise genel olarak telif hakları ile ilgili fikir paylaşmamıştır. Telif konusu, bu kesimin sorunları arasında yer alamayacak kadar uzak ve mesleki olarak lüks bir problem olarak gözlemlenmektedir.

Mülakata katılan dört baş senaristin ortak fikri, mevcut olan telif hakları yasasına rağmen, yaratıcılara haklarının verilmediğidir. B.S. 2, senaryosunu yazdığı yerli dizinin kısa sürede yüksek reytinglere ulaşması dolayısıyla ek sözleşmeler yaparak genellikle senaristlere verilmeyen hakları aldığını aktarmıştır. Yazar, ürün yerleştirme, bant reklamlar ve dizinin yurt dışı satışından gelir elde ettiğini belirtmiştir. Belirtilen hakların tamamen dizinin popüleritesine bağlı olarak elde edildiğini belirten senaryo yazarı, yüksek reytinge ulaşan bir dizinin senaristi güçlendirdiğini sözlerine eklemiştir (B.S. 2 ile yapılan mülakat, 06 Şubat 2021). Yapım şirketleri ve televizyon kanalları izleyiciler tarafından ilgi gören yapımlar vasıtasıyla elde ettikleri kazancı arttırmaktadır. Projenin yaratıcısı konumundaki senarist, dizinin takip eden bölümlerde sahip olacağı reytingleri belirleyen en önemli pozisyonlardan birinde yer almaktadır. Başka bir ifade ile ilk bölümlerde başarılı olan bir yapımın başarısının devam etmesini sağlayacak kişilerin başında senarist gelmektedir. Bu noktada senaryo yazarı 'güçlü' taraf olarak yapım şirketinden ek sözleşmeler talep edebilir ve telif haklarından doğan bazı ek gelirlere sahip olabilmektedir.

Katılımcı B.S. 3 mülakatında, B.S. 2'nin sözleriyle örtüşen nitelikte açıklamalarda bulunmuş ve telif haklarının tüm senaryo yazarlarına verilmesinin -bir sonraki bölümde de değinileceği üzere- güçlü bir sendikalaşma ile gerçekleşeceğini eklemiştir. Yazarların telif haklarından yoksun bırakılmasını yetersiz örgütlenmeye bağlamıştır. Senaristlerin güçlü bir sendika altında toplanması gerekliliğine vurgu yapan B.S. 3, böylelikle yapılan sözleşmelerin standart bir prosedür dahilinde olabileceğini aktarmış ve yapım şirketleri ile imzalanan sözleşmelerin sendikanın belirlediği kurallar çerçevesinde hazırlanması

gerekliliğini belirtmiştir. Yazar, sektörde geçmişten günümüze telif haklarının yazarlara verilmediğini savunmuştur. Senaryosunu yazdığı dizilerin, tekrar yayınları, dijital platform gösterimi ve yurt dışı satışı vesilesiyle yapım şirketlerinin elde ettiği gelirden herhangi bir pay elde etmediğini, bahsedilen hakları edinebilmesi halinde düzenli gelire sahip olabileceğini aktarmıştır. Bazı senaristlerin yeterli gelir sağlayamadıkları gerekçesiyle sektörü bıraktığını ileten senarist, ödemelerin yetersizliğini telif haklarındaki düzensizliğe bağlamıştır. Yeterli gelirin bölüm başı edinilen ödemelerin yanı sıra yazarların telif haklarının ödenmesi ile sağlanacağını sözlerine eklemiştir. (B.S. 3 ile yapılan mülakat 03.03.2021). Katılımcı B.S. 1, telif kanunu ile gerekli yasanın bulunduğunu, ancak uygulanmadığını savunmuştur. Yapım şirketleri ile yapılan sözleşmelerde fikri hakların devredilmesinin dayatıldığını belirtmiştir. Safa Önal'ın yıllardır süren telif hakları mücadelesine<sup>10</sup> değinen yazar, senarist ve yönetmen Önal haklarını aldığı takdirde kendisi dahil birçok senaristin televizyon kanallarına başvurarak yayınlanan dizi tekrarlarından maddi hak talep edeceğini aktarmıştır (B.S. 1 ile yapılan mülakat 20.11.2020). Mülakat veren katılımcılar arasından bir baş senarist, mahkemeye taşınan telif hakları davalarında sektör içerisinde talep edilen bilirkişilerin 'güçlü' tarafın yanında durduğunu belirtmiştir. Bilirkişilerin, yapım şirketleri ve televizyon kanallarıyla olan ilişkilerine zarar gelmemesi açısından objektif kararlar vermediğini, yapım ve televizyon kanalları lehine görüş bildirdiklerini aktarmıştır.

Yapım firmalarıyla imzalanan sözleşmelere dikkat çeken B.S. 4, dizi senaryo yazarlığı kariyerinde, sektörde senaristin kendini kanıtladıktan ve bilinirlik kazandıktan sonra bazı hakları sözleşmeye ekletebildiğini söylemiştir. Görüşmeci, senaryo yazarları ile yapılan sözleşme detaylarını aktarmıştır:

Sözleşmeler tam bir fecaat, 'keleçe sözleşmesi' niteliğinde. Asla senariste hak tanımayan sadece yapımcının menfaatlerini koruyan, senden her türlü hakkını alan, gasp eden, anlaştığın ücret dışında sana hiçbir şey vermeyen bir sözleşme. Örneğin fesih hakkı diye bir şey vardır sözleşmelerde. Yapımcı istediği zaman hiçbir şart göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir, başkasına yazdırabilir. Yazdığın ancak çekilmemiş bölümlerin parasını vermez. Böyle şeyler var. Fakat kendini kanıtlamış, ismi bir yere gelmiş, işleri tutmuş hani böyle artık piyasada aranan senaristler ekstra haklar da alabiliyorlar. Belirli maddeleri sözleşmeye koyduruyorlar. Yurt dışı satışlarından pay, ürün yerleştirmeden pay, dizi uyarlanırsa pay gibi haklar. Son 4 yıldır ben bu hakları istiyorum ve alıyorum. Bir menajerle çalışıyorum, o belirlenen maddeleri ekletiyor. Öyle ya da böyle bazıları sembolik oluyor ama mutlaka haklarımızı istiyoruz ve sözleşmeye ekletiyoruz (B.S. 4 ile yapılan mülakat 23.04.2021).

---

<sup>10</sup> Safa Önal televizyon ekranlarında ve dijital platformlarda günümüzde de yayınlanan, senaristliğini yaptığı 395 filmin telif haklarını elde etmek amacıyla mücadelesine devam etmektedir.

Yapılan görüşmelerde, telif hakları konusunun tüm senaristlerin çözülmesini beklediği bir sorun olarak görüldüğü saptanmıştır. Başat senaristlerin, yapımcılar ile olan sözleşmelerde yer alan kimi maddelere itiraz edebildikleri veya sözleşmelere ilave maddeler ekleyerek telif haklarından gelir elde edebildikleri görülmüştür. Bu durum yazdıkları dizi senaryoları ses getiren, yurt içi ve yurt dışında başarılı olmuş senaristler için geçerlidir. Senaryo ekiplerinde yer alan bir baş senariste bağlı olarak çalışan senaristler için telif haklarından gelir elde etmenin mümkün olmadığı saptanmıştır. Senaryo ekipleri içerisinde çalışanların yalnızca yayınlanan bölümlerin ilk gösterimi için ödeme aldıkları belirlenmiştir.

Telif haklarının temini, genellikle proje bazlı çalışan senaryo yazarları için kısmen düzenli ödeme anlamına gelmektedir. Hakların alınması durumunda, herhangi bir projeye dahil olmayan senaryo yazarı, daha önce ürettiği eserin tekrar yayınlarından, yurt dışı gösterimlerinden ve diğer kanal, dijital platform satışlarından maddi gelir elde eden senaryo yazarı, gelir güvencesini sağlamış olacaktır.

## SONUÇ

Günümüzde dizi sektöründe, tüketim taleplerini karşılayabilmek adına işgücü kullanımında esnek bir modele geçilen post-Fordist çalışma biçiminin yaygınlaştığı görülmektedir. Bu olgu, güvencesiz çalışma koşullarına zemin hazırlayan neoliberal politikalarından bağımsız düşünülemez. Sanatın birçok alanında olduğu gibi dizi sektöründe de çalışma koşulları göz önüne alındığında, sanat emekçilerinin büyük çoğunluğunun, giderek daha fazla güvencesizliğe ve uzun çalışma saatlerine dayanan bir çalışma düzenine hapsolmek zorunda kaldıkları ve bu koşullar nedeniyle yaratımlarına yabancılaştıkları görülmektedir.

Türkiye’de yerli dizilerin 2000’li yıllardan itibaren yurt içi ve yurt dışında gördüğü ilgi, sektörün giderek büyümesine yol açmıştır. Bu araştırma dahilinde hızla büyüyen dizi sektöründeki çalışma koşulları ve koşulların sektör çalışanları (ve özelde senaristler) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sektör çalışanlarının maruz kaldığı, düzensiz ve yoğun çalışma saatleri, sosyal güvenceden yoksunluk, istihdam edilme güçlüğü gibi sorunlar araştırılmıştır. Tezin odak noktası, set ekibinin maruz kaldığı hemen her güvencesizlik biçimini deneyimleyen ve yoğun stres altında çalışan dizi senaristleri olarak belirlenmiştir. Tezin yola çıktığı ve araştırmalarla desteklemeye çalıştığı temel argüman da, özelde senaryo yazarlarının ve genelde dizi sektörünün 2000’li yıllar ve sonrasında deneyimlediği bu çalışma koşullarının, giderek ağırlaşan “prekaryalık durumu”na işaret etmekte olduğudur.

Çalışmanın birinci bölümünde prekarya kavramı tanımlanmış, literatürdeki karşılıkları incelenmiştir. Prekaryanın temelde ‘güvencesizlik’le tanımlanan özellikleri açıklanmıştır. Türkiye koşullarında prekaryalaşmaya değinilmiş, güvencesizliğin temel nedenleri belirtilmiştir. İkinci bölümde ise Türkiye’de yerli dizi sektörünün gelişimi anlatılmış, sektör bileşenleri tanımlanmıştır. Üçüncü bölümde, sektörün büyümesi nedeniyle dizi setleri ve senaryo ekipleri açısından ortaya çıkan ağır çalışma koşulları, literatür verileri ve nitel-nicel araştırma sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmiştir.

Türkiye’de dizi sektöründe yer alan senaryo yazarlarının prekarya içerisinde yer aldığı ve giderek prekaryalaştığı önermesi, niteliksel ve niceliksel araştırmalardan edinilen bulgularla desteklenmiştir. Senaryo yazarlarının istihdam, çalışma, gelir ve temsil güvencelerinin olmadığı saptanmıştır.

Yalnız bu noktada özellikle gelir güvencesizliğinde baş senaristler ve senaryo ekiplerinde çalışan senaristleri birbirlerinden ayırmak gereklidir. Baş senaristlerin aldığı ücretler ekip içinde yer alan diğer senaristlere göre daha yüksektir. Dolayısıyla, çoğu baş senarist sonlanan bir projenin ardından, yeni bir projeye dahil olma sürecinde geçim kaygısını şiddetli biçimde yaşamamaktadır. Senaryo ekibi çalışanları içinse aynı durum söz konusu değildir. Uzun süreler bir projeye dahil olma çabasında olan, fakat bu arayış süresince bir maddi gelir sağlayamayan kimi senaristlerin başka çalışma alanlarına yönelindikleri olgusu, yapılan mülakatlarda saptanmıştır.

Sayıları az olan başat senaristlerin, Standing'in belirttiği (2020) 'mutlu' prekarya grubunda yer aldığı söylenebilir. İsimleri duyulmuş, daha önce yazdıkları diziler hem yurt içinde hem de yurt dışında beğeni kazanmış, yapım şirketlerine ve televizyon kanallarına para kazandırmış senaryo yazarları prekaryalaşmayı deneyimlememektedir. Yapım şirketlerinden, belirtilen senaristlere sıklıkla sipariş diziler talep edilmekte, senaryo yazarının istihdam güvencesi sağlanmaktadır. Ayrıca başat senaristler yapımcılarla yaptıkları sözleşmelerde, sözleşme maddelerinde belirleyici taraf olabilmekte, yapım şirketlerinin genellikle uyguladığı 'kelepçe sözleşmeler' olarak anılan sözleşme tipinin dışına çıkabilmektedir. Başka bir ifade ile senaryo yazarı, adil şartlarda çalışmayı ve dizinin yurt dışı ihracatından, dijital platform veya başka bir televizyon kanalına satışından pay almayı ve bazı reklam gelirlerine ortak olmayı yapım şirketine kabul ettirebilmektedir. Ancak, yoğun çalışma saatlerine maruz kalmak, günümüz dizi senaristlerinin ortak kaderidir. Ayrıca unutulmamalıdır ki, birkaç dizi projesi televizyon kanalı tarafından istenilen reytinge ulaşamayan bir başat senarist de, zamanla yukarıda belirtilen avantajlarını kaybedecek ve diğer senaryo yazarları gibi prekaryanın 'mutsuz' grubuna dahil olacaktır.

Türkiye'de dizi sektöründeki prekaryalaşma olgusunu senaryo yazarları özelinde irdeleyen bu tezde, ileri araştırmalara katkı sağlaması için çevrimiçi anket sadece senaryo yazarlarına değil, tüm sektör çalışanlarına ulaştırılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda set çalışanlarına sektörde çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına önerilerinin ne olduğu sorusu açık uçlu cevap verilebilecek şekilde yöneltilmiştir. Yönetmen, görüntü yönetmeni, kamera operatörü, ışıkçı, kurgu operatörü, set asistanı gibi çeşitli görevlerde yer alan 23 set çalışanının neredeyse yarısı, öncelikli olarak çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunda iyileştirmelerin yapılması gerekliliğini belirtmiştir.

Katılımcılardan yedi sektör çalışanı, güçlü bir sendikalaşmanın çalışma koşullarına olumlu etkisinin olacağını vurgulamıştır. Bu nedenle dizi sektörü üzerine yapılacak ileri çalışmalarda araştırma problemi olarak, örgütlenme ihtiyacı açık hale gelmişken, sendikalaşma girişimlerinin neden bu denli zayıf olduğu sorusu ele alınabilir.

Niteliksel araştırma sonucunda 2000’li yılların ilk yarısına kadar senaryo yazarlığı yapan senaristlerin daha adil koşullarda çalıştığı araştırma sonucunda saptanmıştır. Ancak metodoloji bölümünde de değinildiği üzere belirtilen zaman aralığında çalışan senaristler ile yapılan mülakatlar iki kişi ile sınırlı kalmıştır. İleriki araştırmalarda 2000’lerin başlarında sektörde yer alan yazarların çalışma koşullarının detaylı irdelenmesi senaristlerin yıllar içerisinde prekaryalaşması durumunu daha açık bir şekilde gözler önüne serecektir. Niceliksel araştırma sonucu sektörde yer alan 20-34 yaş aralığında olan işgücünün %11 olduğu saptanmıştır. Çevrimiçi anketin çeşitli yaş gruplarına dağıtılma çabasına rağmen genç senaristlere yeterince ulaşamadığı tahmin edilmektedir. İleriki çalışmalarda daha yüksek örneklem ile araştırmanın bazının artırılması çalışmanın temsil düzeyini yükseltecektir. Niceliksel araştırma verilerine ayrıntılı olarak “Ek B” bölümünde yer verilmiştir.

Son olarak Türkiye’de yerli dizi sektörünün daha kaliteli işler yaratması, çalışanları kendi emek güçlerinden, yaptıkları işlerden yabancılaştırmayacak ürünler verebilmesi için çalışma koşullarının iyileştirilmesinin gerekliliği ortaya konabilir. İnsanların yaratıcı süreçlerinin tetiklenmesi, temel ihtiyaçlarını giderme kaygısından ne kadar uzaklaştıkları ile doğru orantılıdır. Oysa yerli dizi sektöründe çalışan senaristlerin çoğu, aktif olarak çalıştıkları dönemde, kendilerini idame ettirecek kadar kazandıklarını belirtmiştir. Diğer taraftan, işsiz kaldıkları döneme dair ifadeleri, kaygı, geleceksizlik ve belirsizlik kavramlarıyla özetlenebilmektedir. Tezin araştırma sonuçları, bu kaygının kalıcılığının örgütlü davranışın gelişmesi ile engellenebileceği fikrine işaret etmektedir.

## KAYNAKÇA

- Acar, Aslı Beyhan, ve Gönen Dünder. 2008. "İşyerinde Psikolojik Yıldırma (mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 37, no. 2: 111-120. erişim tarihi 1 Nisan 2021, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/98120>
- Adar, Aslı Şahankaya. 2018. "Türkiye'de Yeni Prekarya Suriyeli İşgücü mü?" *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2018/1: 13-36. <https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1716-4dee65cb.pdf>
- Afacan, İsmail. 2020. *Evrensel*. "Senaryo Yazarlarından Yapımcılara Çağrı: Telif Almamıza Engel Olmaktan Vazgeçin". erişim tarihi 27 Nisan 2021, <https://www.evrensel.net/haber/415690/senaryo-yazarlarindan-yapimcilara-cagri-telif-almamiza-engel-olmaktan-vazgecin>
- Akdağ, Aslı. 2011. "2000-2010 Yılları Arasında Türkiye'de Dizi Yapım Politikaları." *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi.
- Akın, Korkut. 2021. *Yerli Dizi Yersiz Uzun*. Ankara: Klaros Yayınları.
- Alpay, Gizem, ve Yamaç Okur. 2020. "2019-2020 Türkiye Dizi Sezonu Genel Değerlendirme." *Yamaç Okur*. erişim tarihi 8 Nisan 2021, <https://yamacokur.wordpress.com/2020/06/28/2019-2020-dizi-sezonu-genel-degerlendirme/>
- Ansal, Hacer. 1999 "Esnek Üretimde İşçiler Ve Sendikalar (Post-Fordizm'de Üretim Esnekleşirken İşçiye Neler Oluyor?)." *Birleşik Metal İş Sendikası*. erişim tarihi 29 Nisan 2021, [http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap\\_99/1999-3.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_99/1999-3.pdf)
- Artun, Ali. 2014. *Sanat Emeği*. İstanbul: İletişim Yayınları
- Ay, Hulusi. 2018. *Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi*. Ankara: T.C. Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. erişim tarihi 13 Nisan 2021, [https://ailevecalisma.gov.tr/medias/11980/dizi-sektoeruende-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n\\_press.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/medias/11980/dizi-sektoeruende-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n_press.pdf)
- Baki, Adnan, ve Tuba Gökçek. 2012. "Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 11, no. 42: 1-21. erişim tarihi 10 Haziran 2021, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/70397>



- Barbier, Jean Claude. 2004. "A Comparative Analysis of 'Employment Precariousness' in Europe." erişim tarihi 20 Mayıs 2021,  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_161301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_161301.pdf)
- Başaran, Altan, ve M. Meryem Kurtulmuş. 2015. "Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma." *Çalışma ve Toplum* , 2015: 199-228. erişim tarihi 4 Nisan 2021,  
[https://www.researchgate.net/publication/291337964\\_Turk\\_Film\\_Endustrisinde\\_Calisma\\_Iliskileri\\_ve\\_Sendikalasma\\_Working\\_Relations\\_and\\_Unionism\\_in\\_Turkish\\_Film\\_Industry](https://www.researchgate.net/publication/291337964_Turk_Film_Endustrisinde_Calisma_Iliskileri_ve_Sendikalasma_Working_Relations_and_Unionism_in_Turkish_Film_Industry)
- Behlil, Melis. 2010. "Close Encounters?: Contemporary Turkish Television And Cinema." *Wide Screen Journal* 2, no 2: 1-14. erişim tarihi 20 Mayıs 2021.  
<http://widescreenjournal.org/index.php/journal/article/view/25/28>
- Birgün*. 2017. "97 Senaryo Yazarından Deklarasyon: Yerli Dizi Yersiz Uzun!" erişim tarihi 16 Nisan 2021,  
<https://www.birgun.net/haber/97-senaryo-yazarindan-deklarasyon-yerli-dizi-yersiz-uzun-153542>
- Birgün*. 2020. "TRT Dizisinde Çalışan Set İşçileri Direndi, Kazandı." erişim tarihi 26 Nisan 2021,  
<https://www.birgun.net/haber/trt-dizisinde-calisan-set-iscileri-direndi-kazandi-317063>
- Birgün*. 2021. "'Olağan Şüpheliler' Dizi Setinde Kaza: Oyuncu Yoğun Bakıma Kaldırıldı." erişim tarihi 11 Nisan 2021,  
<https://www.birgun.net/haber/olagan-supheliler-dizi-setinde-kaza-oyuncu-yogun-bakima-kaldirildi-340250>
- Bora, Tanıl. 2017. "Boşuna mı Okuduk." *Boşuna mı Okuduk?* içinde, yazar Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan ve İlknur Üstün, 203-258. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bourdieu, Pierre. 2017. *Karşı Ateşler*. Çeviren Sertaç Canbolat. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Bulut, Birkan. 2021. *Evrensel*. Kamuda Esnek Ve Güvencesiz Çalıştırma Hazırlığı erişim tarihi 28 Mayıs 2021,  
<https://www.evrensel.net/haber/430380/kamuda-esnek-ve-guvencesiz-calistirma-hazirligi>
- Bulut, Ergin. 2016. "Dramın Ardındaki Emek: Dizi Sektöründe Reyting Sistemi, Çalışma Koşulları ve Sendikalaşma Faaliyetleri." *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, no 24: 79-100. erişim tarihi 3 Nisan 2021,  
<https://doi.org/10.16878/gsuilet.258972>

- Cengiz, Emrah, İrfan Akyüz , ve Ahmet Tuzcuoğlu. 2019. "Bilimsel Araştırma Teknikleri." İstanbul Üniversitesi. erişim tarihi 2 Haziran 2021, [http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kamuy%C3%B6netimi\\_ue/bilmselara\\_.pdf](http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kamuy%C3%B6netimi_ue/bilmselara_.pdf)
- Chaplin, Charlie. 1936. *Modern Times*. Yöneten: Charlie Chaplin.
- Cumhuriyet*. 2008. "Sine-Sen'den Yürüyüş." erişim tarihi 9 Nisan 2021, <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/sine-senden-yuruyus-31250>
- Çakır, Merve Özlem. 2019. "Türk Dizilerinin Yurt Dışı Reytinci Hizmet ve Mal İhracatını Artırdı" *Anadolu Ajansı*. 09 Kasım 2019. erişim tarihi 19 Nisan 2021, <https://www.aa.com.tr/tr/kultur-sanat/turk-dizilerinin-yurt-disi-reytingi-hizmet-ve-mal-ihracatini-artirdi/1640070>
- Çalık, Burcu. 2018. "Türk Dizilerinden Ekonomiye Milyon Dolarlık İhracat Katkısı." *Anadolu Ajansı*. erişim Tarihi 11 Haziran 2021, <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/turk-dizilerinden-ekonomiye-milyon-dolarlik-ihracat-katkisi-/1021377>
- Çolak, Öznur Oğraş. 2019. "Dizi İhracatında Yükseliş Yok." *Cumhuriyet*. erişim tarihi 6 Nisan 2021, <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/dizi-ihracatinda-yukselis-yok-1707084>
- Deloitte. 2014. "Dünyanın En Renkli Ekranı: Türkiye'de Dizi Sektörü." erişim tarihi 28 Mart 2021, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/tr-media-tv-report.pdf>
- Demirkaya, Elif. 2017 "Prekarlık ve Prekarite Tartışmalarına Kısa Bir Giriş." *Cogito*, no. 87: 7-23.
- Doğanay, Derya. 2016. "Dizi ve Film Seti Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi." erişim tarihi 10 Nisan 2021, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1394/deryadoganay.pdf>.
- Elmacıoğlu, Lale. 2019. " Dizi-film sektörü telif yasasının değişmesini bekliyor." erişim tarihi 19 Eylül2021, <https://www.indyturk.com/node/75931/kültür/dizi-film-sektörü-telif-yasasının-değişmesini-bekliyor>
- Eurostat. 2021. "Average Number Of Usual Weekly Hours Of Work İn Main Job, By Sex, Professional Status, Full-Time/Part-Time And Economic Activity (From 2008 Onwards, NACE Rev. 2) - Hours." erişim tarihi 12 Haziran 2021, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ewhun2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhun2/default/table?lang=en)

- Evrensel*. 2021. "Dizi Setlerinden Art Arda Kovid-19 Haberleri Geliyor." erişim tarihi 3 Mayıs 2021,  
<https://www.evrensel.net/haber/430648/dizi-setlerinden-art-arda-kovid-19-haberleri-geliyor>
- Foti, Alex. 2004. "Precarity and N/European Identity: (An Interview With Alex Foti (Chainworkers))." Röportaj yapan: Merijn Oudenampsen ve Gavin Sullivan. *Mute*, 6 Ekim 2004. erişim tarihi 20 Mayıs 2021,  
<https://www.metamute.org/editorial/articles/precarity-and-neuropean-identity-interview-alex-foti-chainworkers>
- Gazete Duvar*. 2020. "Direniş: Büyük Selçuklu! İşi Bıraktılar." erişim tarihi 11 Nisan 2021,  
<https://www.gazeteduvar.com.tr/kultur-sanat/2020/09/24/buyuk-selcukluda-direnis-isciler-is-birakti>
- Gidişoğlu, Sercan. 2020. " Korona Sürecinde Dizi ve Film Setlerinde Neler Yaşandı." Röportaj yapan: Sercan Meriç. Sözcü, Mayıs 2020 erişim tarihi 3 Mayıs 2021,  
<https://www.sozcu.com.tr/sozcutv/playlist/sozcutv-anasayfa-x6q2t4/video/corona-surecinde-dizi-ve-film-setlerinde-neler-yasandi-x7u1r2o>
- Gül, Dilek. 2020. "Dizi Setlerinde Çalışanlar Ağır Çalışma Koşullarından Şikayetçi." *Euronews*. erişim tarihi 9 Nisan 2021,  
<https://tr.euronews.com/2020/03/20/koronavirus-covid-19-trt-yayinlanan-dizi-setlerinde-2-hafta-ara-calisma-kosullari-sinema>
- Güler, Mehmet Atilla. 2015. "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma." *Çalışma ve Toplum : Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, no. 3: 155-190. erişim tarihi 3 Mayıs 2021,  
<https://kutuphane.doguS.E.du.tr/mvt/pdf.php>
- Gürpınar, Şemsettin, ve diğerleri. 2018. "Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması." erişim tarihi 5 Nisan 2021,  
<https://www.rtuk.gov.tr/assets/Icerik/AltSiteler/televizyonizlemeegilimleriarastir-masi2018.pdf>
- Harvey, David. 2015. *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. Çeviren Aylin Onacak. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- İlhan, Süleyman. 2019 "Neo-Liberalizm, Esneklik Ve Güvencesizlik." *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 29, no. 2: 361-368.
- International Emmy Awards*. 2019. "2019 International Emmy Winners Announced at Gala in New York." erişim tarihi 4 Nisan 2021,  
<https://www.iemmys.tv/2019-international-emmy-winners-announced-at-gala-in-new-york/>

- İSMMMMO. 2010. "Dizi Ekonomisi." erişim tarihi 3 Nisan 2021,  
[http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/2010/10\\_10%20dizi%20aras-tirmasi.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/yayinlar/kitaplar/2010/10_10%20dizi%20aras-tirmasi.pdf)
- Kaleli, Ebubekir, ve Coşkun Karaca. 2019. "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri." *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, no. 44: 769-792.  
<https://doi.org/10.21560/spcd.v19i49119.505164>
- Kaşı, Aysun Öz. 2013. "Dizi Sektörü Batıyor mu?" *Habertürk*. erişim tarihi 28 Mart 2021,  
<https://www.haberturk.com/polemik/haber/811035-dizi-sektoru-batiyor-mu>
- Koçer, Sevim. 2014. "Türkiye'de Özel Televizyon Kuruluşlarında Dış Kaynak Kullanımı." *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi 2*, no. 3: 34-61.  
<https://doi.org/10.19145/guifd.82795>
- Koloğlu, Sina. 2018. "En Çok Satan 10 Yerli Dizi" *Milliyet*. erişim tarihi 4 Nisan 2021,  
<https://www.milliyet.com.tr/cadde/sina-kologlu/en-cok-satan-10-yerli-dizi-2762545>
- Kuzgun, İnci Kayhan. 2012. "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri." *Sosyal Güvenlik Dergisi 2*, no. 2: 35-48.  
erişim tarihi 2 Mayıs 2021,  
<https://dergipark.org.tr/en/pub/sgd/issue/28020/297511>
- Lorey, Isabel. 2016. *Kırılğanların Yönetimi. Çeviren Nurhayat Köklü*. İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Merriam Webster*. tarih yok. erişim tarihi 27 Mayıs 2021,  
<https://www.merriam-webster.com/dictionary/precarious>
- Mevzuat*. 2003a. "İş Kanunu" erişim tarihi 21 Mayıs 2021,  
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- Mevzuat*. 2003b. "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreli Yönetmeliği." erişim tarihi 9 Nisan 2021,  
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5447&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>
- NTV*. 2010. "Yerli Dizi Yersiz Uzun." erişim tarihi 29 Mart 2021,  
[https://www.ntv.com.tr/turkiye/yerli-dizi-yersiz-uzun,qQKw\\_ICbkUC89xpIKKdTsA](https://www.ntv.com.tr/turkiye/yerli-dizi-yersiz-uzun,qQKw_ICbkUC89xpIKKdTsA)

- NTV. 2011a. Dursun: "Reklam Süresi 12 Dakikayı Geçmeyecek." erişim tarihi 13 Nisan 2021,  
<https://www.ntv.com.tr/turkiye/dursun-reklam-suresi-12-dakikayi-gecmeyecek,Nuj9mDn1zUKpa4poOeYB3w>
- NTV. 2011b. "RTÜK Dizi Süreleri İçin Çalışma Başlattı." erişim tarihi 21 Nisan 2021,  
<https://www.ntv.com.tr/turkiye/rtuk-dizi-sureleri-icin-calisma-baslatti,Bj5I0D140kiWKib0-XM9IA>
- Oğuz, Mustafa. 2018. "Bob Jessop, Post-Fordizm ve Devlet." *Politik Ekonomik Kuram*, 1: 19-34.  
<https://doi.org/10.30586/pek.423221>.
- Oğuz, Şebnem. 2011. "Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan "Prekarya"ya mı?" *Mülkiye Dergisi*, 271: 7-24. erişim tarihi 20 Mayıs 2021,  
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/578>
- Okutan, Burcu. 2019. "İspanya ve Latin Amerika'da Türk Dizilerine Neden Büyük İlgi Gösteriliyor?" *Sputnik Türkiye*. erişim tarihi 4 Haziran 2021,  
<https://tr.sputniknews.com/columnists/201909161040184081-ispanya-ve-latin-amerikada-turk-dizilerine-neden-buyuk-ilgi-gosteriliyor/>
- Oyuncular Sendikası*. tarih yok. "4A Kampanyası Oyuncuların Bağlı Çalışan Olması Hedefini Taşımaktadır. Bu Hedef Aynı Zamanda Oyuncular Sendikası'nın da Temel Hedefidir." erişim tarihi 7 Nisan 2021,  
<https://oyuncularsendikasi.org/calismalar/kampanyalar/4a-kampanyasi/>
- Özbek, Cengiz. 2020. "Dizi sektöründe koronavirüs ikilemi" *Deutsche Welle Türkçe*. erişim tarihi 3 Mayıs 2021,  
<https://www.dw.com/tr/dizi-sekt%C3%B6r%C3%BCnde-koronavir%C3%BCs-ikilemi/a-52942456>
- Özertem, Tekin. 2014. "Dünyanın en Renkli Ekranı, Türkiye'e Dizi Sektörü." *Deloitte*. erişim tarihi 2 Nisan 2021,  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/tr-media-tv-report.pdf>
- Öztürk, Melek, ve Abdulkadir Atik. 2016. "Ulusal Pazardan Küresel Pazarlara Uzanan Süreçte Türk Dizilerinin Gelişimi." *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi* 3, no. 2: 66-82. erişim tarihi 7 Nisan 2021,  
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/304424>
- Punch, F. Keith. 2005. *Sosyal Araştırmaya Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. Çeviren Dursun Bayrak, H. Bader Arslan ve Zeynep Akyüz. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Resmi Gazete*. 2015. "İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ." erişim tarihi 10 Nisan 2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/02/20150219-8.htm>
- Resmi Gazete*. 2021. "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince: İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2021 Ocak Ayı İstatistikleri" erişim tarihi 3 Haziran 2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/01/20210131-6.pdf>
- Rodgers, Gerry, ve Janine Rodgers. 1989. *Precarious Jobs In Labour Market Regulation: The Growth Of Atypical Employment In Western Europe*. Geneva: ILO Publications.
- RTÜK. tarih yok. "Hakkımızda" erişim tarihi 13 Nisan 2021, <https://www.rtuk.gov.tr/hakkimizda/3803/878/hakkimizda.html>
- RTÜK. 2012. "04.01.2012 Medya Hizmet Sağlayıcı Kuruluşların Dikkatine." erişim tarihi 27 Mart 2021, <https://www.rtuk.gov.tr/duyurular/3788/505/04-01-2012-medya-hizmet-saglayici-kuruluslarin-dikkatine.html>
- RTÜK. 2009. "Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması - 2 (2009)." *Kamuoyu, Yayın Araştırmaları ve Ölçme Dairesi Başkanlığı*. Erişim tarihi 30 Mart 2021, <https://www.rtuk.gov.tr/rtuk-arastirmalari/3726/1984/2009-yili-kamuoyu-arastirmalari.html>
- RTÜK. 2013. "Televizyon İzleme Eğilimleri Araştırması - 2012." *Kamuoyu, Yayın Araştırmaları ve Ölçme Dairesi Başkanlığı*.
- Saklı, Ali Rıza. 2013. "Fordizm'den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 12, no. 44: 107-131. erişim tarihi 25 Mart 2021, <https://dergipark.org.tr/en/pub/esosder/issue/6158/82766>
- Saklı, Ali Rıza. 2007. "Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post-Fordizm." erişim tarihi 2 Mayıs 2021, <https://ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf>
- Saraç, Duygu Çeliker. 2019. "Televizyon Dizilerinin Üretiminde Emek Süreci." *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, no. 48: 420-442. erişim tarihi 4 Mayıs 2021, <https://iletisimdergisi.hacibayram.edu.tr/index.php/IKAD/article/view/545>
- Sarıöz, Defne. 2020. "Senaristlerden 'Kelepçe Sözleşmelere İsyan': Kanun Var, Ama Uygulanmıyor." *Yeşil Gazete*. erişim tarihi 29 Nisan 2021, <https://yesilgazete.org/senaristbir-baskani-ayhan-sonyurek-telifle-ilgili-kanun-yetersiz-degil-ancak-uygulanmiyor/>
- Sevim, Seçkin. 2016 "Türkiye'de Yerli Televizyon Dizileri: Film Enflasyonundan Dizi Enflasyonuna." *The Journal of Acedemic Social Science*, no. 31: 288-301.

- Sinema Televizyon Sendikası*. 2015 "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kampanyası." erişim tarihi 11 Nisan 2021,  
<https://www.sinematvsendikasi.org/wp-content/uploads/2019/08/8.2-faaliyet-r.-agustos2015-agustos.pdf>
- Sinema Televizyon Sendikası*. 2020. "Türkiye'de Covid-19 Kısıtlamaları Altında Film Yapımlarında Güvenli Çalışma Koşulları ve Alınması Gereken Önlemler." erişim tarihi 3 Mayıs 2021,  
<https://www.sinematvsendikasi.org/covid-19/> (erişildi: Mayıs 3, 2021).
- Sinema Televizyon Sendikası*. tarih yok. "Yapım Atölyesi'nin yapımcılığını üstlendiği, Kartal Çıdamlı'nın yönetmenliğini yaptığı 'Eve Dönüş' dizi setinde yaşanan olaylar hakkında kamuoyuna açıklamamızdır." erişim tarihi 10 Haziran 2021,  
<https://www.sinematvsendikasi.org/kamuoyuna-duyurumuzdur/>
- Sputnik Türkiye*. 2020. "Türkiye'nin En Çok İtibar Gören Meslekleri Belli Oldu." erişim tarihi 12 Haziran 2021,  
<https://sptnkne.ws/D6uN>
- Sputnik Türkiye*. 2021. "Uyanış: Büyük Selçuklu dizisinde Set Durdu Çalışanlar İzne Çıkarıldı." erişim tarihi 11 Nisan 2021,  
<https://tr.sputniknews.com/kultur/202104091044235292-uyanis-buyuk-selcukluda-set-durdu-calisanlar-izne-cikarildi/>
- Standing, Guy. 1997. "Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation." *European Journal of Industrial Relations* 3, no. 1: 7-37.
- Standing, Guy. 2016. "Meet the precariat, the new global class fuelling the rise of populism." *World Economic Forum*. erişim tarihi 15 Mayıs 2021,  
<https://www.weforum.org/agenda/2016/11/precariat-global-class-rise-of-populism>
- Standing, Guy. 2020. *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*. Çeviren Ergin Bulut. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şeker, Berfu. 2009. "Set Kazaları ve Zihniyet Problemleri." *Bianet*. erişim tarihi 9 Nisan 2021,  
<https://m.bianet.org/biamag/diger/117221-set-kazalari-ve-zihniyet-problemleri>
- Taşkıran, Gülçin. 2014. "Güvencesiz İşçilerin Alternatif Örgütlenmeleri: Hizmet Sektöründe Sınıfsal Örgütlenme Pratikleri." doktora tezi, Marmara Üniversitesi.
- Televizyon Gazetesi*. 2020. "Diziler Bir Bir Final Yapıyor! 2020 – 2021 sezonunda hangi diziler veda etti?" erişim tarihi 13 Mayıs 2021,  
<https://televizyongazetesi.com/diziler-bir-bir-final-yapiyor-2020-2021-sezonunda-hangi-diziler-veda-etti/1248414>

- Topal, Sümeyra Yarış. 2020 "Latinleri Pandemide Türk Dizileri Evde Tuttu" *İstanbul Ticaret Odası*. erişim tarihi 16 Nisan 2021,  
[https://www.itohaber.com/haber/guncel/212522/latinleri\\_pandemide\\_turk\\_dizileri\\_evde\\_tuttu.html](https://www.itohaber.com/haber/guncel/212522/latinleri_pandemide_turk_dizileri_evde_tuttu.html)
- Türkiye İstatistik Kurumu*. 2021. "Bitirilen Eğitim Düzeyine Göre Nüfusun Dağılımı (25+ Yaş)." erişim tarihi 1 Haziran 2021,  
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Egitim,-Kultur,-Spor-ve-Turizm-105>
- T.C Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*. 2018. "Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi." erişim tarihi 4 Nisan 2021,  
[https://ailevecalisma.gov.tr/medias/11980/dizi-sektoeruende-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n\\_press.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/medias/11980/dizi-sektoeruende-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar%C4%B1n_press.pdf)
- T-Vine*. 2017. "Global success of Turkish TV dramas set to continue into 2018." erişim tarihi 1 Nisan 2021,  
<http://www.t-vine.com/global-success-of-turkish-tv-dramas-set-to-continue-into-2018/>
- Vatansever, Aslı. 2013. "Prekarya Geceleri - 21. Yüzyıl Dünyasında Geleceği Olmayan Beyaz Yakalıların Rüyası" *EUL Journal of Sovial Sciences*, no. 2: 1-20. erişim tarihi 27 Ekim 2021, <https://dergipark.org.tr/en/pub/euljss/issue/6284/84331>
- Vatansever, Aslı. 2016. "Proletarya İle Orta Sınıf Arasında: Siyasi Aktör Olarak Prekarya", *Türkiye'de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik*. içinde, Der., Lütfi Sunar, 163-194. İstanbul: Matbu Kitap no. 2: 1-20.
- Yıldırım, İ. Esen. 2015 *İstatiksel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.



## EK A

### Senaryo yazarları soru akışı

#### A- Tanışma ve Giriş:

1- Kısaca bize kendinizden bahsedebilir misiniz? Kaç yaşındasınız? Eğitim durumunuz nedir? Dizi sektöründe çalışmaya nasıl yöneldiniz?

2- Ne kadar zamandır sektöresiniz? Bugünkü iş tanımınız nedir? Bu sektörde, şimdi veya gelecekte, hangi pozisyonda çalışmak istersiniz?

#### B- Senaryo yazım süreci ve çalışma koşulları

*Bu bölümde kişinin çalışma koşulları hakkında detaylı bilgi alınacaktır. Görüşme, sektör geneline yayılmaya başladığı anda müdahale edilerek, kişinin sadece kendi çalışma koşullarından bahsetmesi rica edilecektir.*

1- Senaryo ekiplerinin bir parçası olarak mı çalıştınız; yoksa bireysel olarak mı dizi senaryoları yazdınız? Bulduğunuz senaryo yazım ekiplerinde ne tür bir sözleşme ile çalışıyorsunuz? Sigortanız var mı?

2- Ödemelerinizi alma koşullarınız nelerdir? Düzenli olarak ödeme alabiliyor musunuz?

3- Hayatınızı bu sektörden mi kazanıyorsunuz? Ana gelir kaynağınız nedir? Bir projeye bağlı çalışmadığınızda, başka bir işte çalışıyor musunuz?

4- Aktif senaryo yazdığınız dönemde günde / haftada kaç saat çalışıyorsunuz? Fazla mesai ücreti alıyor musunuz?

5- Yazdığınız ancak yayınlanmayan bölümler - kısımlar için ek ödeme alıyor musunuz?

6- Ana akım / ulusal / dakikalık ölçülen kanallarda bir dizi bölümü için ortalama kaç sayfa senaryo yazmanız gerekiyor? Aynı dizinin aynı bölümünü aynı doygunlukla yazmak isterseniz kaç dakikaya düşürürsünüz? Senaryo bütünlüğünü bozmayacak şekilde bir bölümü kısaltmak isterseniz, sizce ortalama kaç sayfaya indirebilirsiniz?

#### C- Emeğinin karşılığının alınması, yaratıcılığın kullanımı ve sektörde dayanışma koşulları

1- Yapımcı veya baş senarist tarafından senaryoya müdahale ediliyor mu? Ediliyor ise gerekçeleri nedir? Sezon içerisinde bu müdahalelerden dolayı tekrar yazmak durumunda kaldığımız bölümler oluyor mu? Bunlar için ücret alıyor musunuz?

2- Yaratıcılığınıza ket vurulduğunu hissediyor musunuz? Öyleyse, bunun nedeni sizce nedir?

3- Kendi yazdığımız dizileri beğenerek izliyor musunuz? (Veya meslektaşlarınız- senaryo yazarları veya bu ekiplere düzenli katkı koyan kişiler- sizce kendilerinin veya aynı işle uğraşan arkadaşlarının yazdıkları yapımları severek izliyorlar mıdır?)

4- İçerisinde bulunduğunuz veya varlığından haberdar olduğunuz bir dayanışma, örgütlenme platformu var mı?

5- Sektördeki yerinizi ve geleceğinizi ne şekilde görmektesiniz? Kendinizi çarkın neresinde tanımlarsınız? Gidişatınızın ne yönde olduğunu düşünüyorsunuz?

#### **D- Kapanış ve son fikirler**

- Bütün bu konuştuklarımız ışığında görüşmemizi toparlarken, eklemek istediğiniz başka bir nokta var mı?

## EK B

### Niceliksel Araştırma Sonuçları

**Tablo B.1 Dizi ve Radyo, TV, Sinema Sektöründe Ortalama Çalışılan Yıl ve Ortalama Yaş**

*Sorular: Dizi Sektöründe, Aktif Olarak Kaç Yıl Boyunca Çalıştınız? Bugüne Kadar Sektördeki Toplam Deneyimiz Kaç Yıldır? En Geniş Tanımıyla, Türkiye'de Sinema, Dizi, Tiyatro veya Reklamcılık Sektörlerinde Kaç Yıl Boyunca Çalıştınız?*

	Baş Senarist	Senarist	Toplam
Yerli Dizi Sektöründe Çalışılan Yıl	17,8	13,0	14,7
Radyo, TV, Sinema Sektöründe Toplam Deneyim	20,9	16,4	18,0
Ortalama Yaş	47,8	43,7	45,2
<b>Baz (Kişi Sayısı)</b>	<b>28</b>	<b>51</b>	<b>79</b>

Araştırma katılımcısı senaristlerin, Türkiye’de sinema, televizyon ve radyo sektöründe 18 yıl; bu sektörün bir alt birimi olarak yerli dizilerle alakalı çalışma süreleri ise 14,7 yıldır. Baş senaristlerle senaristler arasında bu bakımdan dört veya beş yıllık ‘kıdem’ farkı olduğu gözlenmiştir ki bu farklılık da esas olarak yine dört yıl olan yaş farkıyla paraleldir.

**Tablo B.2 Dizi Sektöründe Çalışan Senaristlerin Eğitimini Aldıkları Meslekler**

*Soru: Mesleğiniz (Eğitimi Aldığınız İş Dalı) Nedir?*

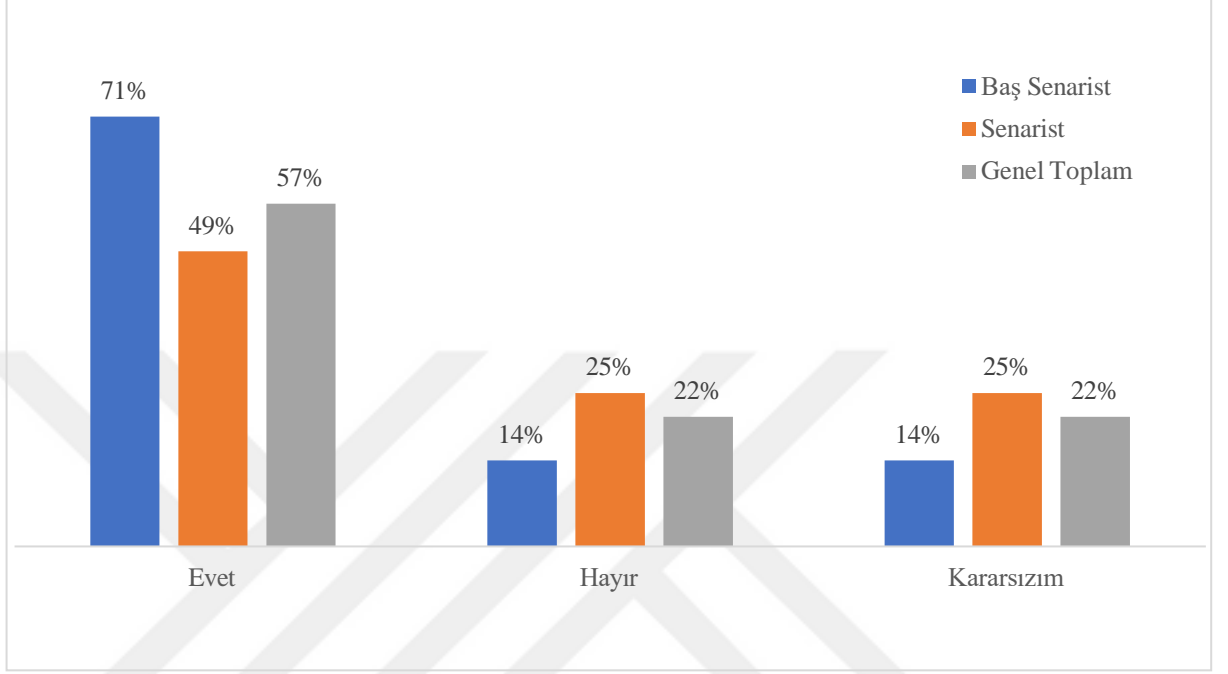
Meslek Grupları	Yüzde	Kişi Sayısı
Dramatik Yazarlık	20%	16
Radyo, TV, Sinema	16%	13
Senaryo Yazarlığı	14%	11
İktisadi ve İdari Bilimler	13%	10
Medya, İletişim, Tasarım	10%	8
Mühendislik veya Mimarlık	6%	5
Sahne Sanatları ve Oyunculuk	6%	5
Temel Bilimler	4%	3
Yönetmenlik	3%	2
Hukuk	3%	2
Diğer	5%	4
<b>Baz (Kişi Sayısı)</b>		<b>79</b>

Türkiye’de yerli dizi sektöründe çalışmış olduğunu ifade eden 79 deneğin, mesleki olarak eğitimini aldıkları disiplinler incelendiğinde, bu kişilerin 55’inin iş tanımlarıyla doğrudan ilintili eğitim aldıkları görülmüştür. Sektördeki iş tanımlarıyla alakasız eğitim alanlar 24 kişidir. Bu kişiler arasında iktisadi ve idari bilimler, mimarlık ve mühendislik ve temel bilimler eğitimi almış senaristlerin yanı sıra, ‘Diğer’ kategorisinde diş hekimi, emekliler, ast subay ve serbest meslek mensupları da bulunmaktadır.

## Grafik B.1 Türkiye’de Yerli Dizi Sektöründe Gelecekte de Çalışma İsteği Saptaması

Soru: Gelecekte de Türkiye’de Dizi Sektöründe Çalışmak İster Misiniz?

(Tek Cevap, Baz: 79 kişi)

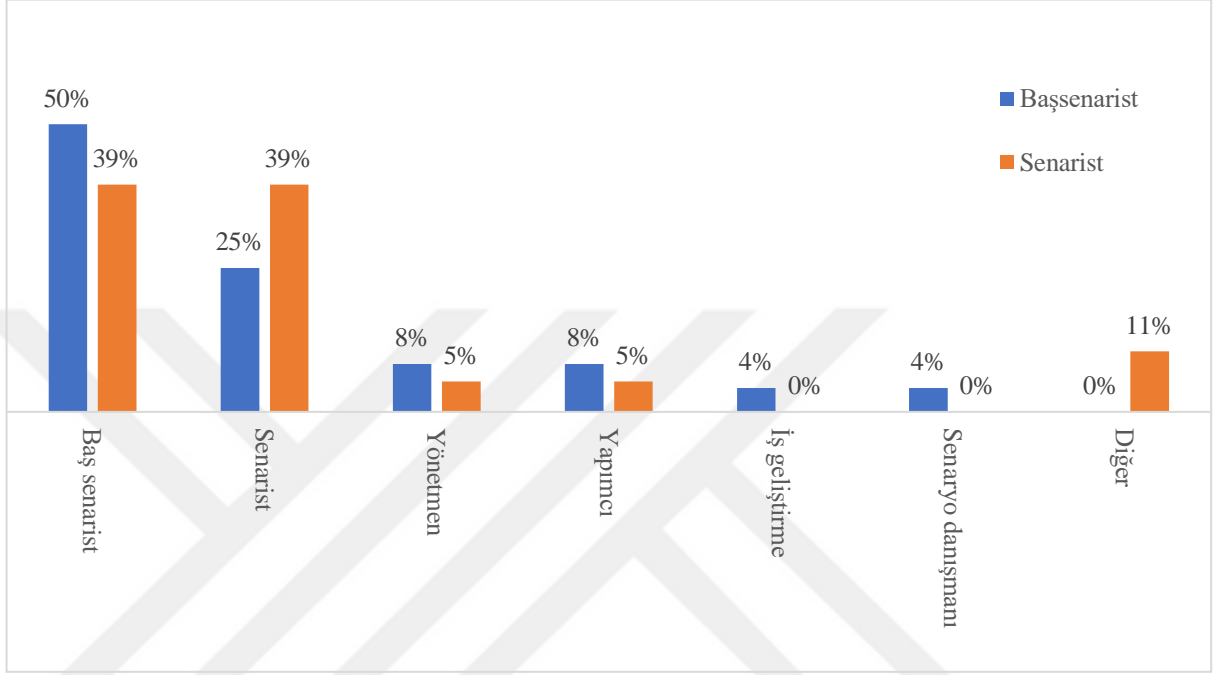


Deneklerin %57’si, gelecekte de sektörde çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Genel toplamda katılımcıların %22’si bu konuda kararsız olduklarını, yine %22’si de gelecekte yerli dizi sektöründe çalışmak istemediğini belirtmiştir.

Baş senaristler ile senaristler arasında gelecekte yerli dizi sektöründe çalışma isteği bakımından farklılaşma gözlenmiştir. Baş senaristlerin %71’i yerli dizi alanında çalışmak istediğini ifade ederken, bu oran senaristlerde %49’dur.

## Grafik B.2 Türkiye’de Yerli Dizi Sektöründe Gelecekte Çalışılmak İstenen İş Tanımı

Soru: Türkiye’de gelecekte dizi sektöründe hangi iş tanımında çalışmak isterdiniz?  
(Tek Cevap, Bazı: Yerli dizi sektöründe çalışmak istediğini beyan eden veya kararsız olduğunu belirten 62 kişi)



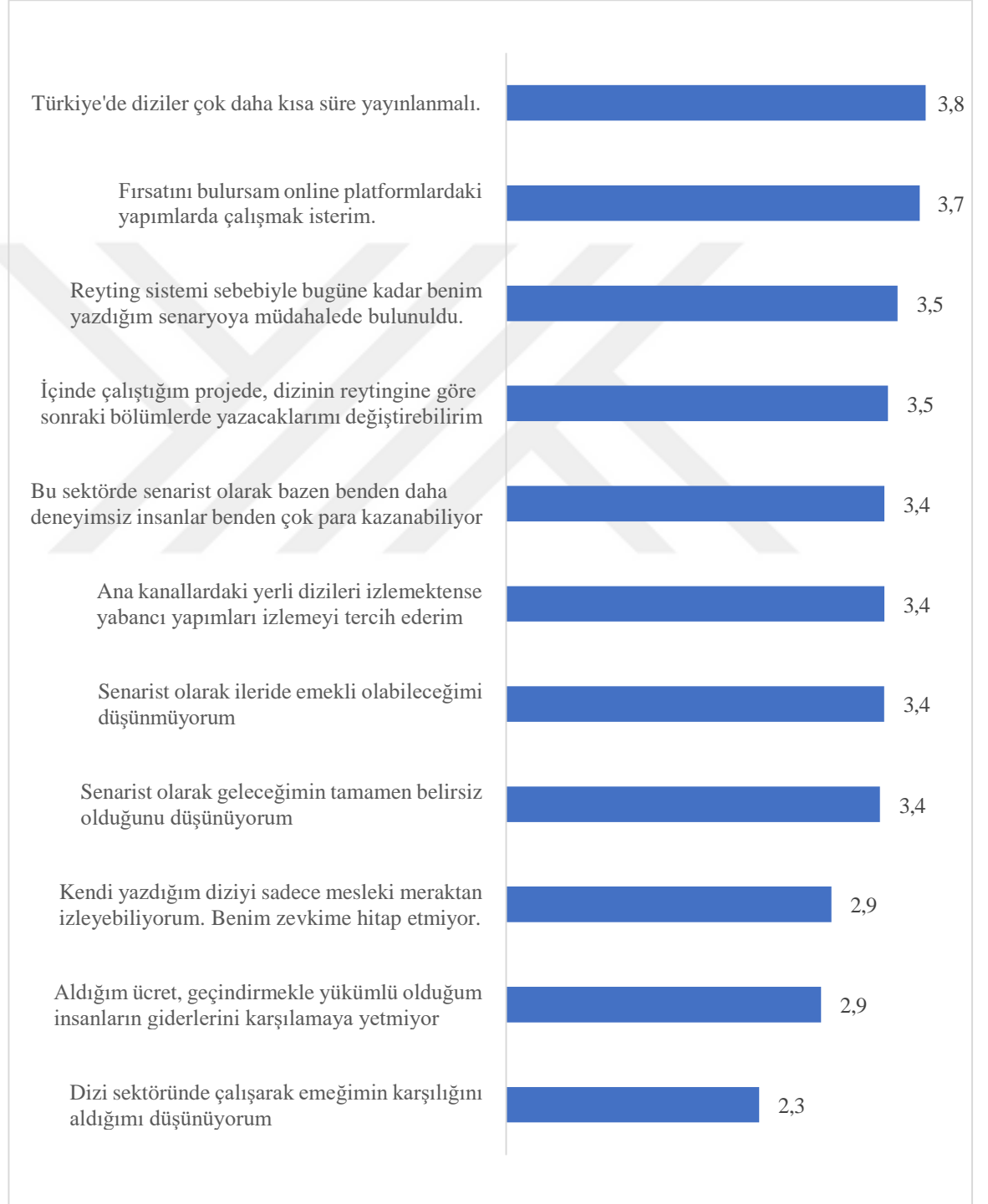
Gelecekte de yerli dizi sektöründe çalışmak isteyen 24 baş senaristin yarısı aynı iş tanımıyla çalışmaya devam etmek istediğini ifade etmiştir. Aynı kitlenin dörtte biri ise senarist olarak devam etmek istediğini belirtmiştir. Yönetmen, yapımcı, iş geliştirme ve senaryo danışmanlığı gibi ‘rütbesi daha yüksek’ iş tanımlarında çalışmak isteyenler toplamda %25’lik bir kesimi oluşturmaktadır.

Yerli dizi sektöründe gelecekte de çalışmak istediğini belirten 38 senaristin sadece %39’u aynı iş tanımında devam etmek istediğini ifade etmiştir. Baş senarist, yönetmen ve yapımcı olarak yerli dizi sektöründe çalışma eğiliminde olanların oranı %49’dur. Aynı sektörde senaristlikten uzaklaşma ve yükselme eğilimini göstermeyen kişilerin oranı da %11’dir.

### Grafik B.3 Senaristlerin Puanlandırma Yaptıkları Mesleki İfadeler

Soru: Lütfen Aşağıdaki İfadeleri Kendi Duygu ve Düşüncelerinizi Yansıtacak Şekilde 1'den 5'e kadar derecelendiriniz. (Tek Cevap, Baz: 79 kişi)

1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum



Araştırma katılımcılarından grafikte görülen ifadeleri 1'den 5'e kadar rakamlarla puanlandırmaları istenmiştir. 1 puan kesinlikle katılmadıklarını, 3 puan, yazan ifadeye ne katılıp ne de katılmadıklarını yani ifadeye ilişkin duygu ve düşüncelerinin nötr olduğunu, 5 puan ise cümleye kesinlikle katıldıklarını ifade etmektedir. 79 katılımcı her bir soruyu puanlandırmıştır ve bu şekilde her ifade için ağırlıklı ortalama belirlenmiştir. Bir ifade için skor ne kadar 5 puana yakınsa, deneklerin o ifadeye katılma oranı o kadar yüksektir. Tam tersine bir ifade için yapılan puanlandırma ne kadar 1'e yakınsa denekler o ifadeye katılmama eğilimindedirler.

Bu analize göre senaristlerin genel toplamda en çok katıldıkları ifadeler, 3,8 puanla "Türkiye'de diziler çok daha kısa süre yayınlanmalı" ve 3,7 puanla, "Fırsatını bulursam online platformlardaki yapımlarda çalışmak isterim"dir. Bu ifadeleri sırasıyla aşağıdaki cümleler takip etmektedir:

"Reyting sistemi sebebiyle bugüne kadar benim yazdığım senaryoya müdahalede bulunuldu.", "İçinde çalıştığım projede, dizinin reytingine göre sonraki bölümlerde yazacaklarımı değiştirebilirim.", "Bu sektörde senarist olarak bazen benden daha deneyimsiz insanlar benden çok para kazanabiliyor.", "Ana kanallardaki yerli dizileri izlemektense yabancı yapımları izlemeyi tercih ederim.", "Senarist olarak ileride emekli olabileceğimi düşünmüyorum.", "Senarist olarak geleceğimin tamamen belirsiz olduğunu düşünüyorum."

Denekler, yukarıdaki ifadelere ortalama 3,5 ve 3,4 puan aralığında cevap vermişlerdir. Bu da senaristlerin ifadelere katılmakla bu konularda nötr kalmak arasında değişkenlik gösterdikleri anlamına gelmektedir.

Kendi yazdıkları dizileri izleme ve gelirlerinin giderlerini karşılaması noktasında ise 2,9'luk puanlama ile tam olarak tarafsız konumda bulunmaktadır.

Diğerlerinden ayrışarak deneklerin en düşük puanı (2,3) verip katılmadıklarını belirttikleri ifade de 'Dizi sektöründe çalışarak emeğimin karşılığını aldığımı düşünüyorum' olmuştur.



**Tablo B.3 Senaristlerin Puanlandırma Yaptıkları Mesleki İfadelere Katılıp Katılmama Yüzdeleri**

*Soru: Lütfen Aşağıdaki İfadeleri Kendi Duygu ve Düşüncelerinizi Yansıtacak Şekilde 1'den 5'e kadar derecelendiriniz. (Tek Cevap, Baz: 79 kişi)*

*Cevaplar: 1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Katılmıyorum cevaplarını verenler 'Katılmıyorum' kolonunda gruplandırılmıştır. 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle katılıyorum cevaplarını verenler ise 'Katılıyorum' kolonunda gruplandırılmıştır. İfadelere nötr kalarak 'Ne katılıyorum ne de katılmıyorum' cevabını vererek nötr kalanlar değerlendirmeye alınmamıştır.*

	Baş Senarist (Baz: 28 Kişi)		Senarist (Baz: 51 Kişi)	
	Katılmıyorm	Katılıyorm	Katılmıyorm	Katılıyorm
Türkiye'de diziler çok daha kısa süre yayınlanmalı.	14%	86%	4%	96%
Fırsatını bulursam online platformlardaki yapılarda çalışmak isterim.	18%	82%	4%	91%
Reyting sistemi sebebiyle bugüne kadar benim yazdığım senaryoya müdahalede bulunuldu.	18%	71%	13%	77%
İçinde çalıştığım projede, dizinin reytingine göre sonraki bölümlerde yazacaklarımı değiştirebilirim	21%	68%	11%	68%
Bu sektörde senarist olarak bazen benden daha deneyimsiz insanlar benden çok para kazanabiliyor	18%	54%	15%	66%
Ana kanallardaki yerli dizileri izlemektense yabancı yapımları izlemeyi tercih ederim	25%	61%	11%	70%
Senarist olarak ileride emekli olabileceğimi düşünmüyorum	25%	68%	13%	72%
Senarist olarak geleceğimin tamamen belirsiz olduğunu düşünüyorum	25%	54%	13%	72%
Kendi yazdığım diziyi sadece mesleki meraktan izleyebiliyorum. Benim zevkime hitap etmiyor.	46%	36%	23%	45%
Aldığım ücret, geçindirmekle yükümlü olduğum insanların giderlerini karşılamaya yetmiyor	36%	18%	28%	32%
Dizi sektöründe çalışarak emeğimin karşılığını aldığımı düşünüyorum	50%	18%	57%	19%
Baz	28	28	51	51

Mesleki tatmin, camia içerisinden ve dışarıdan mesleğe gösterilen saygı, ücretlendirmede adalet temalarını barındıran bu ifadelerin bazılarında verilen yanıtlar, 28 kişilik baş senarist

grup ile 51 kişilik senarist grup arasında farklılaşma göstermektedir. Senaristler ve baş senaristler arasındaki ayrımların açığa çıkması için, iki grupta, aynı sorudaki mesleki ifadeler katılanların ve katılmayanların oranları kümülatif olarak ve de karşılaştırmalı biçimde analiz edilmiştir.

Araştırma verisine göre Türkiye’de dizi sürelerinin kısılması tüm senaristlerin ortak olarak ve çoğunlukla katıldıkları bir ifade olmakla birlikte, baş senaristlerin %14’ü bu ifadeye katılmadığını belirtmiştir dolayısıyla tüm kitleye nazaran baş senaristler var olan sistemi korumaya daha eğilimlidir. Yine tüm senaristlerin büyük bir çoğunlukla katıldığını belirttiği, çevrimiçi platformlarda çalışma isteği, %91’lik katılma oranıyla senaristlerde, kendisini daha güçlü bir eğilim olarak göstermektedir. Sektörde kendilerinden daha deneyimsiz insanların daha çok para kazandıklarını vurgulayan grup %66 ile yine senaristlerdir.

Farklılaşmanın gözlemlendiği iki cümle ise, senaristlerin gelecek kaygısına işaret etmeleridir. Bunların ilki emeklilikle ilgilidir. Senaristlerin çoğunluğu emekli olamayacağını ifade etmiş olmakla birlikte, baş senaristlerde bu kötümser ifadenin reddedilme oranı senaristlerin iki katıdır. Senaristlerde geleceğini belirsiz görenlerin oranı %72 iken, baş senaristlerde bu oran %54 olarak gözlemlenmektedir. Kendi yazdığı yerli diziyi izlemekten keyif almadığı ifadesine karşı çıkanlarda, %46 ile baş senaristler, senaristlerin tam iki katı orana sahiptir. Son olarak geçim sorununda bir ayrışma gözlemlenmektedir. Her üç senaristten birisi, bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geçimini sağlayamadığını belirtirken, baş senaristlerde bu oranın %18’e gerilediği tespit edilmektedir.

*Soru: Dizi Sektörünün Tüm Bileşenlerinin Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileşmesi İçin, Varsa Önerilerinizi Paylaşınız. (Açık Uçlu Soru, Karakter Sınırı Olmayan Paragraf Cevap)*

Araştırmaya katılan 79 senaryo yazarından cevaplanması zorunlu olmayan, belirtilen soruya 47 senaryo yazarı katılım göstermiştir. Opsiyonel olan bu bölüme yazarların yoğun ilgisi dikkat çekicidir. Senaryo yazarlarının üçte ikisinin sektördeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili fikir beyan etmesi sektördeki çalışma koşullarının ağırlığı hakkında fikir vermektedir.

Çalışma koşullarının iyileşmesi yönünde önerilerde bulunan 47 senaryo yazarlarından 19’u dizi sürelerinin kısaltılması ile çalışma koşullarının düzeleceğini konusunda görüş

belirtmiştir. Yazarların telif haklarını elde etmesi ile senaristlerin adil çalışma şartlarına erişeceğini savunan senaristler, katılımcıların %30'luk kısmını oluşturmuştur. Ödemeler konusuna da değinen senaryo yazarları, ödemelerin zaman zaman gecikmesi sorununa karşın bir standart getirilmesi gerekliliğini vurgulamışlardır. Sendikalaşma ve örgütlenme ise katılımcıların işaret ettiği diğer iyileştirme önerileri arasında yer almıştır.



## ÖZGEÇMİŞ

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : European University of Lefke, Radio TV Cinema  
Yüksek Lisans Öğrenimi : Kadir Has Üniversitesi, Sinema Televizyon  
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce, Almanca

### İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar ve Tarihleri: Freelancer, 2021 –  
Médecins Sans Frontières, (2014 – 2020)

