

Bu araştırma Sinema, Reklam Dizi ve Tv Programı Çalışanları Sendikası'nın kısa ve orta dönemde belirleyeceği yol haritasını katılımcılık perspektifi doğrultusunda üyelerinden gelecek veri ışığında şekillendirilmesi amacı ile bizzat sendikanın talebi üzerine yapılmıştır. Bilindiği gibi emeğin örgütlenebildiği en etkili hukuki kurumsal statü "sendika" olmasına rağmen ülkemiz tarihsel ve kültürel zemininde bu kavramın çağrışımları, belleklerdeki yeri ve bireylerde yarattığı hisler bireylerin sendikaya yönelik tutumunu yakından etkilemektedir. Sendika algısı, yarattığı çağrışımlar ve hisler ile olumludan olumsuz doğru kendine özgü renklerde yelpazelenmektedir. Kanımızca bireylerin kendi çalışma koşullarını iyileştirmek amacı ile örgütlü harekete katılma, istek ve beklentilerinin anlaşılması büyük ölçüde sendikal hareketin ve örgütlü eylemin bireylerde yarattığı çağrışım, his ve algıların keşfedilmesi ile mümkün olabilir. Bunların yanında iş koşulları, ücretler, çalışma süreleri gibi maddi koşullar da büyük önem taşıyor. Bu araştırma bize bu konularda ipuçları veriyor.

SİNEMA
TELEVİZYON
SENDİKASI



Adres: Cumhuriyet Mah. Halaskargazi Cad.
Bared Apt. 167 Kat 4 Şişli/İSTANBUL
e-posta: info@sinematvsendikasi.org
tel: 0090 212 296 00 95
fax: 0090 212 296 0097

SİNEMA TELEVİZYON SENDİKASI



SENDİKA DEYİNCE AKLINIZA NE GELİYOR? SİNEMA TELEVİZYON VE REKLAM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Önder Küçükural
Etrit Şkrelî

İstanbul / Aralık 2016



SivilDüşün

AB Programı

“Bu rehber Sivil Düşün AB Programı kapsamında

Avrupa Birlięi desteği ile hazırlanmıştır.”

“Bu rehberin içerięinin sorumluluęu tamamıyla

Sinema, Reklam Dizi ve Tv Programı Çalışanları

Sendikası’na aittir ve AB’nin görüşlerini

yansıtmamaktadır.”

Tasarım: Alp Tekin Babaç

Baskı: Ürün Ajans Matbaa San. Tic. A.Ş.

Adres: Maltepe Mah., Litros Yolu Sokak,

Topkapı 2. Matbaacılar Sitesi

D:2 NA 30-31, 34010

Zeytinburnu/İstanbul

Tel: 0212 612 99 38

Ocak 2015 yılında, Sinema Televizyon Sendikası olarak faaliyetlerimize başladığımızda; sektör çalışanları olarak yol haritamızı hem ortak bilinç ve tecrübe, hem de bilimsel veriler üzerine inşa etmekte kararlıydık.

Bu hedefimizin ilk adımı olan bu araştırmanın ortaya çıkmasında, ankete katılarak katkılarını sunan sinema, dizi ve reklam filmi çalışanlarına ve çalışmaya destek veren dostlarımıza gönülden teşekkür ederiz.

Sinema Televizyon Sendikası Yönetim Kurulu

İÇİNDEKİLER

1	ARAŞTIRMANIN AMACI.....	5
2	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	7
2.1	Sendika merkezinde toplantılar	7
2.2	Katılımcı Gözlem	7
2.3	Yarı-yapılandırılmış Derinlemesine Görüşme	7
2.4	İnternet Ortamında Anket.....	8
3	ANKET ÇALIŞMASININ SONUÇLARI.....	9
3.1	Kimler Ankete Katıldı?	9
4	SEKTÖRDEKİ SORUNLAR	15
4.1	Endişe Verici Sorunlar	18
4.2	Üyelik	24
5	ETKİN SÖYLEMLER	29
5.1	Meslek Adabı Söylemi	30
5.2	Basmakalıp Sendika Söylemi	32
5.3	Devlet Ağzı	33
5.4	Bu söylemleri nasıl değerlendirmeli?	35
6	İDEALİZM VE FAYDACILIK İKİLEMİ	41
6.1	İhtilafı konular	41
6.2	Dört Tutum	42
6.3	Derin Fikir Ayrılığı – Çıkarıcılık ve İdealizm ikilemi	44
6.4	Dört tutumun değerlendirilmesi	44
6.5	Oryantasyon Programı ile Farkındalık Oluşturma	45
7	BÖLÜM DEĞİŞİM NASIL TETİKLENEBİLİR?	47
7.1	Meşruiyet krizine sebebiyet verebilecek temel yapısal ön şartlar	49
7.1.1.	Rasyonalite Problemi: Söyleme ve düşünme biçimleri (irrationality and unreasonableness)	49
7.1.2.	Sürdürülebilirlik Problemi: Yapma biçimleri (unproductiveness and unsustainability)	51
7.1.3	Adalet Problemi: İlişki kurma biçimleri (injustice and exclusion)	52
7.2	İş yerlerinin açık kamusal alana dönüştürülmesi	52
7.3	Sorunu anlamak için odaklanılan seviyeler	53
8	SONUÇ	57
9	EK 1. ORYANTASYON TASLAĞI	63
10	EK 2. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA GÖRÜŞÜLEN KİŞİLERİN LİSTESİ	64
11	EK 3. ANKET FORMU	65

ŞEKİL VE TABLOLARIN LİSTESİ

Şekil 1.	Sektöre göre dağılım.....	11
Şekil 2.	Mesleklere göre dağılım.....	12
Şekil 3.	Alaylı mı mektepli mi?.....	13
Şekil 4.	Katılımcıların Yaşı.....	14
Şekil 5.	Eğitim Durumu.....	15
Şekil 6.	Yaşam Aranjmanı.....	15
Şekil 7.	Gelir Durumu.....	16
Şekil 8.	En Önemli Sorun.....	17
Şekil 9.	Ortalama çalışma saatleri.....	18
Şekil 10:	Çalışma Saatlerinin sektörlere göre dağılımı.....	19
Şekil 11.	Endişe verici sorunlar sıralaması.....	20
Şekil 12.	Ödeme düzeni & sektörlere göre ödeme düzeni.....	21
Şekil 13.	Sendikanın ilkeleri ile uyum.....	22
Şekil 14.	İşi bilmeyen insanlar ile beraber çalışmak zorunda kalıyorum.....	23
Şekil 15.	İş bulmakta zorlanma.....	23
Şekil 16.	İş yaparken kaliteli iş çıkaracak koşulları bulamama.....	24
Şekil 17.	İş arkadaşları aynı zamanda yakın arkadaşlar mı?.....	25
Şekil 18.	İşimi severek yapıyorum.....	25
Şekil 19.	Sendikaya üye misiniz?.....	26
Şekil 20.	Sendika beklentilerinizi karşılıyor mu?.....	27
Şekil 21.	Sendikanın senden bir talebi olursa yapar mısın?.....	27
Şekil 22.	Sendikadan arkadaş edindim.....	28
Şekil 23.	Sendika etkili olabiliyor mu?.....	28
Şekil 24.	Sendika herkesi kucaklamıyor.....	29
Şekil 25.	Sendika sizde genel olarak olumlu mu olumsuz mu çağrışım yapıyor?...30	
Şekil 26.	Üç Söylem.....	38
Şekil 27.	Sendika deyince aklınıza ne geliyor?.....	39
Şekil 28.	Katılımcı Eylem Araştırması Spirali.....	50

I. Araştırmanın amacı

Bu araştırma Ocak 2015 yılında faaliyetlerine başlamış olan Sinema ve Televizyon Çalışanları Sendikası'nın kısa ve orta dönemde belirleyeceği yol haritasını katılımcılık perspektifi ile üyelerinden gelecek veri ışığında şekillendirilmesine yardımcı olacak bilgiye ulaşmak amacı ile yapılmaktadır.

Sinema ve Televizyon Çalışanları Sendikası hukuki statüye kavuşmadan önce setlerde edinilen yakın arkadaşlıklar ve birlikte geçirilen uzun vakitlerde kurulan dostlukların oluşturduğu güven ilişkileri ile bir ilişki ağı biçiminde çalışmalarına başlamış. Bu esnek ve enformal yapı telefon, e-posta listesi, internet gibi imkanlar vasıtası ile grup olarak hareket etmeye başlamış ve başarılı birkaç eyleme imza atmış. Yüzyüze ilişkilerin hakim olduğu gevşek örgütlenme biçimi ile etkili olmayı başarmış olan bu yapı daha sonra özellikle kamera ekiplerinin aktif olduğu ve farklı meslek dallarını da içine alarak bir dernek çatısı altında kurumsallaşma yolunda önemli adımlar atmış. Şimdi ise sendika gibi daha geleneksel ama güçlü bir formda örgütlenerek sektör çalışanları arasındaki dayanışmayı arttırmayı ve sektörü belirsizliklerden kurtararak daha kurumsal ilişkilerin, daha tahmin edilebilir davranışların sergilendiği bir yapıya dönüştürmeyi amaçlıyor. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde üye sayısının 1400ü geçtiği gözlemlenen sendika çok daha etkin bir aktör olma yolunda ilerliyor. Sendikalaşma süreci ile sektörde devletin doğrudan muhatap alındığı denetim talebi, toplu sözleşme hakkı, kültür emeği kavramının kabul ettirilip işsizlik güvencesi ve benzeri sosyal hakların garanti altına alınması gibi yeni fırsat gündemde.

Bilindiği gibi emeğin örgütlenemediği en etkili hukuki kurumsal statü "sendika" olmasına rağmen ülkemiz tarihsel ve kültürel zemininde bu kavramın çağrışımları, belleklerdeki yeri ve bireylerde yarattığı hisler bireylerin sendikal hareket içinde yer alma kararlarını yakından etkilemekte. Sendika algısı yarattığı çağrışımlar ve hisler ile olumludan olumsuz doğru kendine özgü renklerde yelpazeleniyor. Kanımızca bireylerin kendi çalışma koşullarını iyileştirmek amacı ile örgütlü harekete katılma motivasyonlarının anlaşılması büyük ölçüde sendikâl hareketin ve örgütlü

eylemin bireylerde yarattığı çağrışım, his ve algıların keşfedilmesi ile mümkün olabilir.

Sendikanın kuruluş süreci öncesine giden ilk gevşek örgütlenme çabaları ve bu süreçte yaşanmış etkili örgütlü dayanışma deneyimleri bu spesifik sektörde yaşananlar hakkında ve çalışanların algı ve duygu dünyaları üzerine bize bazı ipuçları vermiştir. Sektördeki düzensiz çalışma saatlerinin, esnek üretim biçimi ve piyasadan kaynaklanan belirsizliklerin hem işverenler hem de çalışanlar açısından iş koşullarının iyileştirilmesi gerekliliğini dayattığı görülmüştür. Bu amaçla sektördeki farklı aktörlerin attığı adımlar, ileri sürdüğü argümanlar ve talep ettiği düzenlemeler meselenin hem algısal ve duygusal boyutları hem de maddi boyutları hakkında bize ip uçları vermiştir.

Araştırma kapsamında odaklanılmış olan grubun klasik tabiri ile mavi yakalı işçiler değil de beyaz yakalı olarak tabir edilen sınıfsal konum itibarı ile karmaşık ve heterojen bir grup olması konuyu daha da çetrefilli hale getirmektedir. Bilindik sendikal hareketlerdeki taktikler geçersizleşmekte, bu grubun kendine özgü yaşam dünyası ve çalışma koşullarına uygun yeni yöntemlerin ve iletişim stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Örneğin düzensiz çalışma saatleri, sabit olmayan mekanlar ve değişen ekip formasyonlarının çalışanların birbirine olan bağlarını güçsüzleştirilmesi beklenir ama bu sektördeki özel koşullar neredeyse herkesin birbirini tanıdığı gevşek ama geniş ve etkili bir ağ ilişkisinin kurulmasına vesile olmuş. Sendikanın sektör içindeki kapasitesinin (güç-yeti-konum) artması biraz da bu çetrefilli durumun anlaşılabilir olarak oluşturulacak stratejilere bağlıdır. Bu noktada bu araştırmanın odağını bu grubun kendine özgü dinamiklerinden kaynaklanan materyal koşullarının (çalışma saatleri, iş koşulları, yemek molaları, ücretler vb.), ideolojik arkaplanın (bilinç, siyasal tercihler, algı) ve duygusal zemininin (motivasyon, keyif, haz, kızgınlık, sevinç, endişe, kendini evinde hissetme vb) örgütlü harekete katılma üzerindeki etkisinin incelenmesi oluşturmuştur.

Araştırma kapsamında aşağıdaki üç soruya cevap aranacaktır:

1. Sektör çalışanlarının örgütlenme konusundaki his, çağrışım, algı ve beklentileri nelerdir? Örgütlenmeye dönük olumlu ve olumsuz duygu, algı ve bakış açılarının ve ideolojik duruşun söylemsel arka planında neler yatmaktadır?

2. Sektör çalışanları arasında maddi koşullar (ücretler, çalışma saatleri vb) açısından hangi farklar göze batıyor? Çalışma koşulları, süreler, çalışma alanı, haklar, sosyo-ekonomik statü gibi konularda çalışanlar ne düşünüyor?

3. Sektör çalışanlarının kurulmuş olan sendikadan beklentileri nelerdir? Sendika üye olmayanları da içine alacak şekilde sendika çalışanlar tarafından ne şekilde algılanmaktadır?

Bu üç soruyu ele almamızın ardındaki gerekçe, araştırmadan 'sektör çalışanlarının sendikaya katkısını nasıl sağlayabiliriz' sorusu üzerine düşünmeye im-

kan tanıyacak veri elde etmektir. Araştırma sırasında da sıklıkla karşılaştığımız üzere ülkemizde sivil toplumun yüzleştiği temel meselelerden biri insanların ekseriyetle "onlar yapsınlar bizim adımıza" tutumu içinde olmalarıdır. Bu sivil toplumun gelişmesi açısından üstesinden zor gelinecek bir çelişkidir çünkü insanlar ancak sahiplendikleri ve bir şeyler yaptıkları zaman bir örgütlenme gerçekleşir. Sivil örgütlenmeler ancak katılımcılarının emekleri üstünde yeşerebilirler. Dolayısı ile bu rapor kapsamında "ne yaparak insanları sendikaya katabiliriz?" "Nasıl olacak da sektör çalışanları sendikayı hizmet alınan bir yer değil de, kendi katkıları sayesinde ayakta kalan ve güçlenen bir örgüt olarak algılamaya başlayacaklar?" gibi sorulara cevap arayacağız.

II. Araştırmanın yöntemi

Araştırma kapsamında belirlenmiş olan yöntemsel yaklaşım Holmes ve Marcus'un para-ethnography(1) ve epistemik ortaklık (epistemic partnership)(2) tartışmalarında benimsedikleri yaklaşımdan ilham almaktadır. Bu yaklaşıma göre araştırmaya katılan kişiler keşfedici etnografik çalışmalarda araştırmacıların verileri topladıkları pasif kişiler değil, araştırmacılar ile işbirliği yapan, araştırma kapsamında üretilen bilgiye bizzat veri toplamanın ötesinde veri analizinden rapor aşamasına kadar katkı yapan ortaklar olarak algılanmaktadır. Araştırmacılar ile katılımcılar arasında işbirliği temelli bir bağlantı kurulmaktadır (collaborative connectivities)(3). Televizyon ve sinema çalışanları da en nihayetinde sosyal bir olguyu araştıran bir sosyal bilimci gibi içinde buldukları durum üzerine düşünmekte, kafa yormakta, meseleleri kendi aralarında tartışmakta, bu yolla kendi içinde buldukları durum üzerine yüksek soyutlama içeren sonuçlara varmaktadırlar. Çalışanlar da içinde buldukları yaşam alanının eksperleridirler ve onların da kendi bilme biçimleri üzerine refleksif (düşünümsel) farklılıkları mevcuttur. Araştırmanın yöntemsel yaklaşımı bu ön kabulü merkeze almaktadır. Araştırmayı gerçekleştiren sosyal bilimciler araştırma süresince çalışanlar ile yakın ilişkilere girerler ve bizzat katılımcılar ile gerçekleştirilen sohbetlerde ya da katılımcı gözlemlerde onlarla vardıkları sonuçları tartışırlar. Bu yaklaşımda alan araştırmasında araştırmacı objektiflik gözlüğünü takarak verinin “doğal” halde akması ile ilgilenmez; para-etnografide araştırmacı ile katılımcılar (experts) bilgi üretme faaliyeti sırasında ortak hareket ederler. Bilgi para-site adı verilen bilgi üretiminin ve araştırma alanının iç içe tahayyül edildiği mekanlarda birlikte üretilir. Katılımcılar para-site'larda bilgi üretme faaliyeti sırasında üretime bizzat müdahil olurlar.

Bu yolla araştırma sırasında yapılan soyutlama ve analizler işbirliği içinde gerçekleştirilir.

Bu yaklaşımdan yola çıkarak araştırmada 4 aşamalı bir yöntem izledik.

2.1 Sendika merkezinde toplantılar

Konunun araştırma ekibince anlaşılması, araştırma sırasında toplanan verinin birlikte yorumlanması ve araştırmadan beklentiler ve araştırma amaçları konusunda mutabakat sağlanması amacı ile sendika merkezindeki kurucu üyeler, sendika sekreteri ve sendikada aktif olan kadro ile toplantılar ve teketek sohbetler yapılmıştır. Bu toplantı ve sohbetlerde konuşulan konular ve elde edilen içgörü veri toplamak amacı ile yapılmış olan faaliyetlere yol göstermiş, araştırma sırasında elde edilen bilginin yorumlanmasında araştırmacıları zenginleştirmiştir. Bu raporun ilerleyen bölümlerinde toplanan verilerin tartışıldığı bölümlerde de yapılan yorumlar paylaşılmıştır.

2.2 Katılımcı Gözlem

Doğrudan derinlemesine görüşme, mülakat gibi yüzyüze görüşme yöntemleri ile anlaşılacak konular hakkında fikir edinmek ve yapılan görüşmelerde anlatılan konuların araştırma ekibi tarafından idrak edilebilmesi için katılımcı gözlem yöntemi ile çalışmalar yerinde gözlemlenmiştir. Bu amaçla araştırma ekibi üç seti ziyaret etmiş, ayrıca sendika merkezinde dizi çalışma ilkeleri konulu farklı ekipler ile yapılmış olan dört toplantıya katılmıştır.

2.3 Yarı-yapılandırılmış Derinlemesine Görüşme

Gözlemler ve toplantılardan edinilen bilgiler ışığında bir adet yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşmeler sinema

1) Holmes, Douglas and Marcus, George E. 2004. Cultures of Expertise and the Management of Globalization: Toward the Re-Functioning of Ethnography. In Global Assemblages, eds. A. Ong and S. Collier. New York: Blackwell.

2) Holmes, Douglas and Marcus, George E. 2008. Collaboration Today and the Re-Imagination of the Classic Scene of Fieldwork Encounter. Collaborative Anthropologies 1:81-101.

3) Falzon, Mark-Anthony, ed. 2009. Multi-Sited Ethnography: Theory, Praxis and Locality in Contemporary Research. Burlington: Ashgate.

ve televizyon sektöründe çalışan dört grup ile gerçekleştirilmiştir. Bu dört ana gruptaki kişilerin sektörün içindeki farklı alanlardan seçilmesine özen gösterilmiştir.

1. Hali hazırda kurulmuş olan sendikada aktif olan kişiler ya da sendikaya üye olanlar (yoldaşlar)
2. Yapım şirketi yetkilileri ve işverenleri (patronlar)
3. Sendikaya mesafeli durmayı tercih edenler, örgütlü harekete mesafeli olanlar (skeptikler)
4. Sadece diğer sendikaya üye olan kişiler, ya da bu grup dışında farklı örgütlenme kurmaya çalışan kişiler (ötekiler)

Bu dört gruptan kişiler ile birbirine yakın sayılarda olacak şekilde toplam 24 görüşme Haziran, Temmuz ve Ağustos aylarında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında ses kaydı alınmıştır. Veri analizinde Atlas Ti adlı niteliksel veri analiz programı kullanılmıştır.

Görüşmelerin bir kısmı 15 Temmuz 2016 darbe girişiminin olduğu döneme denk gelmiştir. Bu vahim olay yer yer katılımcılar ile tartışılmıştır. Fakat olayın vehamet sektörün kendi içindeki tartışmaları yapmamızı engellemiştir. Kendi adımıza sektördeki yakıcı sorunların ve sohbetler sırasında girdiğimiz derin konuların bizi ülke gündeminden birkaç saatliğine de olsa uzaklaştırdığını söyleyebiliriz.

2.4 İnternet Ortamında Anket

Veri toplamanın son aşamasında 23 Ağustos ve 17 Eylül 2016 tarihleri arasında anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Toplam 1205 kişinin katıldığı anket Survey Monkey adlı program yardımı ile internet ortamında yapılmıştır. Anket raporun sonunda Ek 3'te paylaşılmıştır.

Anket araştırmanın belli aşamalarında elde edilmiş olan veride belirmiş olan bazı anahtar konu, problem ve kavramların nicel olarak değerlendirilmesi ve genelleştirilmesini sağlamak amacı ile yapılmıştır. Farklı grupların sendika algıları farklılıklarının sayısal olarak görülmesi ancak anket yöntemi ile mümkündür. İlk aşamalarda keşfedici yöntemler ile elde edilmiş olan bilginin genel grupta neye tekabül ettiği hakkında karşılaştırılabilir bilginin elde edilmesi anket yöntemi ile sağlanmıştır.

Anket internet ortamında çalışanların aktif olarak kullanmakta oldukları üye listeleri, e-posta grupları, Tweeter ve Facebook yardımı ile yayılmış ve kısa süre-

de 1205 kişinin anketi doldurması sağlanmıştır.

Literatürde internet vasıtası ile gerçekleştirilen anket uygulamalarının self selection bias(4) yüzünden sorunlu olduğu ifade edilmektedir. Fakat araştırmacılar buna rağmen katılımcılara ulaşmanın zor olduğu durumlarda ve evrenin tamamının listelenemediği hallerde maliyeti düşük olan bu yöntemi kullanmaktadırlar.

Raporda önce anket sonuçlarını tartışacağız. Böylelikle sektör çalışanlarının sosyo-demografi özellikleri, sendika algıları, çalışma koşulları hakkında resmedici bir tablo görmek ve bu yolla fikir sahibi olmayı hedefliyoruz. Anket sonuçlarından sonraki bölümlerde niteliksel araştırma yöntemleri ile ulaştığımız sonuçları tartışacağız.

4) Katılımcıların bir listeden rastgele seçilerek değil de kendi istekleri ile ankete katılmak durumunda olmalarından kaynaklı oluşan sorun.

III. Anket Çalışmasının Sonuçları

23 Ağustos ve 17 Eylül 2016 tarihleri arasında internet ortamında gerçekleştirdiğimiz ankete toplam 1205 kişi katılmıştır. Anket toplam 42 sorudan oluşmakta ve anketin doldurulması katılımcıların yaklaşık 15 dakikasını almaktadır. Anket çalışmamıza ilgi yoğun olmuş ve ilk haftanın sonunda 1000'e yakın kişi katılmıştır. Ankete

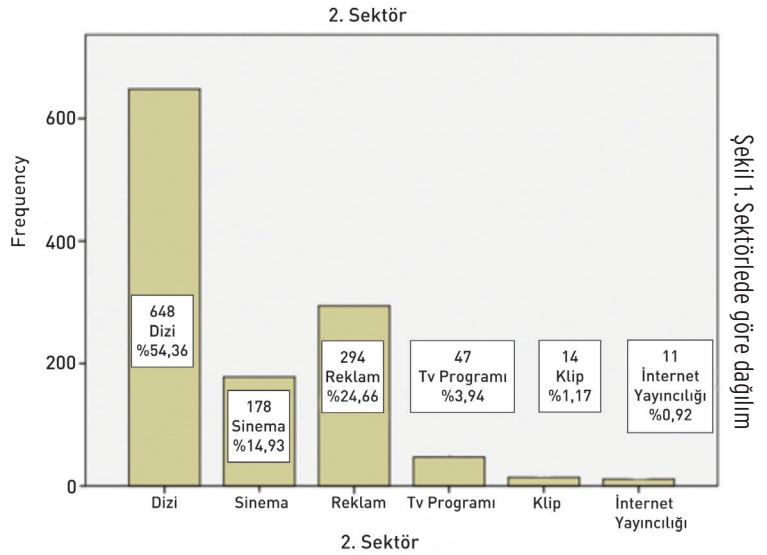
yönelik bu yoğun ilgili çalışanların sendikaya olan ilgisi ile ilişkilendirilebilir. Anket sendikanın iletişim kanalları ile yayılmıştır, ankete ilgi sendikanın hedef kitlesinin kayda değer bir bölümünün sendikanın çalışmalarını takip ettiğini göstermektedir.

3.1) Kimler Ankete Katıldı?

Bu bölümde eğitim yaş, sektör dağılımı gibi katılımcıların özelliklerini gösteren bilgiler betimleyici bir şekilde paylaşmaktadır. Katılımcıların %72'si erkek, %28'i kadındır.

1- Sektöre göre dağılımdağılım

Katılımcıların daha çok hangi sektörlerde çalıştığına baktığımızda yarıdan fazlasının dizi sektöründe çalıştığı göze çarpmaktadır. İkinci sırada %24 ile reklam sektöründe çalışanlar gelmektedir. 178 kişi sinema sektöründen çalıştığını söylemiş, sadece 11 kişi internet yayıncılığında çalıştığını belirtmiştir.



2- Mesleklere göre dağılım

Ankete katılanların mesleklere göre dağılımına baktığımızda ise rejisi ekibindekilerin % 31 ile birinci sırada olduğu görülüyor. Rejisi ekibini % 24 ile kamera ekibi takip ediyor. Prodüksiyon ekibi ise % 8 ile üçüncü sırada yer almış. Sendikada aktif olarak çalışan post prodüksiyon ekibinin sayısı oldukça sınırlı olmasına rağmen bu ekipten ciddi sayıda kişi anketimizi doldurmuş.

Burada üzerinde düşünmemiz gereken, bu verinin sinema ve televizyon çalışanlarını ne kadar temsil ettiği. Yani bu oranlar sektördeki çalışanların tamamı düşünüldüğünde ne kadar gerçeği yansıtıyor? Sendikada yapmış olduğumuz toplantıda bu sayıların gerçek oranları yansıtmadığı vurgulanmıştır.

Elimizde sektörde çalışanların gerçek dağılımını gösteren veriler ne yazık ki mevcut değil fakat sektörde uzun yıllardır çalışanların aktardığına göre özellikle ışık ve set ekiplerinin oranı burada ortaya çıkanın çok daha üstünde.

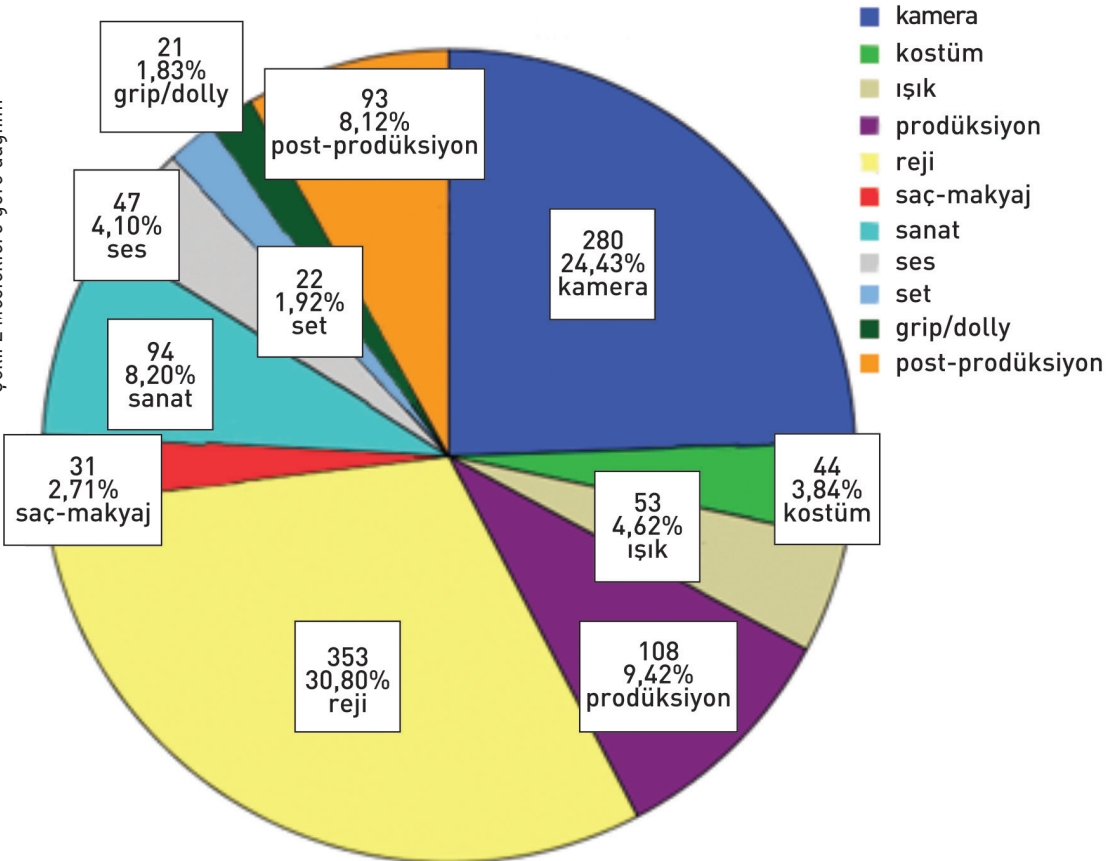
Bu sayılar gerçek durumu yansıtmıyor olsa da bu oranlar hangi ekiplerin sendikaya daha çok ilgi duyduğunu, sendikadan gelen haberleri daha yakından takip etmekte olduğunu gösterdiğini söyleyebiliriz.

Farklı meslek gruplarının ankete katılım oranlarının sektördeki gerçek dağılımı yansıtmadığı üzerine tartışmak mümkündür. Bu tartışma gerçekleştirmiş olduğunuz anket çalışmasının temsiliyeti hakkında biz-

lere ipuçları verebileceği gibi anketi dolduranların kimler olabileceği üzerine spekülasyon de olsa kafa yormamıza olanak tanıyacaktır. Araştırma verilerini tartıştığımız Eylül ayı sonunda gerçekleştirilen toplantıda bu oranlar tartışılmıştır. Bu tartışmada sektörde daha fazla sayıda olduğu bilinen ışık ve set ekiplerinin neden anketi doldurmayı tercih etmemiş olabileceklerine ilişkin fikir yürütülmüştür. Toplantıya katılan sendika yetkililerinden biri genel olarak piyasada hissedilen şeyin bu yönde olduğunu; bir sorun olduğunda ışıkçı ve setçilerin ekseriyetle sessiz kaldığını söylemiştir. Bu kişiye göre “Bu da bir gösterge, niyet göstergesi. Post prodüksiyonun bu kadar yüksek olması da gösterge. Bizimle çok ilişkileri yok ama demek ki ilgi gösteriyorlar.” Işık ve set çalışanlarının ankete görece az katılmaları üzerine yaptığımız bu fikir teatisinde ayrıca bu çalışanların ilgisizliğinden ziyade içinde buldukları yapıda ses çıkaramamaları da bir etken olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışanların set hiyerarşisi altında “ezilmelerinin” ankete bu düşük

katılımın ardında önemli etmenlerden biri olabileceği vurgulanmıştır. Düşük katılımın bir yandan umutsuzluk olarak da yorumlanabileceği söylenmiştir. Bu tartışmada bu çalışanların diğer gruplara nazaran bilgisayar başında daha az vakit geçirmeleri de düşük katılım ardındaki etmenlerden biri olarak vurgulanmıştır. Nitekim post prodüksiyon ekiplerinin ışıkçı ve setçilere göre çok daha fazla zamanlarını bilgisayar başında geçirdiklerinin aşikar olduğu söylenmiştir. Fakat bu görüş bazı katılımcılar tarafından paylaşılmamıştır. Işıkçı ve setçilerin de diğer gruplar gibi sosyal medyada gayet aktif oldukları, anketin de en çok Facebook’tan dağıldığı konuşulmuştur. Anketi kimin hangi motivasyon ile doldurmuş olabileceği ve oranların gerçeği yansıtmadığı üzerine yapılacak tartışmalar spekülasyondan ibaret olacaktır. Araştırma evreninin (sektördeki toplam çalışan sayısı) bilinmiyor olması bunu kaçınılmaz kılıyor. Fakat buna rağmen burada yapılan tartışma kayda değerdir. Anketi dolduran kişilerin sendika kanalı ile

Şekil 2 Mesleklerle göre dağılım

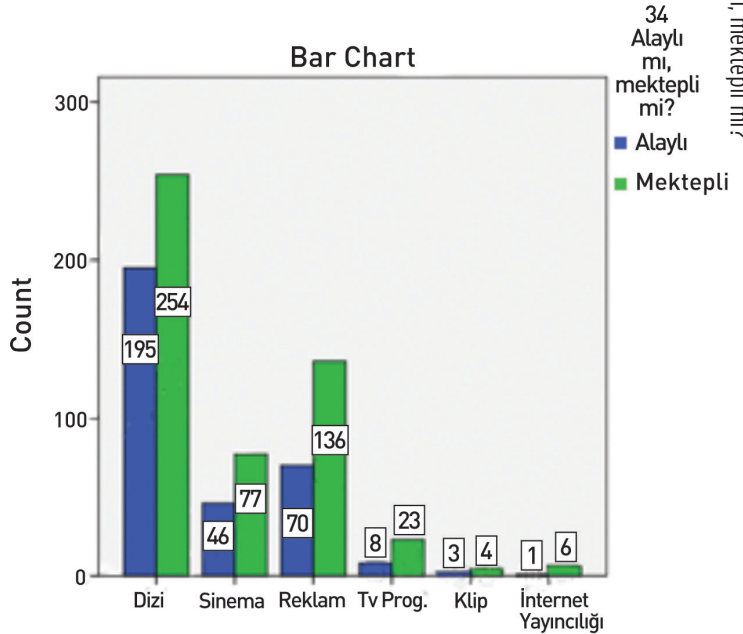
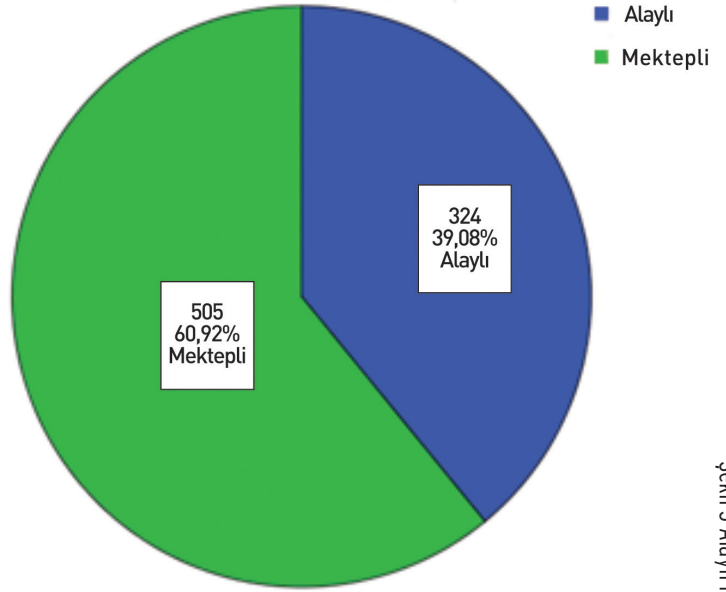


yalın bilgileri takip eden kişiler olduğunu ve bu kişilerin sendikaya ilgi duyan kişiler olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca sendikaya üye olan meslek

gruplarının oranlarının buradaki oranlar ile birbirine yakın olması bu düşüncemizdeki doğruluk payının yüksek olabileceğine ilişkin ipuçları vermektedir.

3- Alaylı mı mektepli mi?

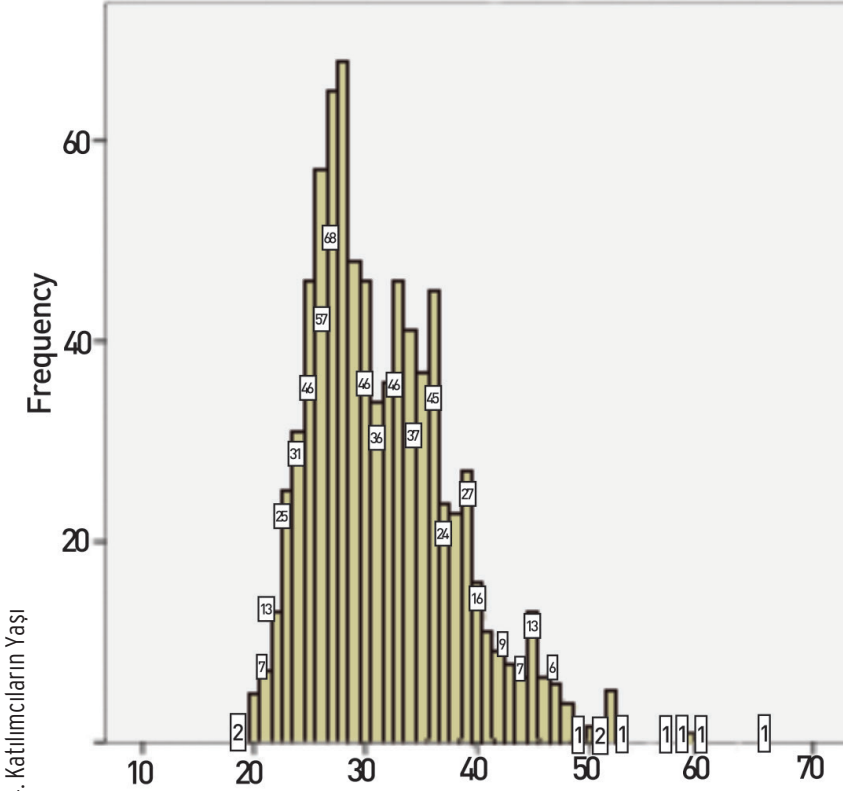
Anketi dolduranların % 61'lik bölümü mektepli olduğunu, %39'luk bölümü ise alaylı olduğunu söylemiştir. Bu oranlar piyasadaki genel dağılımı yansıtmıyor olabilir. Fakat yukarıda yaptığımız tartışmadan yola çıkarak sendikaya ilginin ekseriyet ile mektepliler arasında daha yoğun olduğunu söylemek mümkündür. Diğer yandan ankete yoğun olarak katıldığını bildiğimiz kamera ve reji ekiplerinin çoğunlukla meslekleri üzerine formal bir eğitimden geçtiklerini biliyoruz. Bu noktada bu sonuç beklentilerimiz ile paralellik arz ediyor. Ankete daha az katılan ışık ve set ekipleri arasında alaylı olanların oranının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Bu soru anketin en sonunda yer alan sorulardan biri, internet vasıtası ile yapılan anketlerde karşılaşılan sorunlardan en büyüğü katılımcıların anketi sonuna kadar doldurmamalarıdır. Bu soruyu 1205 kişiden 829'u cevaplamış. Daha yüksek eğitimlilerin anketi sonuna kadar doldurma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu varsaymak yanlış olmayacaktır.



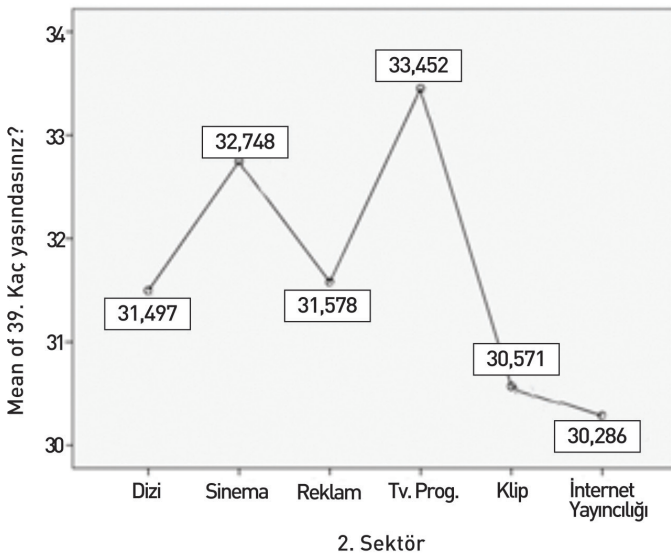
Şekil 3 Alaylı mı, mektepli mi?

4- Katılımcıların Yaşı

Histogram



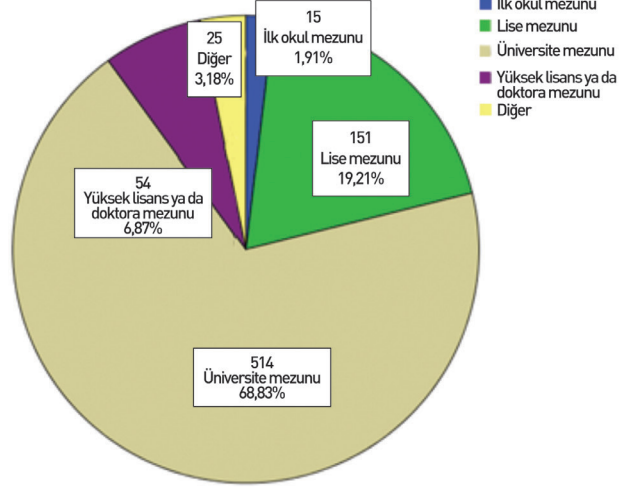
Şekil 4. Katılımcıların Yaşı



Katılımcıların yaş ortalaması 32'ye yaklaşıyor. En çok tekrar eden yaş ise 28; 70 civarında katılımcı 28 yaşında olduğunu söylemiş. Anketi dolduranlar arasında 50 yaş üzerinde olan yalnızca birkaç kişi var. Oldukça genç bir sektörden bahsediyoruz. Dolayısı ile sendikanın gençlerin yaşam dünyasını anlamaya yönelik ayrıca çaba harcaması gerektiği ortaya çıkıyor. Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde bu konu ile ilgili gözlemlerimiz yer yer aktarılmıştır. Diğer yandan sektör oldukça genç olmasına rağmen tecrübeli bir grup ile de karşılaşıyoruz. Anketimizde bir başka sorumuzda çalışanlara kaç yıldır sektörde olduklarını sorduk. Yaşları ortalama 32'ye yaklaşmasına rağmen katılımcılar ortalamada 9 yıldır sektörde olduklarını belirtmişlerdir.

5- Eğitim Durumu

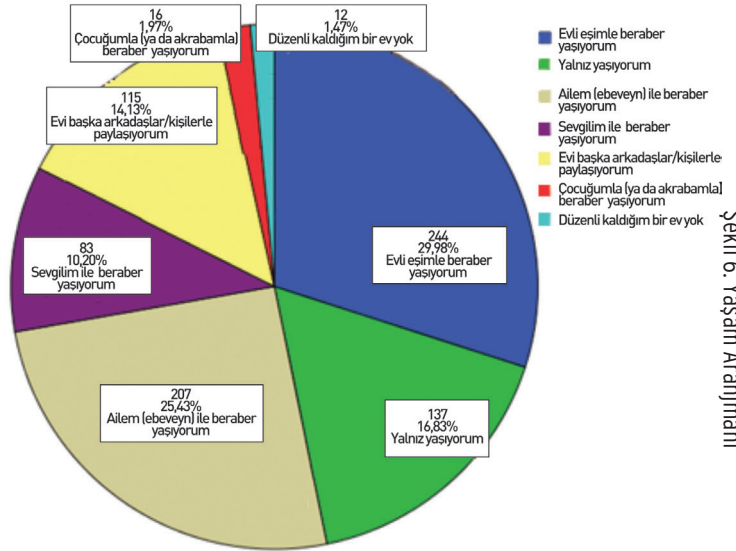
Ankete katılan her dört kişiden üçü üniversite veya üstü düzeyde eğitim aldığı belirtilmektedir. Ankette “diğer” seçeneğini işaretleyenlerin de büyük bir çoğunluğu üniversite öğrencisi olduğunu söylemiştir. Bu sonuçlar sendikaya ilgi duyan kişilerin ekseriyetle eğitilmiş kişiler olduğunu göstermektedir. Bu sonuçları yukarıda değindiğimiz alaylı ve mektepli sorusundan ayrı düşünmemiz gerekiyor çünkü alaylı olduğunu söyleyen kişiler ekseriyetle eğitilmiş kişiler değildiler, bu kişilerin büyük bölümünün sinema ve televizyon alanı dışındaki yükseköğrenim programlarından mezun oldukları anlaşılmaktadır.



Şekil 5. Eğitim Durumu

6- Yaşam Aranjmanı

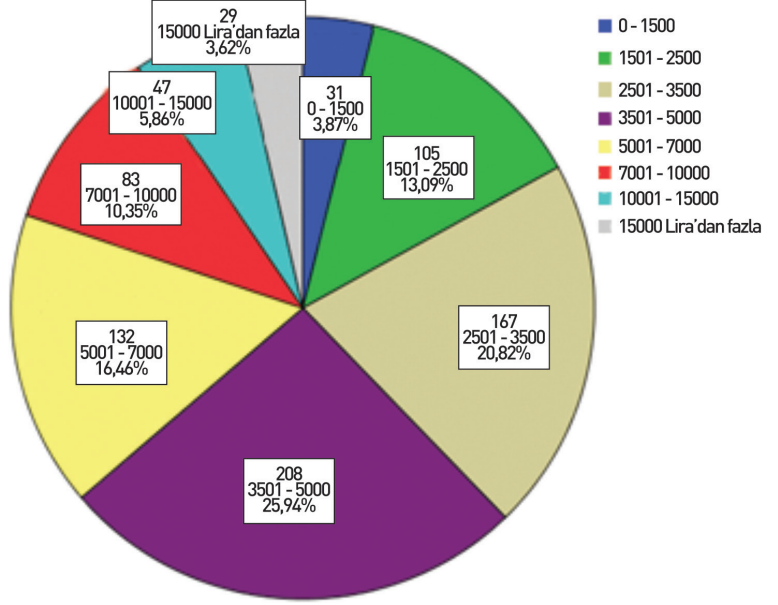
Araştırma ön görüşmeleri sırasında çoğunlukla tercih edilen “medeni hal” sorusunun bu kesimin farklı yaşam biçimlerini kavrayamayacağı düşünülmüştür. Genç nüfus evli ya da bekar olmanın ötesinde farklı yaşam aranjmanları içinde hayatını sürmektedir. Anket sonuçlarına göre katılanlardan %29’u evli ve eşyle birlikte yaşadığını belirtmiştir. Her dört kişiden biri ailesi ya da ebeveynleri ile birlikte yaşamaya devam ettiğini belirtmiştir. Çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu ve iş yaşamına katılmış olan bu kesimin ebeveynleri ile beraber yaşamaya devam etmesinin kayda değer olduğunu söylemek gerekiyor. Bunun ardında kültürel sebepler olabileceği gibi ekonomik sebepler de olabilir. Katılımcıların % 17’si yalnız yaşadığını söylemiştir, bunun yanında %14’lük bir kesim ise başka arkadaş ya da kişiler ile evi paylaştığını belirtmiştir. %10’luk bir kesim de sevgilisi ile beraber yaşadığını söylemektedir. 12 kişi, düzenli yaşadığı ev yok demiştir. Bu soruyu sorarken katılımcıların yaşam aranjmanlarını açıkça anlatabilecekleri bir “diğer” seçeneği de vardı. Bu soruya bazı katılımcıların “sevgilimden ayrıldım, eskiden onunla beraber yaşıyordum, şu anda yersiz yurtsuzum” gibi içinde buldukları belirsiz durumu anlattıkları cevaplara rastlanmıştır.



Şekil 6. Yaşam Aranjmanı

7- Gelir Durumu

Anketimizde hane halkı gelirini de sorduk. Katılımcıların yüzde 60'tan fazlası 3500 Lira'dan fazla kazandığını belirtmiştir. 3500 altında kazaniyorum diyen grup ise yüzde 40'a yaklaşmaktadır. Bir sonraki sektörün sorunları başlığında bu konuya ayrıca değineceğiz. Yapmış olduğumuz derinlemesine görüşmeler sırasında görüşmüş olduğumuz kişilerin tamamına yakını alınan ücretlerin miktarından ziyade, iş koşulları ya da ödeme düzeyinde karşılaştıkları sorunlardan bahsetmiştir. Fakat anket verileri bize sektörde ekonomik güçlük yaşayan önemli bir grubun olduğunu da göstermektedir.



Şekil 7. Gelir Durumu

IV. Sektördeki Sorunlar

1- En Önemli Sorun

Ankete katılan kişilere sektörde karşılaştıkları her bir sorunu en önemliden en önemsiz doğru sıralamaları istenmiştir. Yapmış olduğumuz gözlem ve görüşmelerde çalışma saatleri, ücretlerin düşüklüğü, ödemelerin zamanında alınmaması, sigortasız çalışma, mobing olarak da adlandırılan iş yerindeki saygısızlık ve iş güvenliği sektördeki en önemli sorunlar olarak belirtilmişti. Anket katılımcıların bu sorunları önem sırasına göre dizmeleri istenmiştir. Soru yönergesinde ilk üç sorunun dizilmesinin yeterli olduğu vurgulanmıştır. Şekil 8'de sol taraftaki çubuklu grafik sıralamalardan yola çıkarak her bir sorunun hangi öncelikte belirtildiğini tek bir sütunda göstermektedir. Buna göre çalışma saatleri en çok belirtilen en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ödemelerin zamanında alınmaması ikinci sırada yer almış; ücretlerin düşüklüğü ise üçüncü sırada en önemli sorun olarak ifade edildiği görülmektedir. Şekil 8'deki tablo ise sorunların katılımcılar tarafından önem sırasına göre 1'den 6'ya kadar dizildiğinde çıkan sonuçları daha ayrıntılı göstermektedir. En çok sayıda katılımcı (katılımcıların % 54) en önemli sorun olarak çalışma saatlerini söy-

Answered: 1,049

Skipped: 156



Şekil 8. En önemli sorun

	1	2	3	4	5	6	Total
Çalışma saatleri	54,01% 478	23,62% 209	14,69% 130	3,05% 27	2,03% 18	2,60% 23	885
Ücretlerin düşüklüğü	15,48% 104	32,59% 219	27,98% 188	9,38% 63	8,04% 54	6,55% 44	672
Ödemelerin zamanında alınmaması	27,25% 233	35,56% 304	25,03% 214	5,85% 50	3,16% 27	3,16% 27	855
Sigortasız çalışma	12,16% 63	16,41% 85	24,32% 126	17,76% 92	14,29% 74	15,06% 78	518
Saygısızlık (mobing)	9,72% 60	13,94% 86	28,85% 178	13,61% 84	16,53% 102	17,34% 107	617
İş güvenliği	11,73% 69	14,80% 87	25,51% 150	14,97% 88	16,50% 97	16,50% 97	588

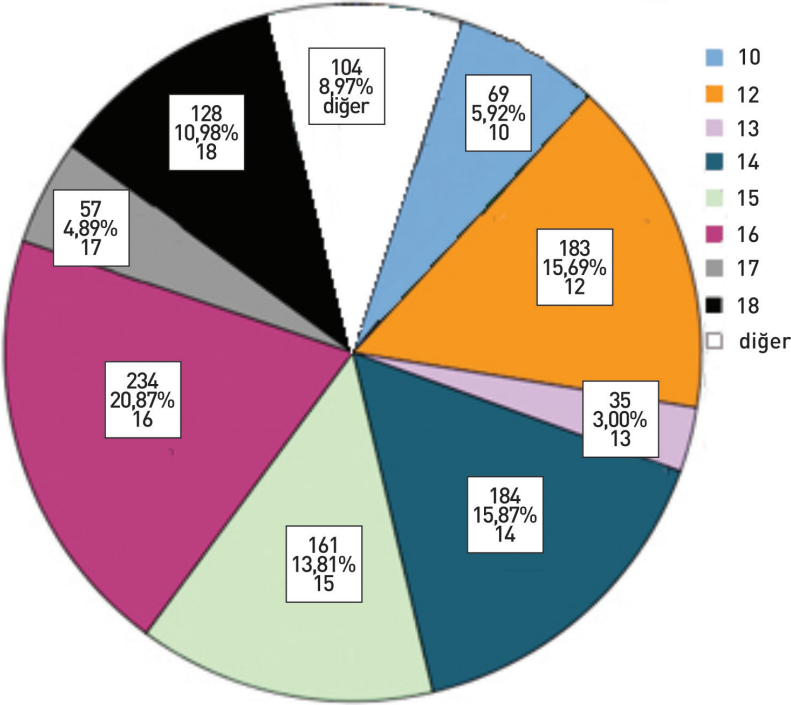
lediği tablonun en sol üst köşesindeki hücrede görülmektedir. Katılımcıların % 35'i ödemelerin zamanında alınmamasını en önemli ikinci sorun olarak ifade etmişlerdir. Diğer yandan katılımcılardan % 28'i ise işyerindeki saygısızlığı en önemli üçüncü sorun olarak gördüğünü belirtmiştir.

Bir önceki soruda çalışma saatlerinin en fazla kişi tarafından en önemli sorun olarak ifade edildiğini söylemiştik. Bir başka sorumuzda katılımcılara çalıştıkları zaman günde ortalama kaç saat çalıştıklarını sorduk. Şekil 9'daki değerler katılımcıların bir günde kaç saat çalıştıklarını göstermektedir.

2- Ortalama çalışma saatleri

6. Günde ortalama kaç saat çalışıyor

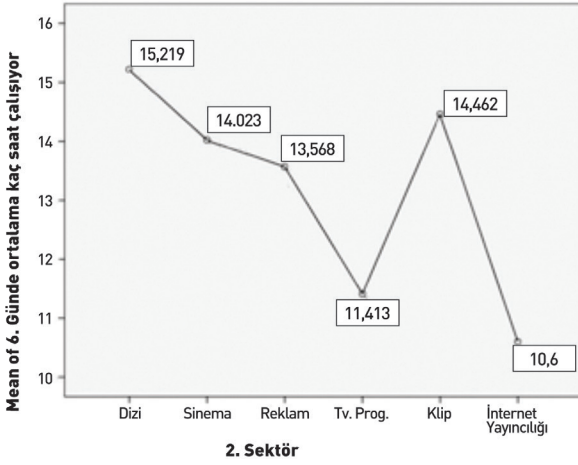
Şekil 9. Ortalama çalışma saatleri



Pasta grafiğe bakıldığında çalışanların % 50'sinden fazlasının günde 15 saatten fazla çalıştığı görülmektedir. Çalışanların yaklaşık % 90'ı çalıştığı zaman günde 10 saatten fazla çalıştığını belirtmektedir. Anketimize katılan sadece 27 kişi (% 2 civarı) 8 saat çalıştığını belirtmiştir. 16 saat katılımcılar (234 kişi) tarafından en sık belirtilen günlük çalışma saati olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların çalışma saatlerini sektördeki en önemli sorun olarak belirtmelerinin sebebi bu veriler ile apaçık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Sektör çalışanları çalıştıkları zaman bir insanın fiziksel olarak dayanmayacağı süreler ile çalışmaktadırlar.



3- Çalışma Saatlerinin sektörlere göre dağılımı



Saat	Dizi	Sinema	Reklam	Tv. Prog.	Klip	İnternet Yayıncılığı	Toplam
8	8 29,6%	3 11,1%	9 33,3%	4 14,8%	0 0,0%	3 11,1%	27 100,0%
9	4 25,0%	2 12,5%	3 18,8%	6 37,5%	1 0,0%	0 0,0%	16 100,0%
10	18 26,5%	10 14,7%	22 39,7%	12 17,6%	1 1,5%	0 0,0%	68 100,0%
11	4 44,4%	2 22,2%	2 22,2%	1 11,1%	0 0,0%	0 0,0%	9 100,0%
12	60 33,1%	37 20,4%	70 38,7%	10 5,5%	1 0,6%	3 1,7%	181 100,0%
13	18 51,4%	5 14,3%	10 28,6%	1 2,9%	1 2,9%	0 0,0%	35 100,0%
14	85 46,4%	37 20,2%	55 30,1%	2 1,1%	3 1,6%	1 0,5%	183 100,0%
15	106 67,1%	19 12,0%	28 17,7%	2 1,3%	2 1,3%	1 0,6%	158 100,0%
16	144 61,5%	32 13,7%	54 23,1%	1 0,4%	2 0,9%	1 0,4%	234 100,0%
17	42 73,7%	5 8,8%	9 15,8%	1 1,8%	0 0,0%	0 0,0%	57 100,0%
18	103 80,5%	12 9,4%	10 7,8%	3 2,3%	0 0,0%	0 0,0%	128 100,0%

Şekil 10. Çalışma saatlerinin sektörlerimize göre dağılımı

Çalışma saatlerinin sektörlere göre dağılımına bakıldığında dizi sektöründe çalışanların günde ortalama 15,2 saat çalıştıkları görülmektedir. Reklam sektöründe çalışanların ise ortalama 13,5 saat çalıştıkları görülmektedir. Sol taraftaki tabloya bakıldığında reklam sektöründen çalışanların yüzde 40'a yakını (70 kişi) 12 saat çalıştığını belirtirken, dizi sektöründe çalışanların en büyük bölümü (144 kişi) 16 saat çalıştığını söylemektedir.

Bu rakamlar Sinema ve Televizyon Çalışanları Sendikasının çalışma saatleri ile ilgili gerçekleştirdiği mücadelede orta yolcu bir yöntem belirlediğini göstermektedir. Bu yöntem sendikaya siyaset yapma imkanı tanımakta ve farklı aktörlerin ve paydaşların sendikayı gerçekçi bir taraf olarak algılama imkanı yaratmaktadır. Öncelikle yalnızca çalışanların % 2'sinin sekiz saat çalıştığını söylemeleri ve çalışanların çok büyük bir bölümünün 15-16 saatin üstünde çalıştığını belirtmeleri saatler konusunda başlangıçta etkili olabilecek bir mücadelenin 8 saat için değil de 10-12 saat için verilmesi gerektiğini göstermektedir. Diğer yandan bundan bir sene önce belirlenmiş olan reklam sektöründeki çalışma ilkelerinin etkilerinin de görülmekte olduğunu bu veriler somut bir biçimde gözler önüne sermektedir. Reklam sektöründe hiç de azımsanmayacak bir kesim daha önce belirlenen ilkelere paralel olarak günde 12 saat çalıştığını ifade etmiştir. Bu sendikamızın başarısıdır. Sendika 1 Ağustos 2016 tarihinden başlamak üzere benzer bir mücadeleyi dizi sektörü için de yürütmektedir, bu mücadelenin başarılı olup olmayacağını zaman gösterecektir.



4.1) Endişe Verici Sorunlar

Çalışanların sektörde karşılaştıkları en önemli sorundan farklı olarak bir de katılımcılara sektörde en çok endişe duydukları sorunları sorduk.

4- Endişe verici sorunlar sıralaması

	1	2	3	4	5	6	7	Total	Score
Çalışma koşulları	33,87% 254	28,00% 210	21,47% 161	7,46% 56	4,93% 37	2,27% 17	2,00% 15	750	5,64
Ödeme alamamak	19,33% 132	30,01% 205	26,06% 178	9,22% 63	8,20% 56	4,54% 31	2,64% 18	683	5,19
İşten anlamayanların artışı	19,81% 125	16,32% 103	25,52% 161	14,58% 92	9,35% 59	6,81% 43	7,61% 48	631	4,72
Dayanışmanın zayıf oluşu	13,25% 80	19,54% 118	26,99% 163	13,41% 81	9,93% 60	7,45% 45	9,44% 57	604	4,53
İş bulamamak	35,59% 210	17,29% 102	13,39% 79	6,78% 40	5,08% 30	11,02% 65	10,85% 64	590	4,95
İş kazaları	12,68% 60	12,90% 61	17,12% 81	12,68% 60	18,39% 87	13,53% 64	12,68% 60	473	3,97
İşimi kaybetmek	4,87% 20	17,52% 72	10,95% 45	10,71% 44	13,38% 55	20,68% 85	21,90% 90	411	3,40

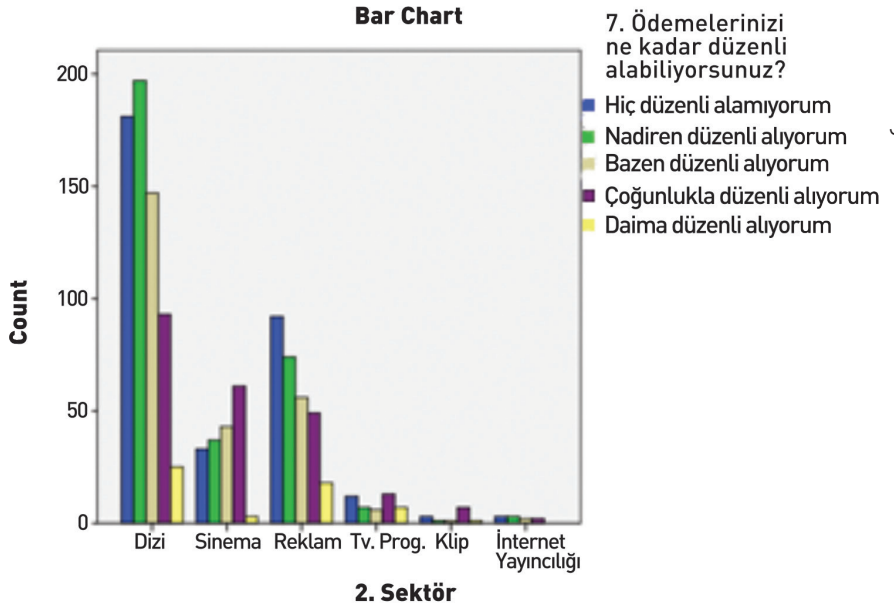
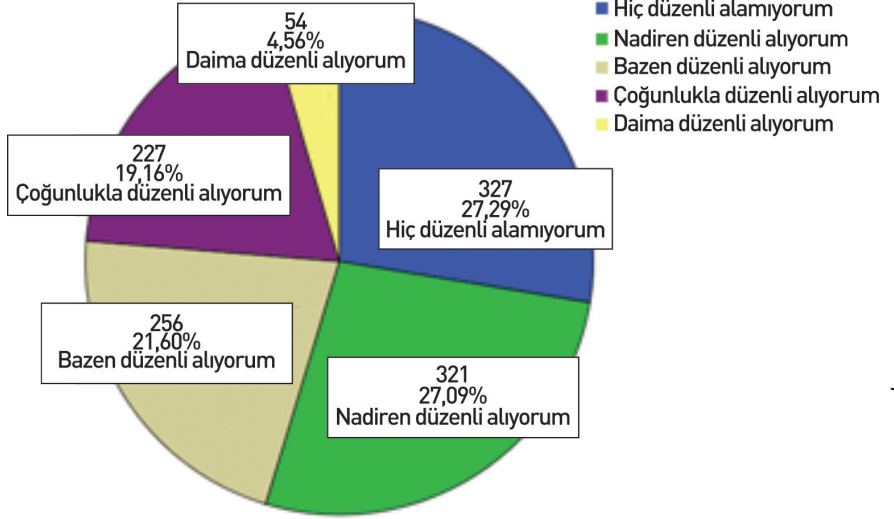
Şekil 11. Endişe verici sorunlar sıralaması

Ankete katılan kişilere sektörde karşılaştıkları en endişe verici sorunları en önemliden en önemsizine doğru sıralamaları istenmiştir. Yapmış olduğumuz gözlem ve görüşmelerde çalışma koşulları, ödeme alamamak, işten anlamayanların artışı, dayanışmanın zayıf oluşu, iş bulamamak, iş kazaları, ve iş kaybetme sektördeki en önemli endişe verici olaylar olarak belirtilmişti. Ankette katılımcıların bu endişe verici olayları önem sırasına göre dizmeleri istenmiştir. Soru yönergesinde ilk üç endişe verici sorunun dizilmesinin yeterli olduğu vurgulanmıştır. Şekil 11'deki tabloya çalışanların yukarıdan aşağıya doğru en endişe duydukları olayları sıralamaktadır. Bu sıralama her bir olayın aldığı toplam puan üzerinden yapılmıştır. Sorun sıralamasındaki detaylara odaklandığımızda birçok kişinin çalışma koşullarını, ödeme alamamayı ve işten anlamayanların artışı ilk üç sırada en endişe verici durum olarak algıladığı net bir biçimde görülmektedir. Fakat bu rakamlar arasından genel sıralamada altlara düşmüş olan iş bulamama sorununun bir grup tarafından en endişe verici sorun olarak algılandığı görülmektedir. Her üç kişiden biri (% 35,6) iş bulamamayı en endişe duyduğu sorun olarak işaretlemiştir. Burada iki farklı algının hâkim olduğunu söylemek mümkündür. Bir grup iş koşulları, kaliteli kişiler ile beraber çalışmak ve kaliteli iş çıkarmak gibi kendini gerçekleştirme güdüsünü hatırlatacak daha üst düzey

insan ihtiyaçlarını karşılayamamaktan kaygı duymaktadır. Çalışanlar arasında üçte birlik bir bölüme tekebül edecek bir diğer grup ise yaşamda kalmak, hayatını sürdürmek gibi temel ihtiyaçları karşılayamamaktan kaynaklı kaygılar yaşamaktadır.

5- Ödeme düzeni & sektörlere göre ödeme düzeni

Anketimizde çalışanların ödemelerini düzenli alıp almadıkları ile ilgili bir soru da sorduk. Bu sorudaki şıklar beşli likert tipinde hiç düzenli alamıyorum ile daima düzenli alıyorum arasında bir çeşitlilik arz etmiştir. Katılımcılar içinde en fazla kişi (% 27,5) ödemeleri hiç düzenli alamadığını belirtmiş. Benzer sayıda kişi yine nadiren düzenli alıyorum diyerek olumsuz görüş bildirmiş. Bu cevaba verilen yanıtlara alt sektörlere göre baktığımızda alt sektörlerde çalışanlar arasında ciddi bir farklar olduğu görülüyor. Sinema çalışanlarının durumunun ödemeleri zamanında alma konusunda diğer sektörlerle nazaran daha iyi olduğu görülüyor. Sinema sektöründe çalışanlar iş bulmakta zorlandıklarını ve ücretlerin görece düşük olduğunu söylerken ödemelerin zamanında alınması konusunda reklam sektörüne göre çok daha iyi durumda. Reklam sektöründe çok daha fazla kişi ödemelerini zamanında alamaktan şikayetçi. Ayrıca dizi sektöründeki

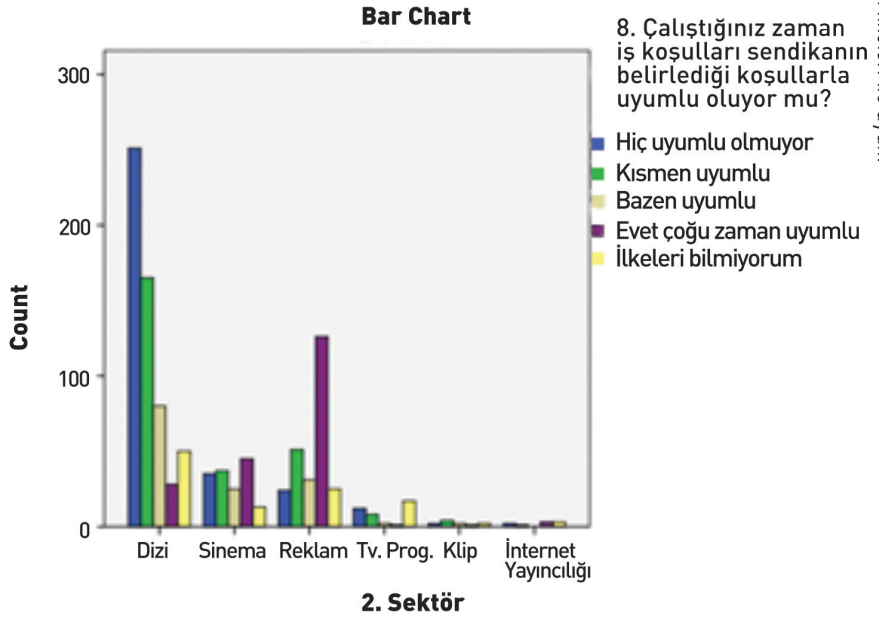
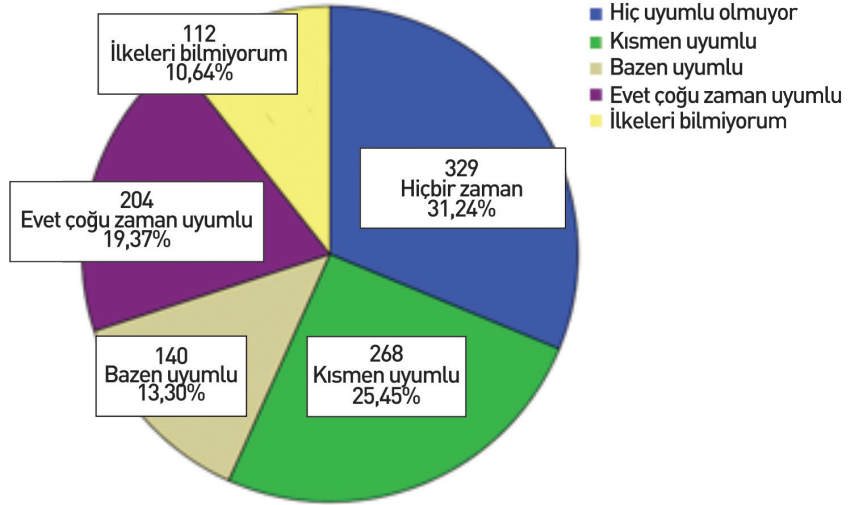


ödemelerin reklam sektörüne göre daha düzenli olduğu katılımcıların beyanlarından anlaşılıyor.

Öyle görünüyor ki beklentilere paralel olarak daha kısa süreli iş yapan reklam sektöründe ödeme düzeni aynı işte haftalarca çalışan dizilere nazaran daha sorunlu. Uzun süreli ilişkiler dizi sektöründe bu konuda daha fazla düzenin oluşmasına vesile olmuş. Dizi sektöründe ödemelerin kimi zaman geriden gelse de bir düzene oturabileceği görülüyor.

6- Sendikanın ilkeleri ile uyum

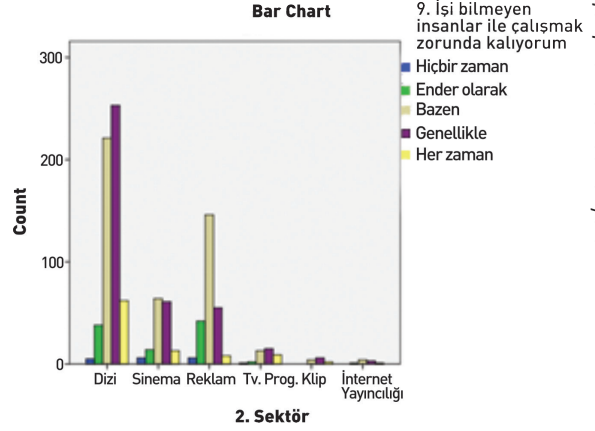
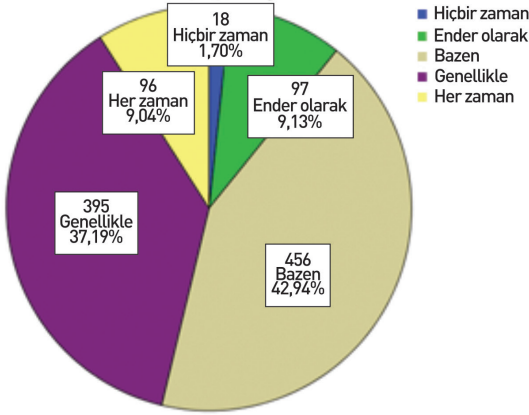
Ankete katılan kişilere çalıştıkları zamanlarda tabî oldukları iş koşullarının sendikanın belirlediği ilkeler ile uyumlu olup olmadığını sorduk. Katılımcıların arasında % 10'luk bir kesim ilkeleri hiç bilmediğini belirtmiştir. Bunun yanında neredeyse her üç kişiden biri çalışma koşullarının sendikanın belirlediği ilkeler ile hiç uyumlu olmadığını belirtmektedir. Bu soruya verilen cevapları alt sektörler göre değerlendirdiğimizde ciddi farklar görüyoruz. Öncelikle dizi alt sektöründe çalışan kişilerin büyük bölümü koşulların belirlenen prensipler ile hiç uyumlu olmadığını söylüyor. Diğer yandan reklam ve sinema alt sektörlerinde çalışanların çoğunluğu çalışma koşullarının sendikanın belirlediği prensipler ile uyumlu olduğunu belirtiyor. Sendikanın her alt sektörde ayrı ayrı yürüttüğü çalışmaları ve ilkelerin alt sektörlerde belirlendiği tarihleri göz önünde bulundurduğumuzda bu sonuçların beklentilerimiz ile paralel olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü dizi çalışma il-



Şekil 13: Sendikanın ilkeleri ile uyum

keleri bu çalışmanın başladığı tarihten yaklaşık bir ay önce, 1 Ağustos'ta yürürlüğe girmişti; bunun yanında reklam ve alt sinema sektörlerindeki çalışmalar çok daha uzun zaman önce yapılmaya başlanmış ve bunların etkileri araştırmanın yapıldığı tarihlerde görülebilmekteydi. Yukarıda Şekil 13'teki çubuk grafikte bu sebeple dizidekinin aksine reklam alt sektöründe çalışan kişilerin çok büyük bölümünün çalışma koşullarının sendikanın belirlediği ilkelerle uyduğunu söylediği görülmektedir.

7- İşi bilmeyen insanlar ile beraber çalışmak zorunda kalıyorum

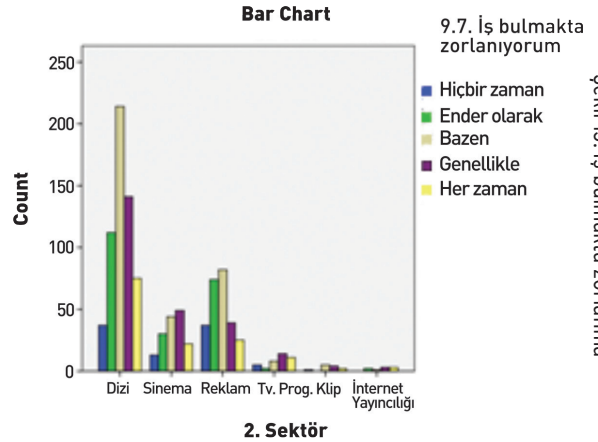
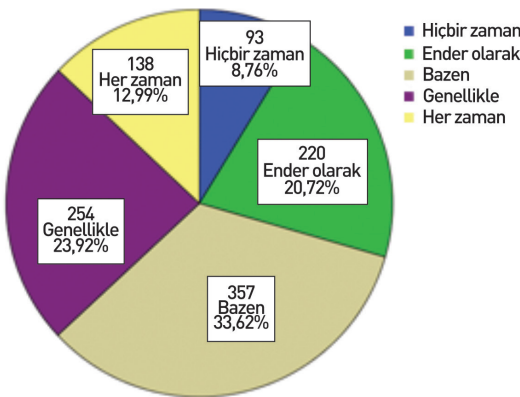


Şekil 14. İşi bilmeyen insanlarla beraber çalışmak zorunda kalıyorum

Çalışanların iş yerinde karşılaştıkları sorunları daha iyi anlamak için yapmış olduğumuz mülakatlarda karşılaştığımız bir başka konuya anketimizde de değindik. Bu yolla daha fazla kişinin bu konudaki tepkisini görme şansımız oldu. Anketimizde çalışanlara “İşi bilmeyen insanlar ile beraber çalışmak zorunda kalıyorum” ifadesinin kendileri için ne kadar geçerli olduğunu sorduk. Katılımcılardan düşüncelerini “her zaman” ve “hiçbir za-

man” seçeneklerinin yer aldığı beşli likert tipinde belirtmelerini istedik. Bu noktada katılımcıların % 37’sinin genellikle dediği, % 43’ünün ise kararsızlık ifade eden beşli ölçekte tam ortada yer alan “bazen” seçeneğini işaretledikleri görülüyor. Bu sorunun bazı alt sektörlerde daha ciddi olarak yaşandığı görülüyor. Dizi sektöründe bu soruya genellikle diye cevap verenlerin oranı reklam alt sektöründekinden kayda değer ölçüde fazla.

8- İş bulmakta zorlanma



Şekil 15. İş bulmakta zorlanma

Çalışanların karşılaştıkları sorunlar ile ilgili olarak ayrıca katılımcılara iş bulmakta zorlanıp zorlanmadıklarını da sorduk. Yine katılımcılardan bu soruya “her zaman” ve “hiçbir zaman” arasında beşli likert tipinde

ölçekte cevap vermelerini istedik. Bu soruya verilen cevaplar yukarıda endişe duyulan sorunlarda da tartıştığımız gibi iki farklı çalışan grubu olduğunu gösteriyor. % 36’lık bir grup iş bulmakta “genellikle” ya da “her za-

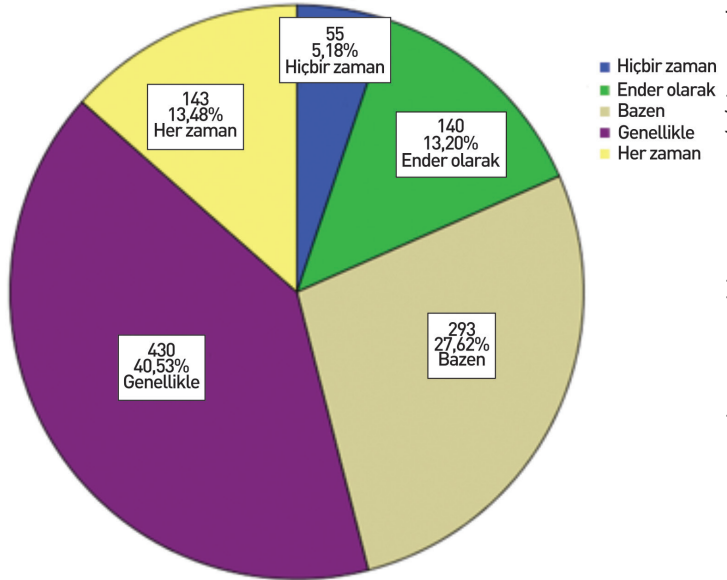
man” zorlandığını söylerken; % 30’a yakın bir grup ise “hiçbir zaman” ya da “ender olarak” bu konuda zorluk yaşadığını söylemektedir. Bu soruya verilen cevapları alt sektörlere göre değerlendirdiğimizde reklamdakilerin daha rahat iş bulduğunu görüyoruz. Buna karşın daha çok sinema alt sektöründen çalışanlar bu konuda en çok sorun yaşayanlar. Dizi çalışanları bu konuda ortada yer alıyor.

Bu veriler yukarıdakilere paralel olarak çalışanlar

arasında bir yanda daha üst düzey insan ihtiyaçlarından biri olan kendini gerçekleştirme problemi yaşayan bir grubun, diğer yanda ise hayatta kalmak gibi daha temel ihtiyaçlar için boğuşan bir başka grubun olduğunu gösteriyor. Bu veriler sendikanın iki çalışan profilinin beklentilerini ayrı ayrı ele alması gerektiğini, farklı gruplar ile iletişim kurarken de bu farklılığı hesaba katarak hareket etmesinin önemini ortaya koymaktadır.

9- İş yaparken kaliteli iş çıkaracak koşulları bulamama

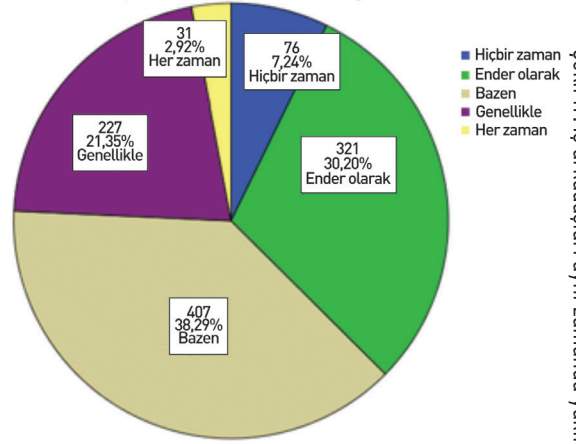
Sektördeki sorunlar hakkında anketimizde çalışanların iş ortamını ne şekilde algıladıkları üzerine bir soru da koşulların kaliteli iş yapmaya elverişli olup olmadığı ile ilgiliydi. Bu tartışma yukarıda “iş bilmeyen insanlar ile birlikte çalışmak zorunda” kalınması sorunu ile ilintilidir. Yapmış olduğumuz mülakatlarda klişe bir örnek sıklıkla dile getirilmiştir. Çalışanlardan bazıları şöförlük yapanların bile sektörde hızla ve haksız yere yükselebildiklerinden şikâyet etmiştir. Benzer bir şikâyet özellikle mesleğini sanat icra etmek olarak algılayan kişiler arasında zaman baskısı, kullanılan malzemelerin yetersizliği, eksik personelle çalışmak zorunda bırakılmak gibi sorunlardan yola çıkarak “Kaliteli iş yapılabilecek koşulların bulunamaması” olarak anlatılmıştır. Bu soru da beşli likert tipinde sorulmuştur ve çalışanlardan % 40,5’i “genellikle” kaliteli iş çıkarabilecek koşulları bulamadığını söylemiştir. Burada da yaklaşık % 20’lik bir kesim böyle bir sorunu hiçbir zaman ya da ender olarak yaşadığını ifade etmektedir. Beklentimizin aksine alt sektörlere baktığımızda kaliteli iş yapabileceği koşulları bulamama halinin alt sektörden alt sektöre kayda değer bir fark olmadığı görülmektedir. Bu mesele dizi, sinema gibi alt sektörlerde de genellikle bir sorun olarak algılanmaktadır.



Şekil 16. İş yaparken kaliteli iş çıkaracak koşulları bulamama

10- İş arkadaşları aynı zamanda yakın arkadaşlar mı?

Ankette sorduğumuz “İş arkadaşlarım aynı zamanda yakın arkadaşlarımdır” ifadesine anketi dolduranların ne derece katıldığına baktığımızda çalışanların birbirleri ile pek de yakın arkadaş olmadıklarını gözlemliyoruz. Katılımcıların % 40’a yakını daha çok kararsızlık ifade eden ortadaki seçenek olan “bazen”i işaretlemiş. Katılımcıların % 30’u ise ender olarak iş arkadaşlarının aynı zamanda en yakın arkadaşı olduğunu söylemiş. Diğer yandan her beş kişiden bir kişi iş arkadaşını aynı zamanda en yakın arkadaşı olarak görülebiliyor. Bu soruya verilen yanıtlar setlerin ekseriyet ile çalışanlar için pek de sıcak bir sosyal ortam olarak algılanmadığını gösteriyor. Benzer sosyo-ekonomik kesimlerden gelen ve 16-18 saat gibi bir günün büyük bölümünü bir arada geçiren insanların büyük bölümünün iş yerinde yakın arkadaşlık kurmuyor olmaları üzerine düşünülmesi gereken bir meseledir. Daha sonraki sorulardan da göreceğimiz üzere çalışanlar ekseriyetle işlerini severek yapmaktadır; hatta yüz yüze görüşmelerden edindiğimiz intiba çalışanların aynı zamanda işlerini hobi gibi gördüğünü söylüyor,

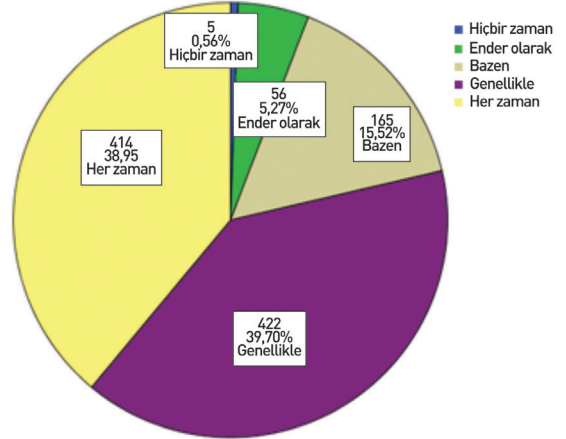


Şekil 17. İş arkadaşları aynı zamanda yakın arkadaşlar mı?

çalışanların çoğu işini sahipleniyor. Böyle bir ortamda daha yakın arkadaşlıklar kurulmasını bekleriz ama bu çoğunlukla bu sektör için geçerli değil gibi görünüyor. İşin zorluğu, insanların çalışırken yıpranmaları, sürekli iş değiştirmek durumunda olmak sıcak ilişkilerin geliştirilmesini zorlaştırıyor olabilir.

11- İşimi severek yapıyorum

Ankette sorduğumuz “İş arkadaşlarım aynı zamanda yakın arkadaşlarımdır” ifadesine anketi dolduranların ne derece katıldığına baktığımızda çalışanların birbirleri ile pek de yakın arkadaş olmadıklarını gözlemliyoruz. Katılımcıların % 40’a yakını daha çok kararsızlık ifade eden ortadaki seçenek olan “bazen”i işaretlemiş. Katılımcıların % 30’u ise ender olarak iş arkadaşlarının aynı zamanda en yakın arkadaşı olduğunu söylemiş. Diğer yandan her beş kişiden bir kişi iş arkadaşını aynı zamanda en yakın arkadaşı olarak görülebiliyor. Bu soruya verilen yanıtlar setlerin ekseriyet ile çalışanlar için pek de sıcak bir sosyal ortam olarak algılanmadığını gösteriyor. Benzer sosyo-ekonomik kesimlerden gelen ve 16-18 saat gibi bir günün büyük bölümünü bir arada geçiren insanların büyük bölümünün iş yerinde yakın arkadaşlık kurmuyor olmaları üzerine düşünülmesi gereken bir meseledir. Daha sonraki sorulardan da göreceğimiz üzere çalışanlar ekseriyetle işlerini severek yapmaktadır; hatta yüz yüze görüşmelerden edindiğimiz intiba çalışanların aynı zamanda işlerini hobi gibi gördüğünü söylüyor,



Şekil 18. İşimi severek yapıyorum

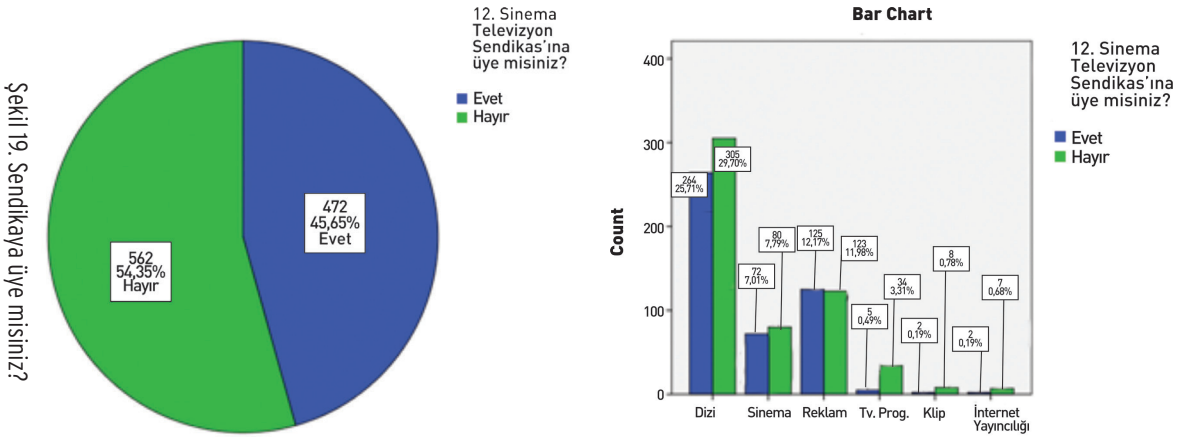
çalışanların çoğu işini sahipleniyor. Böyle bir ortamda daha yakın arkadaşlıklar kurulmasını bekleriz ama bu çoğunlukla bu sektör için geçerli değil gibi görünüyor. İşin zorluğu, insanların çalışırken yıpranmaları, sürekli iş değiştirmek durumunda olmak sıcak ilişkilerin geliştirilmesini zorlaştırıyor olabilir.

4.2) Üyelik

Anket kapsamında soruların bir kısmı sendika üyeliği ile alakalı sorulmuştur. Bu bölümde paylaşacağımız sonuçlardan bazıları sadece üyelerin verdiği yanıtlardan derlenmiştir. Öncelikle anketimize katılan kişilere sendikaya üye olup olmadıklarını sorduk.

dan derlenmiştir. Öncelikle anketimize katılan kişilere sendikaya üye olup olmadıklarını sorduk.

12- Sendikaya üye misiniz?



Şekil 19 ankete katılanların %54'ünün sendikaya üye olmadığını %46'nın ise üye olduğunu gösteriyor. Sendikaya üye olduğunu söyleyenlerin sayısı 472. Bu sayı sendikanın toplam üye sayısının yarısına yakın. Bu sayının büyüklüğü gerçekleştirilmiş olan araştırmanın sendika üyelerinin tamamını temsil edebilecek bir araştırma olduğunu söylüyor. Diğer yandan sendikaya üye olmayan 562 kişinin görece uzun sayılabilecek bu anketi cevaplamış olması sendikaya olan ilgi hakkında bize ipuçları veriyor. Bu ilgi sektörde çalışanların yaşadıkları sorunları paylaşmak istediklerini gösteriyor, bu kişilerin sorunları çözmek için çaba harcamaya hazır oldukları sonucunu çıkarmak da mümkün olabilir.

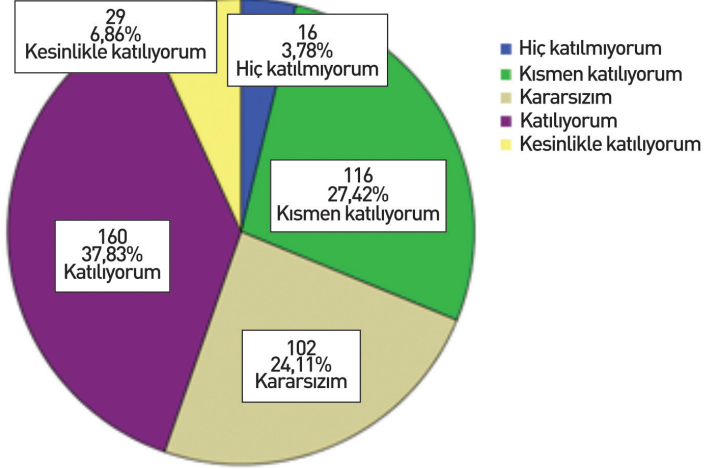
Ankete katılan ve sendikaya üye olmadığını söyleyenlerin %80'i üye olmak istediğini de belirtmiş. Bu sendika açısından oldukça olumlu bir sonuçtur. Kapıda üye olmayı bekleyen insanlar olduğunu söyleyebiliriz. Bu sonuç sendikaya üye olmak için başvuru yapanların zahmetsiz bir şekilde üye kaydedilmesi için gerekli çalışmaların hızla yapılması gerektiğini söylüyor. Anketimizde üye olmayanların neden üye olmadıkları ile ilgili sebebi açıkça yazabilecekleri bir soru daha sormuştuk. Bu soruda bazı katılımcılar üye olmak için çaba harcadıklarını, sendikayı birkaç kez aradıklarını ama buna rağmen sendikanın kendilerine dönmediği-

ni söylemiştir. Sadece üye olmayanlara yönelik sordüğümüz "üye olmayı düşünüyor musunuz?" sorumuza "Hayır üye olmak istemiyorum" diyen 104 kişiden 96'sı üye olmak istememesinin sebebini de açıkça belirtmiş. Bu sebeplerin içinde daha sonraki bölümlerde daha detaylı tartışacağımız bazı temalar öne çıkıyor. Bunlar arasında sendikayı çalışma koşullarında köklü değişiklik yapacak güçte görmeyenler; sendikanın işçiden yana değil işverenden yana tavır aldığını söyleyenler; sendikayı fazlaca ideolojik ya da siyasi bulanlar olduğu gibi; sendikanın ülke gündemindeki siyasi olaylarda tavır almamakla suçlayanlar; sendikayı "sarı sendika" olmakla suçlayanlar; sendika kurucularını güvenilir bulmayanlar ve sendika ücretini fazla bulanlar var.

Ağustos-Eylül 2016'da gerçekleştirilen anket çalışmasında sendikaya üye olduğunu söyleyenlerin ortalama 10.37 aydır üye oldukları görülüyor. Sendikanın Ocak 2015'te kurulduğu düşünülür ise üyelerinin çoğunluğunun henüz bir yılını doldurmamış olması beklentiler ile paraleldir. Bundan sonraki dört başlıkta incelediğimiz sendikanın çalışmalarını konu alan sorular sadece sendika üyelerine sorulmuş sorulardır. Bu soruların çoğunda üyelerin çoğunluğunun sendika hakkında oldukça olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir.

13- Sendika beklentilerinizi karşılıyor mu?

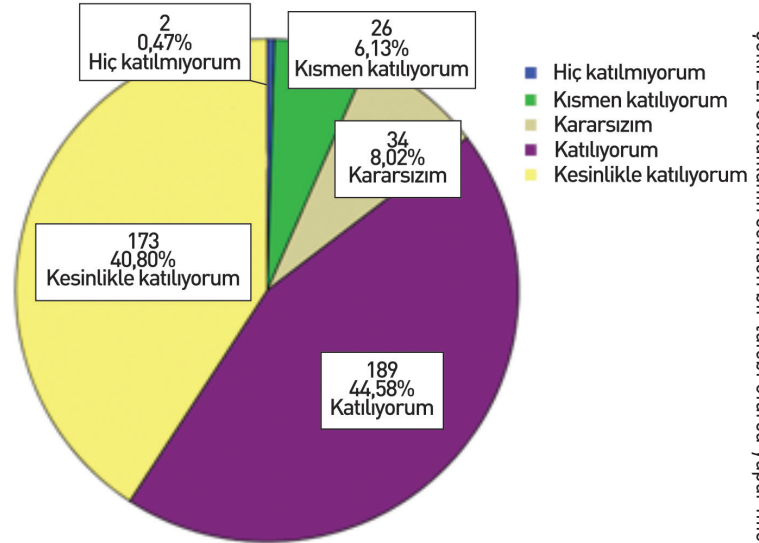
Anketimizde sendika üyelerine bazı ifadeler sunulmuş, beşli likert tipi ölçekte bu ifadelere katılıp katılmadıkları sorulmuştur. “Sendika beklentilerimi karşılıyor” ifadesine katılımcıların %50’ye yakını katıldığını belirtirken, katılımcıların %24’ü kararsız olduğunu söylemiş.



Şekil 20. Sendika beklentilerinizi karşılıyor mu?

14- Sendikanın senden bir talebi olursa yapar mısın?

Katılımcıların %85’i “Sendikanın benden bir talebi olur ise onu yerine getirmek için elimden geleni yaparım” ifadesine katıldığını söylüyor. Yapmış olduğumuz yüzyüze görüşmelerde edindiğimiz genel hissiyat insanların ekseriyetle inisiyatif olarak sendika için çalışmaktan çok pasif bir desteği tercih ettikleri yönündedir. “Sendika yapsın biz destekleyelim,” “sendika kuraları koysun ben uyayım” şeklinde tavır daha sık karşılaştığımız bir tavidir. Şu anda sendikanın temelde insan kaynağı sıkıntısı sebebi ile yeterince aktif olamaması, setleri yeterince ziyaret edememesi, yaşanan her haksızlıkta müdahil olamaması üyelerde eleştirel bir tavrın oluşmasına sebep olabiliyor. Üyeler sendikayı kendilerinin katılarak, çalışmalara dahil olarak güçlenebilecek bir yer olduğunu anlamış değiller. Üyeler ekseriyetle sendikayı hizmet

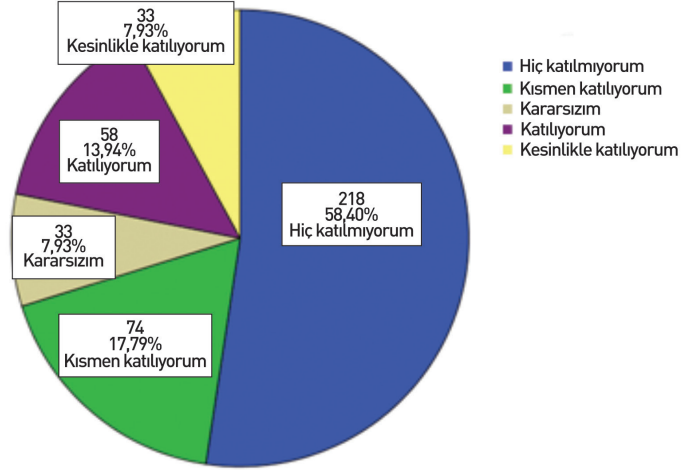


Şekil 21. Sendikanın senden bir talebi olursa yapar mısın?

alacakları bir kurum olarak algılamaktadırlar. Anketimizde “sendika için şimdiye kadar hiç gönüllü çalıştınız mı” şeklinde bir sorumuz da vardı, bu soruya üyelerin %90 “hayır” cevabını vermiştir. Raporun ilerleyen bölümlerinde bu sorun daha detaylı bir biçimde tartışılacaktır.

15- Sendikadan arkadaş edindim

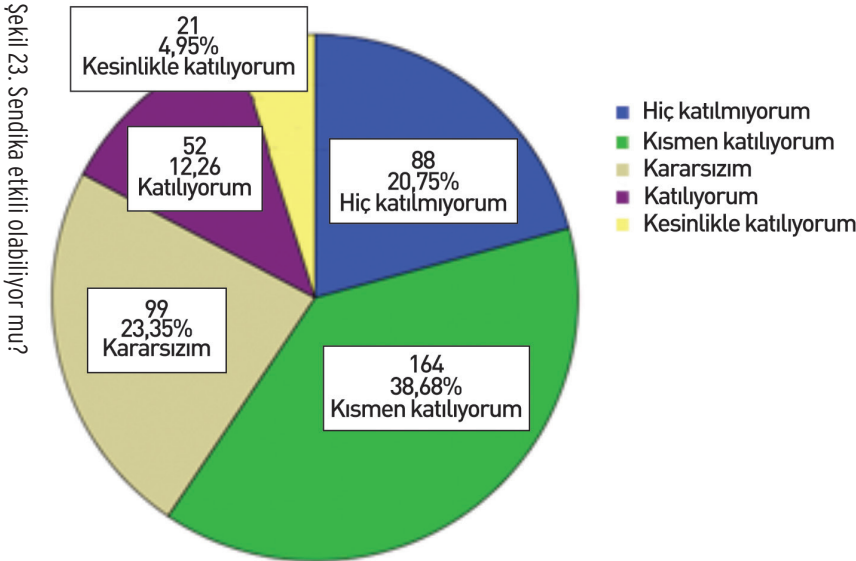
Anketimizde sendikanın üyeler için sosyal ortam sağlayıp sağlamadığına ilişkin bir sorumuz da vardı. Yukarıda tartıştığımız işte arkadaş edinme sorusuna benzer “Sendikaya üye olduktan sonra arkadaş edindim” ifadesini katılımcılara yönelttik. Katılımcılar arasında yalnızca 5 kişiden biri sendikadan yeni bir arkadaş edindiğini söylemektedir. Bu durum sendikanın diğer ülkelerdekinden farklı olarak sosyal etkisinin oldukça az olduğunu gösteriyor. Tarihsel olarak sendikacılığın işçiler arasında sıkı bağlar kurduğunu biliyoruz. Örneğin İngiltere’de 19 yüzyılda sendikanın iş çıkışlarında çalışanları biraraya getirme fonksiyonu birçok araştırmacı tarafından



anlatılmıştır. Sendikacı işçilerin bira içerken bir araya geldiklerini gösteren, birçok eylemin bu meclislerde örgütlendiğini söyleyen tarihçiler vardır.

Şekil 22. Sendikadan arkadaş edindim

16- Sendika etkili olabiliyor mu?



Şekil 23. Sendika etkili olabiliyor mu?

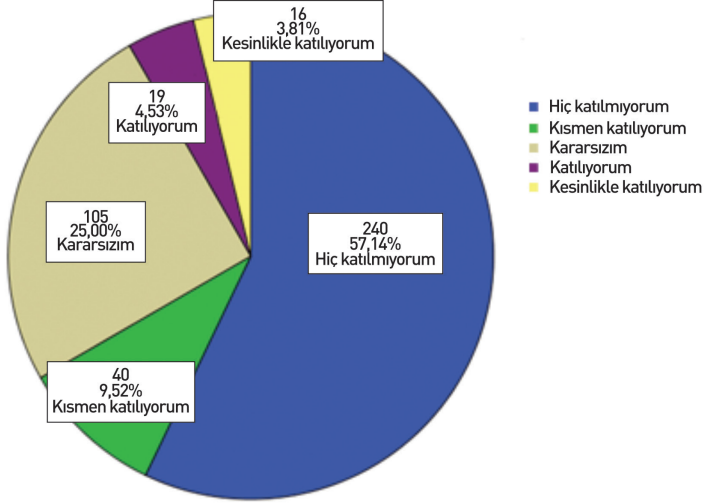
Ankete katılanlara sendikanın etkili olup olmadığı hakkındaki düşüncelerini de sorduk. “Sendika yeterince etkili olamıyor” ifadesine %60’a yakın bir çoğunluk katılmazken, 523lük bir kesim kararsız kalmış.



17- Sendika herkesi kucaklamıyor

“Sendika herkesi kucaklamıyor” bazı insanlara ayrıcalık yapıyor ifadesi de üyeler tarafından olumsuz karşılanmıştır. Yani katılımcıların büyük bir bölümü sendikanın herkese eşit mesafede olduğu görüşünde.

Sendikanın bazı kişileri ‘kayıрма’ konusu ileride sendikanın mesleki yeterlilik belgesi vermeye başlaması ile önemli bir konu haline gelebilir. Diğer yandan sendika iş bulma, iş havuzu yapma gibi uygulamalar başlatırsa kayırma konusu üyeler arasında gündeme gelebilir. Yapmış olduğumuz yüzyüze görüşmelerde sendikanın “zaten sektörü iyi bilen, isim yapmış insanlar tarafından kurulmuş olduğu” düşüncesinin hâkim olduğunu gördük. Görüşmelere katılan bazı kişiler sendikanın bünyesinde aktif olan kişilerin iş bulmasına yardım



Şekil 24. Sendika herkesi kucaklamıyor

ettiğini düşünüyor. Bu kişilere göre sendika kendi içinde bazı kişilere ayrıcalık yapıyor. Sendikanın dışında ve sendikaya mesafeli kalmayı tercih eden bazı kişiler ise sendikanın sektörde serbest piyasa ekonomisi mantığına aykırı bir tekel yaratma amacı içinde olduğunu düşünebiliyor. Diğer yandan sendikaya daha yakın olan ama sendika işleyişine şüpheli yaklaşan kişiler de sendikanın işverenler ile yakın temasından kaynaklanan bazı kayırma olaylarından bahsetmiştir. Bu gibi yaklaşımlar sendikadan eşitlik ve şeffaflık beklentisi olduğunu gösteriyor. Bu tartışma sebebi ile bu meseleyi ankete dâhil etmeyi düşünmüştük. Yüz yüze görüşmelerde sıklıkla konuşulan bu algıların üyelerin genelinde ciddi bir etkisi olmadığı anket sonuçlarında görülmüştür. Anket sonuçlarına göre çok küçük bir kesim sendikanın herkesi kucaklamadığı düşüncesini paylaşmaktadır.

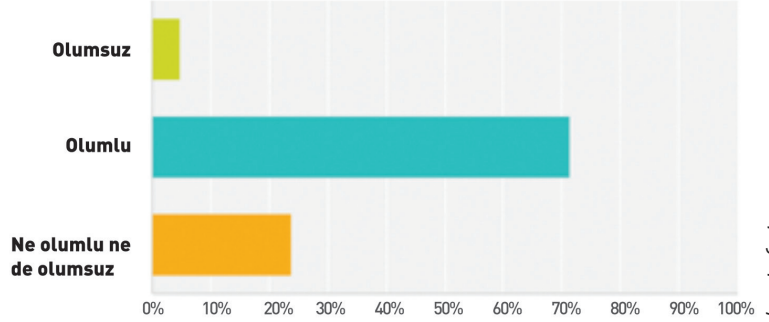
Diğer yandan sendika yetkilileri ile bu konu tartışılmıştır. Bu tartışmada insanların sendikaya geldiklerinde birbirleriyle tanıştığı, bu tanışıklığın doğal sonucu olarak üyelerin birbirine iş paslayabileceği konuşulmuştur. Bu dayanışmanın sendika açısından olumlu değerlendirilebileceği ifade edilmiştir. Fakat bunun sendikanın kurumsal bir kararı olmadığı üyelerin kendi arasındaki ilişkiler ile ilgili bir mesele olduğu vurgulanmıştır. Örneğin bir üye “Ben adam seçerken sendikalı olanları seçiyorum, ödüllendiriyorum. Ama bu kayırma değil. Bunu yapan sendika değil, benim.” şeklinde tutumunu anlatmıştır.

Anket sonuçlarını analiz ederken insanların “sendika insanları kayırıyor” cümlesinden ne anladıklarını, akıllarından neler geçtiğini tam olarak bilemeyiz. Buraya kadar yaptığımız değerlendirmeler yüzyüze görüşmelerden ve sendika yetkilileri ile yaptığımız sohbetlerden yola çıkmaktadır. Anket sonuçlarında genel olarak üyelerin çoğunluğunun “sendikamız iyidir, kimseyi kayırmaz” düşüncesinin hâkim olduğu görülmüştür.



18- Sendika sizde genel olarak olumlu mu olumsuz mu çağrışım yapıyor?

Anketimizde sendikanın çalışanlar arasında olumlu mu olumsuz mu algılandığını anlamaya yönelik bir soru da sorduk. Açık uçlu sorulara verilen cevaplar içinde, “sendikayı soğuk buluyorum, kendime yakın hissetmiyorum, gidiyorum, yabancı kalıyorum” diyenler de var. Bu gibi bakışların çalışanların genelinde neye tekabül ettiğini anlamak amacı ile bu soruyu sormuştuk. Anket sonuçlarına göre katılımcıların % 71,5’i sendikayı olumlu algıladığını söylemiştir. Çok küçük bir kesim (%4,7) sendika hakkında olumsuz düşünce içinde olduğunu söylemiş, katılımcıların % 24’lük bir kısmı ise sendika hakkında ne olumlu ne olumsuz düşünce içindedir.



Answer Choices	Responses
Olumsuz	4,70% 46
Olumlu	71,50% 700
Ne olumlu ne de olumsuz	23,80% 233
Total	979

Şekil 25. Sendika sizde genel olarak olumlu mu olumsuz mu çağrışım yapıyor?

V. Etkin Söylemler

Bu bölümde, yapmış olduğumuz gözlem, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme ve anketimizdeki açık uçlu sorulardan elde ettiğimiz verinin analizini sunacağız. Araştırmamızda set ziyaretlerinin yanı sıra 24 kişiyle yüzyüze görüşme gerçekleştirdik. Bu görüşmeler sırasında üç hegemonik söylemin olduğunu gözlemlendik. Bu bölümde bu söylemler tartışılacaktır.

Hegemonik söylemin ne olduğunu anlamak için önce söylem hakkında bir iki söz söylemek gerekiyor. Söylem denilince akla sadece kelimenin kökeninde yer alan “söylemek” ya da “söz” akla gelmemelidir.⁵⁾ Söylem benzetmeler, imajlar ve anlatılar vasıtası ile olayları seçilmiş belli bir açıdan gösteren, olayın bazı boyutlarını görmezden gelmemizi salık veren, bazı boyutlarına vurgu yapan temsiller akla gelmelidir. Söylem hem insanın bakış açısını belirler, hem de insanın bakış açısının ürünüdür. Örneğin İslamcı söylem hem belli kişilerin tavır ve davranışlarında gözlemlenebilirken, bu söylem onların dünyaya bakış açıları da belirleyici olabilir. Söylem insanların tavırlarında, tutumlarında, kılık kıyafetinde, düşünme biçimlerinde, ses tonlarında kendini gösterir. Söylem dile, tavır ve davranışlara yansır, insanın dünyayı anlamlandırma biçimine damgasını vurur. Söylemin kaynağı bireyin içinde yaşadığı toplumsal ortam ve ideolojik zemindir.

Söylemi doğrudan bir insan ile özdeşleştirmek doğru olmaz, çünkü bir kişi aynı anda birden fazla söylemin etkisi altında olabilir. Ya da bir insan farklı konularda farklı söylemlerin etkisi altında kalmış olabilir. Bir insan farklı söylemlerin uğrak yeridir, bu açıdan bakıldığında aslında hepimiz çelişkiler ile doluyuzdur. Birbirleri ile hiç alakası olmayan söylemleri bir kişi kendi bünyesinde farklı şekillerde eklemleyebilir. Örneğin bir kişi konu para olduğunda neo-liberal, kadın erkek ilişkilerinde feminist, siyasi görüş olarak devletin güçlü olduğu milliyetçi söylem içinden konuşabilir, tercihlerini ifade edebilir. Hegemonik söylem dediğimizde ise, bir çok kişi tarafından paylaşılan, herhangi bir konu alanında bilince çıkan ve baskın olan söylemi kastediyoruz.

Sinema ve televizyon sektöründe çalışanlar ile yaptığımız gözlem ve uzun sohbetlerde (derinlemesine gö-

rüşme) üç söylemin hakim olduğunu gördük. Bunları “meslek adabı söylemi,” basmakalıp sendika söylemi” ve “devlet ağzı” olarak adlandırdık.

Bu isimler anlatmaya çalıştığımız söylemleri bir çerçeve altına alıp onları adlandırmak amacı ile kullandığımız etiketlerdir. Bu söylemleri farklı şekillerde de adlandırabilirdik. Örneğin “meslek adabı” yerine ‘işveren söylemi’; “basmakalıp sendika söylemi” yerine ‘solcu söylem’, ya da “devlet ağzı” yerine “otoriter söylem” diyebilirdik ama araştırma bulguları üzerine yaptığımız tartışmalarda bu isimlendirmelerin bizi pek istemediğimiz yerlere götürdüğünü fark ettik. Her adlandırma aslında sorunludur; olanı dar bir çerçeveye indirger. Adlandırmalar okuyucuda yazarın kontrol edemeyeceği imgelemler ve çağrışımlar yaratır. En son noktada yaptığımız tercihin ne anlama geldiğini, bu adlandırma ile neyi anlatmaya çalıştığımızı her bir söylemi tek tek detaylı bir biçimde tartışırken açıklayacağız. Bu epistemolojik kaygının ötesinde veri analizinde karşımıza onlarca alt söylemin çıktığını söylememiz gerekiyor. Tüm bu zenginliği analitik bir çerçevede sunmak ve anlaşılır kılmak için yaptığımız sınıflandırma ile bir nevi sadeleştirme amacını da güdüyoruz.

Sinema ve televizyon çalışanları icra ettikleri mesleği anlatırken, sektör hakkında değerlendirmelerde bulunurken ve sendikaya ilişkin düşüncelerini paylaşırken bu üç söylem içinden konuşmaktadırlar. Denilebilir ki bu üç söylem meslek, sektör ve sendika hakkındaki algı ve beklentilere rengini vermektedir. Çalışanlar bu söylemler içinden konuşmakta, yaptıkları işi heyecanla anlatmakta ya da şikâyet etmektedir. Diğer yandan yine bu söylemler çalışanların algı ve beklentilerini belirlemede ve şekillendirmektedir. Aşağıdaki bölümde bu üç söylem önce olumlu ve birleştirici daha sonra eleştirel ve saldırgan vurguları ile tartışılmıştır.

5) Vivien Burr. (2003). An Introduction to Social Constructionism. 2nd ed. S.64.

5.1) Meslek Adabı Söylemi

Konuştığımız birçok katılımcı “kalite”, “başarı”, “disiplin” gibi kavramları vurgulayarak sektörde olması gereken bir ‘meslek’ icra etme biçiminden bahsetmektedirler. Bu konuşmaları meslek adabı söylemi olarak adlandırdık. Bu söylem “mesleğin düzgün bir şekilde yapılması” gerektiğini ileri sürüyor. Bu söylemin hegemonik olduğu durumda birey yaşanan bir çok farklı konuyu meslek adabı penceresinden değerlendirme eğiliminde olabiliyor. Bu söylemde mesleğin geçmişten gelen bazı kuralları olduğu, bunlara riayet edilmesi gerektiği, sektördeki doğru davranış ve tutumların ancak ‘meslek adabı’ içinden formüle edilmesi gerektiği vurgulanıyor. Bu söylemdeki bireyler bir yandan ‘mesleğe sahip çıkmak’ gerektiğini vurgularken; sendika söz konusu olduğunda sendikanın sektörde yapıcı bir rol üstlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bir yapım sorumlusu “sendika muhalefet değil çözüm üretmelidir” (No. 6) diyerek anlatmaya çalıştığımız söylemin sendika vurgusunu özetler nitelikte konuşmuştur. Bu söylem son yıllarda sektörün içinde bulunduğu sıkıntılı durum yüzünden sendikaya “mesleği kurtarmaya yönelik bir şeyler yapmalı” şeklinde bir rol

biçmektedir. Bu söylemin özünde bir sonraki bölümde daha detaylı tartışacağımız çıkar temalı bir yaklaşım olduğu söylenebilir. Bir set amiri bu söylemi meslek adabının nasıl olması gerektiğini anlatırken işbirliğine vurgu yapmıştır.

“Mesela setin ortasında bok var, biri setin ortasına çıkmış. Bunu gören bir çalışan bunu kim yaptı diye sormamalı. Eğer burada bir iş yapıyorsak hep beraber, herkes bunun sorumluluğunu almalı. ‘Sen yaptın, ben yaptım, bu işin sorumlusu kim diye tartışmaya girmek gerek. Herkes bu işin ucundan tutacak” (No. 12).

Bu söylem “özveri”, “takım ruhu” ve “işbirliği” gibi konuları ön plana çıkarmaktadır, bu değerler teknik bazı becerilerin yanında meslek adabının olmazsa olmazı olarak görülmektedir. Bu söylemde bir yandan profesyonellik vurgusu yapılırken, diğer yandan değerlere vurgu yapılmaktadır. Bu söyleme göre çalışanlar hem işini iyi bilecek ve yapacak hem de takımla birlikte sorumluluk almayı kabul edecektir. Sorumluluk, özveri, işbirliği gibi değerlere yapılan vurgu sebebiyle bu söylemi adlandırırken “adap” kelimesini tercih ettik. Yukarıdaki kişi “Herkes yaptığı işi sahiplenmeli, suçu birbirine atmamalı” derken “Peki ama ya eğer sen işini doğru yapmıyorsan?” gibi sorular sorarak örgütlenme çabası içinde olanların maksatlarını sorgulayabilmektedir. Bu söyleme göre meslek içinde ya da sektörde bir örgütlenme olacaksa önce meslek adabına sahip çıkılmalıdır. Bu söylemin etkin olduğu bazı çalışanlar hak arama, dik durma, birlikte hareket etme gibi sendikalaşmanın öne çıkan avantajlarından ziyade sendikayı mesleğe sahip çıktığı için ve mesleğin önde gelen başarılı ve saygın temsilcileri tarafından kurulduğu için övebilmektedir. Bu söylem örgütlenmek için gerçek motivasyonu meslek adabının benimsemesinde ve bunun sektörde yaygınlaştırılmasında buluyor.

Bu noktada bu söylem yukarıda olumlu algılanabilecek birçok vurgunun yanında eleştirel düşüncenin olduğu bir zemin de sunuyor.

Meslek adabının yok olmaya yüz tuttuğundan yakan bazı kişiler teknik becerilerin de yavaş yavaş yok olmaya başladığından yakınmıştır. Bir katılımcı “Eskiden sekiz saatte yapılan işi şimdi otuz saatte yapamıyorlar, kardeşim” (No.13) demektedir. Bu söyleme göre son dönemlerde “iş bilmezlik almış başını gitmiştir.” Sektörde ehil olmayan kişilerin sayısının artması ile sık sık söylenildiği şekli ile şöförlerin yapımçı, yapım sorumlusu, hatta sanat yönetmeni olmaları ile sorunlar baş göstermeye başlamıştır.



Bu söylem kimi zaman sendikaya yönelik olumsuz tavrın dillendirilmesinde de karşımıza çıkıyor. Bir yapımcı sette yaşadıkları bir olayı anlatırken bu söylemin içinden sendikayı eleştirmektedir.

Bir keresinde ciddi zor bir sahne çekiliyor, bir masa var, 3-4 farklı kamera ile farklı açılardan çekim yapılıyor. Bulut var, köpek var sahnede. Bütün bir set orada dişini tırnağına takmış uğraşiyor. İşin tüm riskini almış kişiler var. Adam bütün parasını yatırmış işe. O sırada üçüncü kamera asistanı saatini işaret edip (koluyla hareketi yapıyor) “on dakikadır yemek molası vermedik” diye bağırabiliyor. Bunu duyunca tepem atıyor. Benim için o kişi bitmiştir. O adamın kellesi gider kardeşim (No:14).

Bu söylem sendikanın bazı çalışanları set adabına yaraşmayacak davranışlara sevk ettiğini anlatmaktadır. Bu kişiye göre aslında sette söz hakkı olamayacak bir kişi sendikadan aldığı cesaret ile iş ortamında kurulmuş olan işbirliği ve özveri ruhuna zarar vermektedir.

Unutulmamalıdır ki bu söylemin olumlu ve eleştirel vurgularını bu raporda paylaşırken bizler araştırmacılar olarak ne bu söylemin yanındayız ne de bu söylemin karşındayız. Bu raporda görüşmelerden yola çıkarak sıklıkla karşılaştığımız bir yaklaşımı meslek adabı söylemi adı altında tarif etmeye ve betimlemeye çalışıyoruz. Bu iç görünümün uzun vadede sendikaya yönelik algıların anlaşılmasında bizlere yardım edeceği kanaatindeyiz.

Bu söylem işveren bakış açısını yansıtmaktadır. Fakat bu söylem sadece işverenlerce dillendirilmemektedir. İşverenin farklı kanallar yardımı ile yaygınlaştırdığı bu söylem hegemonikleşebilmekte ve çalışanlarca da benimsenebilmektedir.

Benzer bir şekilde aynı yapımcı (No.14). “Beş dakika gecikme olunca bazı insanların kıcı başı oynamaya başlıyor. Sette fısıltılar başlıyor. Bu olay bizi çok rahatsız ediyor” demektedir. Bu yapımcıya göre bu davranışların başlaması ile kemara asistanlarının örgütlenmeye başlaması benzer zamanlarda olmuş. Dolayısı ile bu kişi sendikayı da sektöre zarar veren bir oluşum olarak algılamaktadır. Yapmış olduğumuz görüşmelerde “Kıcı başı oynama” “durup dururken diklenme” “kabadayılık yapma” gibi ifadeleri sendikayı eleştirirken kullanıldığına şahit olduk. Meslek adabı söyleminin eleştirel vurgusu sendikayı “İş bilmezlikle” suçluyor. Bir kişi “Ben yirmibeş yıldır bu işin içindeyim, adam yirmibeş yaşında, gelmiş bana posta koyuyor. Sendikayı arkama aldım diyor, bu tavırlar setin tadını kaçırıyor.” (No.13) Bu gibi sözleri eden kişilerin zaman zaman öfkelenildiği gözlemlenmiştir.

Oldukça çıkarıcı bir anlayıştan beslenen ve set adabı vurgusunu aslında iş bitirme için olmazsa olmaz bir de-

ğer olarak algılayan bu söylem kimi çalışanlarda sendikayı sete siyaset getirmekle suçlamaya kadar varabilmektedir. Bir çalışan yapmış olduğumuz ankette sendikaya üye olmama nedenini açıkladığı bir sorumuza verdiği cevapta “Sözde muhalif tutumlarını görüyorum” diye yazmıştır bu kişi sendikayı “çözüm üretmek yerine ortamı terörize etmek” ile suçlamaktadır:

Sendikalar insan odaklı yapılanmalardır. Bugüne kadar bu yapılanmalar varlık sebeplerinden uzaklaşıp siyasi figür haline geldiğini ve üyelerinin haklarını korumak yerine yöneticilere ya da kendi siyasi görüşüne ters düşen topluluklara eylemlerde bulunduğu defalarca şahit olduk. Çözüm üretmek yerine terörize eylemlere varan sözde muhalif tavırlarını ve tutumlarını gördüm. Sendikalar siyaset değil çözüm üretmelidirler. Bir gün gerçekten bahsettiğim bu mevzularda ilerleme olduğunu görürsem tabii ki o zaman sendikanın varlık amacına hizmet ettiğini düşünerek üye olabilirim (Anket verisinden).

Bu söylem içinden konuşan kişiler sendikayı içi boş bir muhalefet yapmakla suçlamaktadır. Siyasetten kastın ise sendikanın çalışanları taraf olmaya zorlayarak ajite etmesidir. Bu söylem aslında daha sonra “basmakalıp sendika söylemi” altında tartışacağımız tutumun sendikayı eleştirdiği noktanın tam zıttını iddia etmektedir. Kendini solcu olarak tanımlayan bazı çalışanlar, örneğin Sine-sen üyesi olanlar sendikayı yeterince siyasi olmamakla suçlarken meslek adabı söylemi içinden konuşan kişiler sendikayı fazla muhalif ve siyasi bulmaktadır.

Bir sendika yetkilisi yapmış olduğumuz sohbette bu durumu şöyle izah etmiştir.

Burada şundan söz edilmeye çalışılıyor olabilir. Sette bir sorun çıktığında, bizim üyemiz olan birisi ya da setteki durumu daha sıkıntı verici bulan biri insanlarla konuşuyor, onları örgütlemeye çalışıyor olabilir. Onlara dünya kadar laf anlatmaya çalışırken herkesten daha muhalif görünüyor ister istemez.

Söylemlerdeki bu taban tabana zıt tutumlar ülkemizde siyasetin ve örgütlenmenin farklı kesimlerce çok farklı şekillerde algılanıyor olması ile alakalı olabilir. Burada altını çizmemiz gereken mesele meslek adabına vurgu yapan zihniyetin siyaset algısının anlaşılması gerekliliğidir. Bu kişilere göre aslolan düzgün iş yapış para kazanmaktır. Siyaset işe zarar verebileceğinden iş yerine sokulmamalıdır. Tam da bu yüzden bu kişiler eleştirel tutumlarını takınırken sendikayı aslında sendikanın çok da üstlenmek istemediği bir konu ile itham edebilmektedir.

5.2) Basmakalıp Sendika Söylemi

Özellikle sol görüşten olan, geçmiş tecrübesinde siyasi hayata ucundan kıyısından da olsa katılmış, siyasi partilerde ya da farklı sivil toplum kuruluşlarında çalışmış olanların ya da aile sosyalizasyonunda sol siyasal kültürden etkilenmiş kişilerin paylaştıkları bir sendika algısı var. Bu algı sendikayı klasik işlevinde yani işverene karşı örgütlenen, mücadele eden bir işçi örgütü olarak görmektedir. Tarihsel olarak da sendika özellikle mavi yakalı işçilerin sermayeye karşı hak temelli örgütlendikleri, toplu sözleşmelerde işverene karşı işçinin haklarını savunan bir kurumdur. Bu kurum işçi ve işveren arasındaki tarihsel sınıf çelişmesini işçinin lehine yeniden düzenlemeyi önüne koymaktadır. Bu tarihsel gerçeklik birçok çalışanın sendikadan beklentilerini belirlemektedir.

Ekseriyetle yıllarca Sine-sen tarafından dile getirilmiş olan bu söylem öncelikle hak arama, eşitlik ve dayanışmaya vurgu yapıyor. Bu söylemde adalet talebi de var. Bu söyleme göre sendika “ezilenlerin” yanında yer almalı. Sendika var olan hak ihlallerine karşı direniş mekânı olmalıdır. Sendikanın temel işlevi sınıf bilincini artırmak ve örgütlenmedir. Dolayısı ile bu söylemde kolektif hareket ve bilinç vurgusu ağır basmaktadır. Bu söylem içinden konuşan kişiler özellikle tüm çalışanları işçilik ortak paydasında buluşturmak için çaba sarf etmektedir. Bu söylemi benimseyenler “biz işçiyiz arkadaşlar” diyerek çalışanları yüksek sesle belli bir bilinci benimsemeye davet etmektedir.

Bu söylem en kristalize şekilde araştırma kapsamında “ötekiler” dediğimiz yani başka örgüte veya sendikaya üye olan, Sinema Televizyon Çalışanları Sendikasına mesafeli durmayı tercih edenler arasında yaygındır. Fakat bu söylem de meslek adabı söylemi gibi en hegemonik söylemlerden biri olduğu için izlerini hali hazırda sendikaya üye olan hatta sendikada aktif olan kişiler arasında da görmek mümkündür. Yukarıda da anlattığımız gibi bu söylemler yekpare bir biçimde karşımıza çıkmamaktadır. Bir kişi argümanın ikna ediciliğine göre farklı söylemleri işine geldiği gibi eklemleyebilmekte; bir söylemin bir kısmını benimserken bir kısmına mesafeli durmayı tercih edebilmektedir. Yani yeri geldiğinde meslek adabına vurgu yapan bir çalışan, başka bir konuda hak arama, dayanışma, işçilik bilinci ve örgütlenme vurgusu yapabilmektedir. İlk bölümde tartıştığımız çalışma koşullarının bu kadar zorlayıcı olduğu bir sektörde dayanışma vurgusunun yapılıyor olması hiç şaşırtıcı değildir. Bunun aksini beklemek

aslında şaşırtıcı olacaktır. Fakat sektörde çok farklı statüden insanların bir arada çalışması, bazı çalışanların serbest meslek makbuzu ile çalışıyor olması ve bunların kendisini bir nevi işveren konumunda görmesi, hatta bu kişilerin bizzat kendi asistanlarına ödeme yapıyor olması bu söylemin olduğu gibi benimsenmesini zora sokmaktadır. Diğer yandan bazı çalışanlar klasik mavi yaka işçi kimliği ile tezat teşkil edebilecek yaratıcı ya da sanatçı kimliğini benimsemeleri, bazılarının kendilerini ışık ekipleri, set ekipleri gibi kas gücüne dayanan çalışanlardan ayırıyor olmaları bu algının oluşmasını zorlaştırmaktadır.

Yukarıda meslek adabı tartışmasında kısaca değindiğimiz gibi bu söylem içinden eleştiri yapanlar daha çok sendikanın yeterince klasik sendika gibi davranmıyor olmasına vurgu yapıyor. Bu kişilerin zihinlerinde klasik işlevlerini yerine getirmesi gereken ideal bir sendika anlayışı olduğunu söyleyebiliriz. Sendikanın yapımcı ve kiralama firması sahipleri ile olan yakın ilişkileri, ilkeler belirlenirken ortaya konan standartlar eleştirilerin odağını oluşturuyor. Bu söylem içinden konuşan kişiler talep ve beklentilerini ifade ederken zihinlerinde olması gereken ideal sendikaya gönderme yaptıkları için biz bu söylemi “basmakalıp sendika söylemi” diye adlandırdık.



Bu kişiler sendikayı eleştirirken sendikanın yaptığının “sözde birlik beraberlik” olduğunu söylüyorlar. Bir başka kişi “sahte davranışlar görüyorum burada” demektedir. Bir diğer çalışan “İşvereni pohpohluyorlar. İşçinin yanında yer almıyorlar, patronla uzlaşan bir taşerona dönüştü bunlar.” İnternetteki anketimizi dolduran bir kişi sendika için “pazarlıkçılar, çalışandan çok kiralama şirketlerinin hakkını savunuyorlar.” diye yazmıştır.

Sendikaya basmakalıp sendika söylemi içinden en ciddi eleştiri sendikanın çalışma ilkeleri çerçevesinde benimsediği günde 12 saat çalışma uygulamasına dair yöneltilmektedir. Bu kişilere göre bir sendikanın kanunla belirlenmiş olandan daha “kötü” bir uygulamayı önermesi kabul edilemezdir.

Ankete katılan bir katılımcı yine açık uçlu bir sorumuzu yanıtlarken şunları yazmıştır: “Devletin resmi olarak haftalık 45 saat olarak belirlediği çalışanların kanuni hakkını 72 saate çıkarıyorsunuz ve bunun adına sendika mı diyorsunuz?” Bir başkası benzer bir biçimde “olması gerekenden çok daha ağır kuralları kabul ettiğinde zafer kazanmış gibi davranmazdım” demiştir. Uzun yıllar Sine-sen’de görev yapmış 70 yaşında olan bir sinema televizyon çalışanı da yine 12 saat konusunda şunları söylemektedir:

Gel de sinirlenme...

Bu sendikacı arkadaşların Facebook sayfasında yazmıştım. T.C. Anayasası ve iş hukukunda çalışma saatleri bellidir. Çalışma saatleri hafta 45 saattir. İster bunu 9 saat için 5 gün, ister 8 saat için C.tesi’yi de $4 \times 8 + 5 = 45$ yap... Mesai saati de -çalışan kabul etmesi koşuluyla ve ancak iki ayrı gün için $3 + 3 = 6$ saattir. Gerisi yasa dışıdır.

Bu ülkede hiçbir sendika, hatta bir sarı sendika bile, bir işverenle masaya oturduğunda çalışma saatleri konuşulmaz. Mesai, ücret, çalışma koşulları vb. konular ama saati konuşulmaz.

Bu öneri anayasaya aykırıdır. 12 saati işveren için garanti edince, ekip başları 12 saat ile yırtar ama set ve ışık teknisyeni zaten 14-15 saat çalışacak demektir.

Hala bu metni dolaştırıp duruyorlar... patron olsun bu önerileri hemen kabul ederim !!! (No: 19)

Anket sonuçlarını tartıştığımız bölümde değindiğimiz gibi sendikanın çalışma ortamında gözlemlediği davranış biçimlerinden yola çıkarak benimsemiş olduğu ve siyaseten de mücadele vermesine imkan tanıyan bu pragmatik bakış bazı kişiler için kabul edilemezdir. Bu konuyu çok daha detaylı olarak bir sonraki bölümde idealizm ve pragmatizm ikilemi başlığı altında tartışmayı amaçlıyoruz.

5.3) Devlet Ağzı

Yapmış olduğumuz görüşme ve gözlemlerde karşımıza çıkan bir diğer hegemonik söylem ise devlet ağzı söylemidir. Bu söylem kendisini çalışanlar arasında sıklıkla karşılaştığımız gücü yüceltme, yaptırım ve denetleme talebi vurgularında gözler önüne sermektedir. Bu söylem sektör içi ilişkilerin ancak denetleme, disiplin ve kontrol ile sağlıklı şekilde yürütülmesinin mümkün olabileceğine inanmakta, etkili bir sendikanın ise ancak güç ile başarılacağına inanmaktadır.

Sendika bol bol set ziyaretleri yapmalıdır, varlığını hem çalışanlara hem de işverenlere sürekli hissettirmelidir. Teftişler yapmalı, denetlemeli, gerektiğinden sert olmalıdır. “Sendika kuvvetli olmalı ve dik durmalıdır.” Bu söyleme göre sendikanın en büyük zaaflarından biri “yaptırım gücünün” olmamasıdır. Sendika devlet ile işbirliği yapmalı, çalışma koşullarında iyileştirme gerçekleştirilmek isteniyor ise öncelikle taleplerin kanunlar çerçevesinde yasalaşması için çalışılmalıdır.

Bu söylemi benimseyen kişiler sendikanın yapmakta olduğu mesleki yeterlilik çalışmalarını çok tatmin edici bulmaktadır. Fakat bu takdir meslek adabı söylemin-



deki gibi mesleğin kalitesinin artması, belli değerlerin yerleşmesi istencinden kaynaklanmamaktadır, tersine geliştirilecek olan sertifikasyon ve sınav programları sendikanın arzu edilen kontrol ve denetleme işlevini arttıracaktır. Çalışanların sendikaya mecbur bırakılması başarıyı getirecektir.

Bir rental firması sahibi (No: 08) açıkça sendikanın devlet gibi olması gerektiğini söylemiştir. Bu söylem içinden konuşan kişiler devlet ile yakın ilişkiler içinde olunması gerektiğini savunmakta, sendikanın ihtiyaç duyduğu güce ancak devlet desteği ile ulaşabileceğine inanmaktadır. Bu kişi devlet desteği ile kurulmakta olan organize sanayi sitelerinden ilham alarak sendikanın devletten stüdyo kurmak için destek istemesi gerektiğini söylemektedir.

Bu söylemi benimsemiş kişilere “sendika ancak sizin desteğiniz ile kuvvetli olabilir” gibi kendilerinin sivil hayata daha aktif katılımlarının sendikanın güçlenmesindeki önemini vurgulayacak sorular da sorduk. Bu gibi sorular bu söylem içinden düşünen kişilerde beklediğimiz etkiyi yaratmadı. Bu kişiler kendilerini pasif görmektedirler, ya da daha önemlisi bu gibi aşağıdan yukarı sivil inisiyatiflerin etkisinin sınırlı olabileceğini düşünmektedirler. Sendikanın güçlü olmasını temenni etmekte ama bunun gerçekten başarılabilirliği konusunda tereddütlüdürler. Bu söylemi benimseyen kişiler kendilerinin katılımının da bir şeyi değiştireceğine inanmamaktadır. Bu söyleme göre güç bireyin dışındadır, bazı üst mercilerden, ya da katmanlardan kaynaklanmaktadır. Yapmış olduğumuz görüşmelerde sıklıkla karşılaştığımız “siz yapın, iyi yapıyorsunuz ama beni bulaştırmayın” söyleminin ardındaki etkenlerden birinin bu söylem olduğunu iddia edebiliriz. Ceberut devletin vatandaşları olmayı kanıksamış bireyler artık kendilerinin fark yaratabileceklerine olan inançlarını yitirmişlerdir. Kimileri farkında olmaksızın bu devletin yöntemlerinin geçerliliğine de ikna olmuştur.

Sendika merkezinde dizi ilkeleri üzerine yönetmenler ile yapılan toplantıda katılımcılardan biri sendikanın kural ihlallerinde kaba kuvvete başvurusu gerektiğini söylemiştir. Bu kişiye göre gerektiğinde sendika sopa göstermelidir. Bu söyleme göre çıplak gücün şiddetle gösterilmesi sendikanın etkisi ve gücünü arttıracak, üyeler üstündeki itibarını sağlamlaştıracaktır. Toplantıda bu talebi dile getiren kişi bu görüşünü söylerken kendisinin aslında böyle düşünmediğini ama ne yazık ki toplumumuzun bu dilden anladığını anlatmıştır. Bu açıdan bakıldığında bu söylemin de ilk tartıştığımız meslek adabı söyleminde olduğu gibi pragmatik tonlar

barındırdığını iddia edebiliriz. Bu söylemin içinden konuşan bazı kişiler sendikanın arzu edilen yere gelmesi için Türkiye’deki baskın kültürel eğilimleri hesaba katmanın kaçınılmazlığından yakınmaktadır.

Bu söylemi Türkiye’deki devletçi ve milliyetçi bakış açısının sivil toplum anlayışına sirayet etmiş hali olarak değerlendirebiliriz. Kişiler ekseriyetle pasif kalmayı yeğlerken, parçası oldukları kurumların ya da kişilerin güçlü olması gerektiğini, destekledikleri yapıların kendileri adına çaba göstermesi gerektiğini, değişimi kendilerinin değil tabi oldukları gücün gerçekleştireceğine inanmaktadırlar.

Bu söylem içinden ifade edilen sendikaya yönelik eleştiriler genelde hayal kırıklığından besleniyor. Örneğin bir katılımcı “Sendikalı olma zorunluluğu gelmeli. Bunu sağlayamayan sendikalar bir işe yaramaz.” demektedir. Yaptığımız tartışmalarda sendikanın sektörün kökleşmiş sorunlarına karşı etkisiz olduğunu düşünen kişiler “siz bir şey beceremezsiniz” sözünde olduğu gibi düşmanlaşmaya varan tavırlar sergileyebilmektedirler. Sendika merkezinde yapılan toplantıların bazılarında da bu tavrı hatırlatan ufak atışmalara şahit olduk. Bu tutum bize devlet ağzı söylemi içinde şekillenen beklentilerin karşılanmamasından doğan hayal kırıklığını hatırlatıyor. Ankette sendikaya üye olmayı düşünmediğini belirten kişilere bunun sebeğini sorduk. Bir katılımcı “Sendikanın henüz otoriter bir yapıya sahip olmadığını ve yaptırım gücüne sahip olmadığını düşündüğüm için” diye yazmıştır.

Bir başka katılımcı sendikadan beklentilerini anlatırken “İnsanların sendikaya üye olmalarını ve olmadıkları taktirde çalışmalarının yasaklanması üstüne çalışmalarını yoğunlaştırdım” diye yazmış. Bir başkası yine anketimizde “Sendikanın etkin olması çok zor, kural dışına çıkan üyeler cezalandırılmalı. Setler teftiş edilmeli” diye görüş bildirmiştir.

Devlet ağzı söylemi içinden geliştirilen argümanları algılamak, bu argümanlar ile yöneltilen eleştiriye kavramak ilk bakışta oldukça güç gelebilir. Bu mesele ülkemizdeki sivil toplumun en kaygı verici paradokslarından birine işaret ediyor. Sendika merkezinde çalışanlar açısından bakıldığında durum daha da karmaşık bir hal alıyor. Çünkü sendikada çalışan kişilerin büyük bir bölümü çalışmalarını ücret almadan gönüllülük temelli yürütüyor. Uğraşlar en nihayetinde sektörün genelinin iyiliği için veriliyor. Bu çalışmaların sonuçlarından olumlu yönde etkilenenler yine bu devlet ağzı söylemi ile sendikayı eleştiren çalışanlar. Peki bu durumda nasıl oluyor da bu kişiler kendileri destek vermedikleri

halde, kendi refahları için gönüllülük temelli sendikal harekete girişen iş-kadaşları hakkında böylesine düşmanca tavırlar sergileyebiliyorlar? Bu kadar sert dille sendika için uğraş verenleri eleştirebiliyorlar?

Basmakalıp sendika söyleminin öne sürdüğü argümanları bu paradoksal durumun dışında tutmamız gerekiyor çünkü onlar farklı bir idealin gerçekleştirilebileceğine inandıkları için sendika çalışmalarına itiraz etmektedirler. Diğer yandan meslek adabına vurgu yapanların da itirazı başka yerden geliyor. Onlar sendikanın ve hak temelli örgütlenmenin meslekteki değerleri alt üst etmesinden endişeliler. Fakat devlet ağzı söyleminde durum farklı, bu söylemdeki kişiler güçlü bir sendikanın olması gerektiğinde sendika çalışanları ile hemfikirler. Fakat sendikayı yeterince güçlü olmamakla eleştiriyorlar. Bu kişiler sendikanın devlet gibi ceberrut ve otoriter bir yapıda olmamasından şikâyetçiler.

Ülkemizin içinde bulunduğu tarihsel, kültürel ve ideolojik yapıyla alakalı olan, toplumun hafızasının derinlerine sirayet etmiş ve zor kavranabilecek bu paradoksal meseleyi bu rapor kapsamında çözümlenmeye girişmek, bunun ardındaki sebepleri anlamaya çalışmak yaptığımız çalışmanın kapsamını aşıyor. Burada bu söylemleri tartışırken ki amacımız sendikanın hedef kitesini anlamak; bu kitlenin algı ve beklentilerini masaya yatırmak; hedef kitle ile iletişime geçerken dikkat edilmesi gereken noktalar hakkında sendikanın iç görüş edinmesini sağlayacak veriler sunmaktır. Daha sonra umuyoruz ki sendika için çaba harcayanlar bu değerlendirmelerden yola çıkarak değişimi sağlayacak stratejileri kendileri geliştirecekler. Bir sonraki bölümde değişimi hayata geçirebilecek bazı fikirleri yine topladığımız veri yardımı ile tartışacağız. Raporun son bölümünde ise değişim hakkında katılımcı eylem araştırması yaklaşımından yola çıkarak bir öneri sunulmuştur.

5.4) Bu söylemleri nasıl değerlendirmeli?

Televizyon ve sinema sendikası kendisi için bir yol haritası oluşturmaya giriştiğinde ve sendika için hedefler ve idealler ortaya koyduğunda bu ideallerin ülkenin toplumsal gerçekliğinden kopuk olmaması gerekiyor. Bunu bir örnek ile anlatmak gerekirse şayet amacımız bir roket yaparak aya gitmek ise, öncelikle yaşadığımız dünyayı doğru şekilde anlamız gerekir. Yer çekimi, dünyanın dönüş hızı, atmosfer gibi dünyaya dair gerçekleri çözümlenmemiz ondan sonra bir roket yapmamız gerekir. Şayet hesapları Mars'taymışız gibi düşünüp yaparsak muhtemelen aya gitme hedefimizi gerçekleştiremeyiz.

Bu benzetmeyle Sinema Televizyon Sendikası Kuzey Avrupa ülkelerinden birinde, sivil siyasetin gelişkin olduğu ülkelerden birinde faaliyet gösteriyor gibi düşünerek de hareket edemeyiz. Bu sendika ülkemizde etkin olmaya çalışıyor ve bu ülkenin toplumsal gerçekliği içinde hareket etmek durumunda. Yapmış olduğumuz araştırmanın sendikanın yol haritasını belirlerken gerçekçi stratejiler geliştirmeye imkân sağlayacak verileri sunacağını düşünüyoruz.

Elbette sendika bünyesinde hayata geçirilecek stratejiler sendikada aktif olan kişilerin değer ve ideallerinden yola çıkacaktır. Fakat bu ideallerin başarıya dönüşebilmesi ülkemizin toplumsal gerçekliğini anlayarak, yani ayakları yere basan yöntem ve içeriklerin geliştirilmesine bağlıdır. Bu araştırma kapsamında altını çizdiğimiz birinci nokta var olan gerçekliğin ve yaşanan olgunun anlaşılması ve bu doğrultuda yöntemler ve içeriklerin geliştirilmesidir. Sektördeki hegemonik söylemlerin analizi bu amaca hizmet ediyor. Sektörde bu üç söylemin ötesinde liberal, feminist, özgürlükçü, anarşist, eko-kritik tonu ağır basan ve benzeri başka söylemleri de duymak mümkün ama bunların sesi üç hegemonik söyleme nazaran çok daha cılızdır. Sendika şayet hedef kitlenin beklentilerinden yola çıkarak, bu kitlenin dünyasında ve onlarla beraber bir değişim gerçekleştirmeyi önüne koyuyor ise var olan toplumsal gerçeklik ile öyle ya da böyle iletişim kurması gerekir. Değişim dediğimiz şey var olan davranış biçimlerinin toptan terkedilerek yerlerine yenilerinin benimsenmesi şeklinde olmuyor. Beklentimiz yapacağımız çalışmalar ile var olan ve alışlagelmiş davranış biçimlerinin ve algıların evrilmesidir.

Sektörde devlet ağzı, meslek adabı ve basmakalıp sendika söylemi dominanttır. Yukarıda da tartıştığımız gibi bu söylemler bir yanda birleştirici, olumlu temalar ile diğer yanda saldırgan ve olumsuz vurgular vasıtası ile dile getiriliyor.

A) Üç Söylem

Yandaki üç söylemi gösteren ven şeması söylemler arasındaki farklılaşma ve kesişimler olduğunu, her söylemin yekpare olmadığını diğer söylemlerle alışveriş içinde olduğunu gösteriyor. Bu şekli aynı zamanda geliştirmeye çalışacağımız öneriyi daha net bir biçimde anlatmamıza yarayacak. Ven şemasındaki her bir kümenin en büyük bölümünü oluşturan kısmı söylemin ana gövdesini temsil ediyor. Bu gövdede birçok kişinin hoşuna gitmeyecek saldırgan tavırlar, olumsuz vurgular bulunabilir. Buralar her bir söylemin toplumsal hafızaya kazınmış arka planını oluşturuyor, bu kısımlar bireylerin çok da fazla düşünmeden ezbere söyledikleri, hazır repertuarlardan aldıkları mesajları ve tavırları içeriyor.

Bizim için önemli olan ven şemasındaki kesişim kümeleridir. Bu kesişim kümelerinin her bir söylemin olumlu ve birleştirici yanlarını temsil ettiğini düşünelim. Örneğin devlet ağzı söyleminde altı çizilen sendikanın güçlü olması, etkili olması talebi üzerine herkesin mutabakata varabileceği bir taleptir. Bu olumlu ve birleştirici vurguyu kesişim kümesinde düşünelim. Sendikanın ceberrutluğu daha tartışmalı bir konudur. Söylemin bu vurgusunu kümenin geri kalanında düşünebiliriz. Denetleme talebi herkesin üzerine mutabakata varabileceği bir taleptir. Bu talebi kesişim kümesine koyalım. Denetlemenin nasıl yapılacağı üzerine farklı düşünceler olduğunu biliyoruz. Denetleme fikrinin içinde gizli olan özerkliği yok sayan, sopa gösteren ve devlet ağzının öne sürdüğü vurguları kesişim kümesi dışına çıkartabiliriz. Bu vurgular kümenin ana gövdesinde kalabilir. Fakat denetleme örneğinden devam edersek, denetlemenin nasıl yapılabileceğine ilişkin sendikanın önerisini kesişim kümesine yazabiliriz. Bu yolla aslında herkesin talebi olan bir ihtiyaca cevap veren bir dil geliştirmek mümkün olacaktır. Aynı şeyi güç kavramı için de düşünebiliriz.

Benzer bir biçimde meslek adabı söylemindeki kaliteli iş ve takım çalışması vurgusunu kesişim kümesine yazabiliriz. Bunlar sendikanın hali hazırda yaptığı çalışmalar ile birbirine örtüşüyor. Bu kavramları kesişim kümesinde yeniden tanımlayabiliriz. Kesişim kümesinde sendika bu kavramlara sahip çıktığını tüm çalışanlara anlatabilir. Diğer yandan meslek adabı söylemi içinde dillendirilen geleneksel set hiyerarşisine ve onun getirdiği değerleri korumaya yönelik vurgulara karşı olabiliriz. Bunlar söylemin ana gövdesinde kalabilir. Benzer şekilde dayanışma, örgütlenme, eşitlik gibi kavramlar da kesişim kümesinde yer alabilecek önemli



Şekil 26. Üç söylem

vurgulardır. Doğrudan sendikanın hedef kitlesinin ve aslında sendikaya şüpheli yaklaşanların da özlemini duyduğu bu kavramları sendika yeniden tanımlayarak kendi değerleri içine dahil edebilir.

Sendikanın Türkiye toplumsal gerçekliğinde etkili bir aktör olabilmesi bu kesişim kümesini oluşturmak ve yeniden tanımlamaktan geçiyor. Sendika kendi hedef kitlesi ile bu söylemleri sahiplenerek ve ortaklaştığı noktalarda bu söylemleri yeniden tanımlayarak yoluna devam edebilir. Sendikanın tabandan gelen talebe cevap verebilmesinin ve potansiyel üyeler için çekim merkezi haline gelmesinin bir yolu da budur.

Peki üç kümenin kesişim kümesinde hangi kavramlar yer alıyor. Anketimiz kapsamında 1205 televizyon ve sinema çalışanından sendika deyince akıllarına gelen ilk üç kelimeyi yazmalarını istedik. Tüm katılımcıların yazdıkları kelimelerden bir kelime bulutu (Word cloud) oluşturduk. Bu kelime bulutuna baktığımızda çalışanların aslında neyi özlediğini, neyi talep ettiğini görüyorsunuz. Bu bulut aslında yukarıda tartıştığımız üç söylemin kesişim kümesidir.

B) Sendika deyince aklınıza ne geliyor?

Bu kelime bulutunda hak kelimesi 258, güven 127, dayanışma 111, adalet 97, hukuk 96, düzen 70, güvence 59, destek 55, güç 50 kez geçmektedir. Hak, dayanışma, emek, grev gibi kelimeler basmakalıp sendika söylemini hatırlatıyor. Hukuk, güç, kuvvet gibi kelimeler devlet ağzını; meslek, kurallar, düzen, iş, profesyonellik gibi kelimeler meslek adabı söylemini hatırlatıyor.

Kelime bulutunda geçen her bir kelime üç söylemin herhangi biri tarafından da dile getirilmiş olabilir. Her bir kelimeyi yazanların hangi maksatla, kelimenin hangi anlamıyla yazdıklarını bilemeyiz. Bilgisayar programlarının kelime sayarak yaptıkları analizler ilk bakışta göz kamaştırıcı olabiliyor ama bize bu kelimeler niteliksel olarak çok fazla bir şey söylemezler. Bu sebeple bu kelime bulutuna olduğundan fazla anlam yüklemek gerekiyor. Bulutta geçen kelimelerin ne anlama geldiğini biz ancak derinlemesine görüşme gibi keşfedici yöntemler ile anlayabiliyoruz. Niteliksel söylemler yaklaşımı da aslında görüşmelerde vardığımız sonuçları yansıtır.

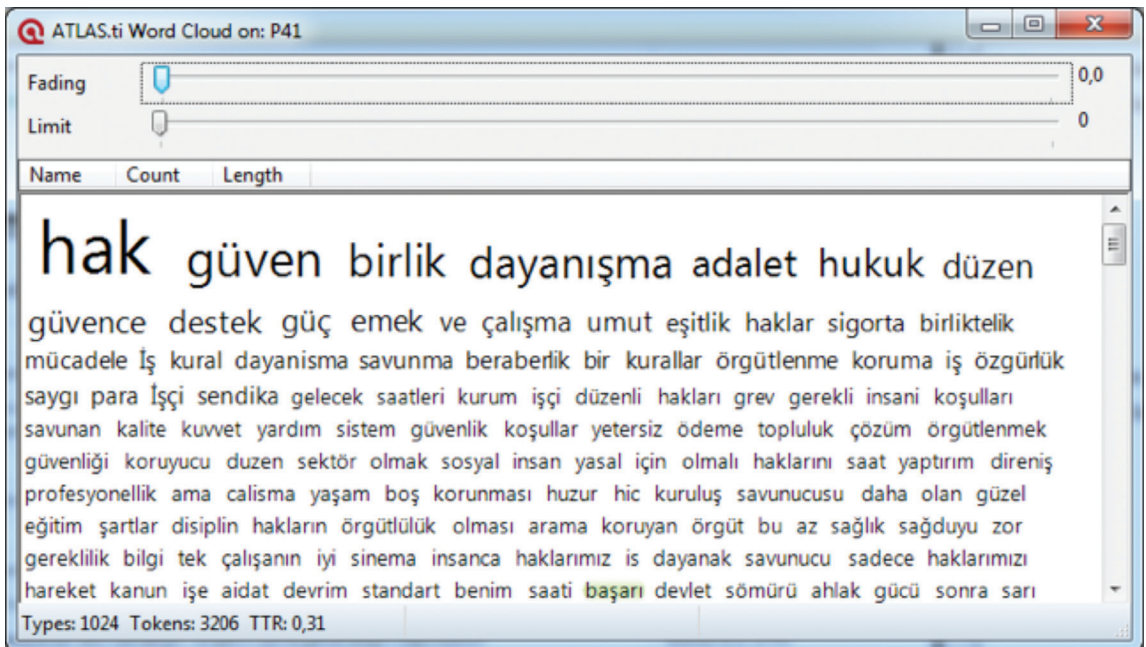
Burada karşımıza çıkan resim başka birşeyi temsil ediyor. Bu buluta uzaktan baktığımızda yüz yüze görüşmelerde fark ettiğimiz hegemonik söylemlerin kesişim kümesini görüyoruz. Farklı, kimi zaman birbiri ile zıt olabilecek kavramlar burada yanyana duruyor. Bu keli-

me bulutu bizim anlatmaya çalıştığımız kesişim kümesinin içinde yer alabilecek kavramları barındırıyor. Bu bulut üç söylemin nasıl bir araya getirilebileceği konusunda bize ilham veriyor.

Bu buluttan yola çıkarak üç söylem aksını akılda tutarak bir beyin fırtınası yaparsak ne kast ettiğimiz daha iyi anlaşılacaktır.

Örneğin düzen kavramını ele alalım. İlk bakışta bu kavram meslek adabı söyleminin kilit kavramlarından biri gibi görünüyor. Fakat aslında üç söylem de sendika da farklı vesileler ve anlamlar ile düzenden bahsediyor. Adaptan bahsedener “Bu sektörün bir düzeni var ve bu düzene saygı bekleriz” diyorlar. Devlet ağzıyla konuşanlar “düzen güçle ve zorla kurulur, herkes ona uymalıdır” diyor. “Düzenin tesisi üstün güçlerce sağlanmaktadır”; “bunda bireyin etkisi yok denecek kadar azdır”. Basmakalıp sendika söylemi ise var olan düzeni kokmuş görüyor, bunu topyekûn değiştirmek için ideallerden konuşuyor. Başka ideal bir düzenden bahsediyor ve bunun kurulabileceğini hayal ediyor. Buradan da görüleceği üzere düzen herkese lazımdır, ama bu düzenin ne olduğu ve nasıl kurulacağı üzerine fikir ayrılıkları vardır. Peki sendika düzen kavramını başka türlü nasıl tarif edebilir?

Düzen kavramı üzerine yaptığımız fikir teatisini



Şekil 27. Sendika deyince aklınıza ne geliyor?



hak, adalet, dayanışma ve eşitlik gibi kavramlar üzerine de yapabiliriz. Örneğin dayanışma kavramı yukarıda örneklediğimiz “ortadaki boku kim temizleyecek?” tartışmasında meslek adabı söylemi tarafından işbirliği ve özveri anlamında yorumlanmaktadır. Ama bu kavram basmakalıp sendika söyleminde ezilenlerin ezenlere karşı dayanışması anlamında ortaya çıkmaktadır. Tüm söylemlerin keşişim kümesinde olan ve olumlu çağırışım yapan dayanışma kavramı sendika tarafından ne şekilde yorumlanmalıdır? Dayanışma kavramını hem iş bölümü ve takım ruhu hem de haksızlıklara karşı güçsüzlerin başkaldırısı ve örgütlenme olarak yorumlayabilecek bir ekleme mümkün müdür?

Yapmış olduğumuz görüşmelerden birinde bir katılımcı icra ettiği mesleğin adabını anlatırken sektörde

çalışanların ‘Mcgyver’ gibi olması gerektiğini söylemiştir (No: 13). Bu kişiye göre bu sektörün kilit yerlerinde aylık maaşlı insanlar çalıştırılmaz, işin yürüebilmesi için işe kendisini adanmış, özverili, her işi yapabilen, sorun çözme kabiliyeti yüksek insanlar gerekmektedir. Bu kişiler gerektiğinde 24 saat işle ilgilenmelidir. Böyle bir yaklaşımın çalışanlar açısından ne gibi sıkıntılar doğurabileceğini anlatmamıza gerek yok herhalde. Buradan “Meslek adabı” kavramının farklı çıkarılara göre farklı şekillerde yorumlanabildiği görülmektedir. Sendika söylemi dönüştürmek amacı ile gireceği mücadelede daha en baştan başka bir adabın mümkün olduğunu düşünerek işe başlamalıdır.

Bizim önerimiz bu üç söylemin ortaklaştığı yeri, yani keşişim kümesini yine bu söylemlerin ileri sürdüğü

olumlu kavramlar ile yeniden tanımlamaktır. Yani sendikanın bizzat hedef kitlesi ve üyeleri tarafından ortaya atılan kavramlara yeni bir ruh vermek, onlara yeniden içerik kazandırmak, sendikayı bu yolla üyeler ve hedef kitle nezdinden daha etkili kılacaktır. Şayet sendika hem üyeler ile iletişimde hem de kendi ilke ve değerlerini belirlerken bu verilerden yola çıkılabilir ise tabanın dilini yansıtan, onların da dilini konuşabilen ama kendi rengi de olan bir söylem ortaya koyabilir. Hem mesleğin itibarını ve işin kalitesini önemseyen, hem de gerektiğinde güçlü ve baskı kurabilen hem de çalışanlar arasında dayanışmayı arttıracak ve sömürü ile mücadele edebilen bir sendika çok geniş bir tabanın ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilir.

Her bir söylem içinden dile getirilen saldırgan ve olumsuz söylemlerin anlaşılması da büyük önem arz ediyor. Çünkü bu söylemler hedef kitlenin bir kesimini temsil ediyor. Bu gibi şikâyet ve eleştiriler geldiğinde sendikanın aslında gerçekte ne yaptığını, vizyonunun şikâyetleri dile getirenlere doğrudan anlatılması oluşan husumetleri çözecektir. Bu gibi tartışmalarda taraflar ne yazık ki “kim daha haklı” yarışına girebiliyor. Faklı söylemleri savunanlar birbirlerini dinleyemiyor ve anlayamıyorlar.

Sendikaya yönelik olumsuz laflar ve şikâyetler aslında bazı kaygıların ifadesidir. Sendika bu gibi durumlarda bu kaygıların ardındaki ihtiyacı ortaya çıkarmaya çalışmalıdır. İhtiyacı anlayan ve bunlara cevap vermeye yönelik çalışmalar sendikayı üyeler ve hedef kitle ile daha iyi iletişim kurabilen bir yapıya dönüştürebilecektir. Bu da işleri kolaylaştıracaktır. Bu araştırma verileri bazı ipuçları sağlıyor. Sektörde yer alan gidişattan rahatsız kimselerin oldukça incitici ve kıskırtıcı bir dille sendika üyeleri için “kızınız başınız oynuyor, seti teröriste ediyorsunuz” dediğini biliyoruz. Bu araştırma bize bu kişilerin bu sözlerinin “meslek adabı” söyleminden geldiğini söylüyor. Bu kişilerin bu sert dilinin ardında düzen ve özen ihtiyacı var. Bu kişiler aslında böyle konuşurken sette tesis edilemeyen düzenden yakınmaktadır. Bu durumda şayet sendika film setlerinde bu kişilerin ihtiyaç duyduğu düzeni tesis etmek için bu kişiler ile ortaklaşa neler yapabileceğini tartışır, hali hazırda neler yapmakta olduğunu anlatır ise meslek adabı söylemini benimseyen kişiler ile oldukça olumlu bir iletişim kurulabilir. Bu iletişim sırasında sendika kendisinin düzenden ne anladığını da setlerdeki ilgili kişilere aktarma şansını yakalayabilir.

Bu geliştirmeye çalıştığımız öneriye göre sendika hangi söylemden neyi ne kadar alacağına, bunu nasıl

yorumlayacağına yine kendisi karar verecektir. Önemli olan sendikanın var olan gerçek durumun farkında olarak hareket etmesidir. Bu amaçla 29 Ocak 2017 tarihinde sendika merkezinde yaptığımız toplantıda serbest çağrışım sorusu ile ortaya çıkan temel kavramları sendika yetkilileri ile tartışma fırsatı yakaladık.

Sendika yürütme kurulundan 12 kişinin katıldığı bir toplantıda serbest çağrışım ile ortaya çıkan 5 temel kelime üzerine bir çalışma yaptık. Zihin haritası denilen yöntem ile aşağıda belirttiğimiz kelimeleri boş kağıtlara yazarak üyelerin bu kelimelerden ne anladıklarını yazmalarını istedik. Bu egzersiz sonunda aşağıdaki kelime grupları ortaya çıktı.

GÜÇ (Sendikanın gücü): “Birlik”, “meşruiyet”, “kontrol”, “güven (+)”, “insan kaynağı”, “bireysel bilinç”, “yaptırım”, “bileşenlere karşı sorumluluk”, “zehir”, “tanıtım”.

DÜZEN: “Eşitlik sağlanması için ortaklaşa alınan kararların sistemli uygulanması”, “ilkeler”, “güç”, “sistem”, “iş tanımı”, “sistemli iş yapabilmek”, “regülasyon”, “sosyal kontrat”.

MESLEK ADABI: “Hiyerarşi”, “geleneğe bağlılık sorgulanmalı”, “etiklik (+)”, “Know – how (mesleki yetkinlik)”, “işini ciddiye almak”, “geleneği”, “yer bu yer ...”, “ustaya savaş”.

HAK ARAMA: “Güçlü olma”, “her türlü sömürüye karşı hareket”, “insani yaşam”, “adalet duygusu”, “öz saygı”, “adalete güvenmek”, “vicdan”, “farkındalık”, “yeterlilik + Talep + özgüven”.

DAYANIŞMA: “Aidiyet duygusu”, “arkadaşlık”, “özgüven (+)”, “güven (+)”, “birlik”, “özlem”, “prensipler”, “beraber hareket edebilme”, “aşkınlık duygusu”, “hak aramanın ve eşitliğin tek yolu”, “mücadele”, “ortak fikirle hareket etme”, “ÇATI”.

Sendika yürütme kurulunun toplantıya katılan üyeleri söz konusu kavramları kendilerine özgü bir biçimde yorumladılar. Yorumlarda birleştirici ve “olumlu” tonlar ağır basıyor. Burada ortaya çıkan kelime öbeklerinden birer hikaye yazmak mümkün. Fakat bu hikayenin nasıl yazılacağını okuyuculara bırakmanın daha doğru olduğunu düşünüyoruz. Bu yorumlama meselesi aynı zamanda sendikanın siyaset yaptığı alanın ta kendisi olduğunun altını çizmemiz gerekiyor. Bu meselenin detaylarını bir sonraki başlık olan idealizm ve faydacılık meselesinde tekrar tartışacağız.



VI. İdealizm ve Faydacılık İkilemi

Sendikada aktif çalışanlar, sendikanın çalışma biçimi, aldığı kararlar ve sektörde yaratmaya çalıştığı değişimler konusunda temel bir noktada ayrışıyorlar. Bu bölümde sözkonusu noktayı anlamaya ve bu konuda bir öneri geliştirmeye çalışacağız.

Argümanımızın takibini kolaylaştırmak için önce kısaca özetleyelim. Sendika belirsizlik ve karmaşa içinde kararlar alarak ve bu kararları hayata geçirerek büyüyüp geliyor. Alınan kararların bazıları ihtilafli konularda sendikanın bir taraf olmasını gerektiriyor. Sendikanın taraf olduğu konular zamanla sektördeki belirsizliği azaltarak birer kurala dönüşebilme potansiyeli taşıyor. Her kararda, yani taraf alışı ve gerçekleştirilen her uygulamada sendika üyeleri bu kararlardan farklı şekillerde etkileniyor. Üyelerin tutumları dostluk ve düşmanlık arasında salınabiliyor. Bu durum sendikanın çekirdek kadrosuna dahil bazı kişilerde ya da çekirdek kadroya çok yakın bir dış halkada soğumaların oluşmasına sebep olabiliyor. Sendikanın, varlığının devamı için haya-

ti olan insan potansiyelini kaybetmesine yol açan böyle bir durumla karşılaşmasının sebebi ne olabilir?

Katılımcılar sendikayı değerlendirirken şayet kendileri daha 'çıkarıcı' tarafta yer alıyorlar ise sendikayı 'aşırı idealizm' ile suçluyorlar. Diğer taraftan eğer katılımcılar dünyaya daha 'idealizm' perspektiften bakıyorlar ise bu kez sendikayı 'aşırı çıkarıcılık' ile itham edebiliyorlar. Kanımızca sendikanın aldığı her karar tarihsel olarak içinden geçtiğimiz bağlamın zorunluluklarını hesaba katarak alınan 'faydacı' (pragmatik) kararlardır. Bu faydacı kararlar bir tarafta aşırı çıkarıcılık diğer tarafta aşırı idealizm bulunan bir sarkacın ortada bulunan noktalarından birine denk geliyor. Sendikanın bu iki nokta arasında bir yer tutturması siyaseten varlığını sürdürmesini sağlıyor. Fakat bu durum çıkarıcılık ve idealizm sarkacının aşırı uçlarına yakın kimselerin küskünleşmesine neden olabiliyor. Yaşanan küskünlükler nasıl giderilebilir? Şimdi bu paragraftaki düşüncelerimizi örnekler ile tartışarak açmaya çalışalım.

6.1) İhtilafli konular

Sendikanın aldığı bazı kararlar sektör çalışanları ve üyelerin bazılarında rahatsızlık yaratmış. Yaptığımız derinlemesine görüşmelerde bazı kişiler bazı ihtilafli konuları uzun uzun tartışmak istediler. Bu kişiler sendikanın aldığı kararlar yüzünden sendikanın meşruiyetini sorguladıkları sitem dolu sözler ettiler. Durumun ne olduğunu daha açık anlayabilmek için bazı ihtilafli konulardan kısaca bahsetmekte fayda var.

İlk olarak sendikanın kiralama firmaları ve yapım şirketleri ile girdiği ilişkiler sorgulanıyor. Örneğin bir katılımcı, sendikanın bir davada bilirkişi olması için mahkemeden gelen teklifi reddetmesini sorun olarak gördüğünü anlattı. Buradaki sorun, aktarılan hikâyenin gerçekte nasıl yaşandığından bağımsız bir sorun. Hikâyeyi anlatan kişinin algısında davalı olan firma sendika ile kuruluş aşmasından beri yakın ilişkiler içinde olmuş. Bu nedenle de sendika hak ihlaline maruz kalan işçinin yanında yer almamış. Bu kişiye göre sendika işçinin hak ettiği kıdem tazminatını alabilmesi için gereken desteği işçiye vermemiştir. Bir başka katılımcı yine benzer bir

şekilde sendikanın iş kazası yaşayan bir çalışanı ilk aşamada ziyaret etmeye gitmemesini sorun olarak gördüğünü anlattı. Ona göre sendikanın böyle davranmasının sebebi, kazanın kendisine yakın firmalardan birinde yaşanmış olmasıdır. Bu kişinin anlatımına göre sendika bu işçiyi ancak bazı kişilerin araya girmesinden sonra ziyaret etmiştir.

Gürültü koparan bir başka konu sendikanın çalışma ilkeleri çerçevesinde belirttiği, günlük çalışmayı 12 saat ile sınırlama kararı. Bu karar bir önceki bölümde kısaca tartıştığımız gibi bazı kişiler tarafından şüphe ile karşılanıyor. Hali hazırda devletin belirlemiş olduğu sekiz saatten geri adım atmaya kabul edilemez görenler sendikayı bu karar yüzünden suçluyorlar. Buna paralel olarak sendikanın saatleri konuşurken set toplanma süresi ve yolda harcanan süreyi göz ardı etmesi de saat kararından rahatsız olanların gündeme getirdikleri bir başka konu.

Bir üçüncü ihtilafli konu ise sendikanın siyasi içerikli açıklama yapmama konusunda aldığı ilkesel karar. Bu

konuda Berivan filminin başına gelenler örnek veriliyor. Kültür Bakanlığı bünyesinde oluşturulmuş olan film denetleme kurulunun sansür kararına sendikanın itiraz etmesi ve durumu kınaması gerektiği bazı kişilerce dile getirildi. Bu kişiler Türkiye'nin içinden geçtiği buhranlı zamanlarda sendikayı hak ihlallerine karşı daha aktif görmek istiyorlar.

Diğer yandan bazı katılımcılar yukarıda meslek adabı söylemi bahsi altında anlattığımız gibi bazı çalışanların sendikadan güç alarak setin doğasına aykırı davranmaya başlamalarından rahatsız olduklarını söylüyorlar. Bu kişilere göre işin doğası karmaşık ve belirsizdir. Sendikanın mücadele verdiği iş koşullarını düzenleme çabası anlamsızdır. Öğlen yemeğinin 10 dakika gecikmesinden "erekte" olan genç çalışanlar vardır (No: 13). Aslolan işin en iyi şekilde bitirilmesidir. Bu sebeple sektördeki kişiler "eşek yükü ile" para almaktadırlar. Bu sektörde çalışanlar sektördeki belirsizlikleri ve kötü çalışma koşullarını sineye çekmelidirler. Sendika sektörde oluşmuş teamüllerin dışında hareket etmektedir. Bu kişilere göre sendika aşırı siyasal bir tutum sergilemektedir. Sendika

6.2) Dört Tutum

1. "Sendika tabii ki böyle davranmalıdır, eğer pazarlık yapmazsan, suyuna gitmezsen bu piyasada tutunamazsın":

Görüşmelerde bazı katılımcılardan öğrendiğimiz ihtilafli olayları diğer katılımcılar ile de tartışma fırsatı bulduk. Katılımcıların bazıları bu ihtilafli görülen olayları duyduklarında mealen "tabii ki karar böyle olmalı, eğer pazarlık yapmazsan, suyuna gitmezsen bu piyasada tutunamıyorsun, sendikanın yaptığı doğrudur" şeklinde tepki verdiler. Bu kişiler gerçek dünyanın ideal dünyaya uyamayacağını, elde edilmesi hedeflenen sonuçlar için esnek olmanın doğru olduğunu düşünüyorlar. Örneğin bir kiralama şirketi sahibi "sendikanın başarısı için yapıcıların desteği gerekli ise bu destek sonuna kadar alınmalıdır (No:8)" dedi. "Bu gibi şeyler iyi niyetle yapılıyor, çoğu zaman orta noktada buluşmaya çalışıyorsunuz. Bu işin doğasında bu var. Örneğin benim görüntü yönetmenim geçenlerde sette klima lazım demişti. Biz önce fan ile idare edin dedik. Sonra elimizden geleni yapmaya çalıştık" (No:20) ifadesini kullandı. Bu bakış açısına göre hem sektörde hem de sendika bünyesinde alınan kararlar pazarlık sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bakış açısını benimseyenler arasında şayet taraflar iyi niyetli ise sonucun herkesi mutlu edebileceğine dair bir inanış hakim. 12 saat kararı da bu bakış açısı tarafından

sektöre girdikten sonra "işin tadı kaçmıştır" (No:14). Bir yapım firması sahibi (No:14) eskiden birçok uluslararası firma için cazibe merkezi olarak algılanan Türkiye'nin sendika gibi oluşumların "dayatmaları" sebebiyle eski cazibesini yitirmeye başladığından bahsetti.

Burada örneklerle anlattığımız bu gibi konular sendika üyeleri, potansiyel üyeler ve sendikaya şüpheli yaklaşan ya da sendikaya mesafeli durmayı tercih edenlerin tutumlarının oluşmasında etkili oluyor. Bu noktada yapmış olduğumuz görüşmelerde dört tutum olduğunu gördük. Bu tutumları şu şekilde sıralayabiliriz:

1. "Sendika tabii ki böyle davranmalıdır, eğer pazarlık yapmazsan, suyuna gitmezsen bu piyasada tutunamazsın."
2. "Sendikanın bir bildiği vardır, ben koşulsuz destekliyorum."
3. "Sendika ne yaptığını biliyor olabilir ama kararlar benim içime sinmiyor."
4. "Bu ne biçim sendika, yaptıkları taşeronluk, emekçinin yanında yer almıyorlar."

imkânlar dâhilinde bir kazanım olarak değerlendiriliyor. Bu bakımdan bu bakış açısı içinden konuşan kişiler konular ne kadar ihtilafli olursa olsun sendikanın yapmış olduğu pazarlığı ve alınan sonuçları destekliyorlar.

Yukarıda aşırı çıkarıcı uçtan verdiğimiz örneklerde, işin ne olursa olsun iyi yapılması gerektiğini düşünen kişiler bile en nihayetinde sendikanın verdiği mücadeleyi değerli bulduklarını ifade ediyorlar. Onların düşmanlığı bazı sendika üyelerinden gördükleri aşırı idealist tavırlara karşı. Bu bakımdan bu kişiler sendikayı halden anlamamak ile suçuyorlar.

2. "Sendikanın bir bildiği vardır, ben koşulsuz destekliyorum":

Bir grup insan sendikaya koşulsuz destek veriyor. Bu tutum daha çok sendikada aktif, sendika içinde alınan kararların detaylarını çok iyi bilmeyen ama sendikaya ve sendikadaki "abilerine" saygı duyan kişilerce benimsiyor. Bu şekilde konuşan kişiler "Onların bir bildiği var. Ben onları koşulsuz destekliyorum" anlamına gelen sözler söylüyorlar.

3. "Sendika ne yaptığını biliyor ama bu karar benim içime sinmiyor":

Bu tutum sendikanın içinde aktif olarak çalışmış ama

süreçte sendika ile yollarını ayırmış ya da ayırmayı düşünen kişilerin benimsediği bir tutum.

Sektörde çalışan kişilerin bir bölümü kısa film projeleri olan, ya da uzun zamandır hayal ettikleri uzun metraj bir filmde çalışmak isteyen, kendini gerçekleştirebilecekleri sanatsal faaliyetleri yapabilmeyi uman kişiler. Fakat piyasa koşulları çoğu zaman bu kişilerin hayal ettikleri projelerde çalışmalarına imkân vermiyor. Bu kişiler çoğu zaman piyasaya dönük işler yapmak durumunda kalıyorlar. Çalışma yoğunluğu içinde hayallerini gerçekleştiremiyorlar, bu da onların hayal kırıklığı yaşamalarına neden olabiliyor. Bu kimseler aynı zamanda toplumsal sorumluluk çalışmalarını ya da sivil toplum faaliyetleri vasıtası ile kendilerini gerçekleştirmek, dünyada değişim yaratacak oluşumlar içinde yer almak istiyorlar. Bu bakımdan sendika bu amaçların gerçekleştirilebileceği ortam sunuyor.

Böyle duyarlılıkları olan ve bir süre sendikanın karar mekanizmalarında da yer almış olan bir üye (No:2) sendikanın kuruluş aşamasını belirsizliklerin hâkim olduğu bir dönem olarak tarif etti.

–“Sendika yeni kurulduğunda henüz kurallar ve ilkeler belli değildi. Sendika mücadele ederken farklı yollar deniyordu. O zaman o yolda her şey mubahtı gibi bir algı vardı. Hayatımda en önemsedğim şey şeffaf olmaktır. Bu benim için her alanda olmazsa olmazdır. Her şeyde en çok şeffaflığı önemserim. Benim sendikada aktif olduğum zaman her şeye hâkim olmadığım, her ince detayı bilmediğim gibi bir endişem oluşmuştu. Böyle bir durumda alınacak bir karar durumunda ne diyeceğinizi bilemiyor oluyorsunuz. Ve ben böyle bazı anlar yaşadım. Olayın iç perdesini bilmediğim zamanlar oldu. Bazı detayları bilmiyorum. Ve bilmediğim için de ne tarafta duracağımı bilemediğim zamanlar oldu.”

–“Siz sorduğunuz zaman ne dediler?”

–“Benim öyle bir mizacım yok. Karakterim yok. Bir şey söylenmiyorsa ben soru sormam. Her türlü bilgiyi yaşadığı sırada yaşadığı şekliyle ortaya koysalar ben zaten ona göre karar verebilirim.”

Yapmış olduğumuz sohbette bu kişiye göre sendika önemli kararlar almaktadır. Bu kişi sendikada kararları alan kişilere büyük saygı duyduğunu belirtti; ifadesine göre sendikanın ilk aşamalarından (hatta öncesinden) beri aktif olan, işleyişin tüm detayına hâkim olan kişilere göre kendisini daha bilgisiz hissetmektedir. Yapmış olduğumuz sohbette bu kişi içinde bulunduğu durumu “iki arada bir derede kalma” olarak adlandırdı. Bir yan-

dan alınan bazı spesifik kararlar içine sinmemektedir. Ama bu kişiye göre alınan kararların mutlak olarak yanlış olduğunu söylemek de mümkün değildir. Bu kişi kendisini karar alanların vakıf olduğu detaylara hakim olmamak yüzünden eksik hissetmektedir. Ayrıca bu kişiye göre sendika hızla kararlar almakta, sektördeki ilişkileri olumlu yönde değiştirmektedir. Kararların alınma sürecinde sendikayı yavaşlatmak istemediğini, kendi bilgi talebi ile sendikaya gereksiz enerji kaybettirmekten de korktuğunu anlattı.

Bu görüşmenin ilerleyen noktalarında aynı kişi “Bugün aldığımız kararlar çok kritik. On yıllarımızı belirleyecek kararlar alıyoruz” diyerek sendika bünyesindeki rolünü ve sendikanın sektördeki önemini tarif etti. Bu kişiye göre sendika sektörde tarihsel değişimler yaratacak işler yapmaktadır. Bu durum bu kişinin kendi üstünde tarihsel sorumluluk algılamasına neden oluyor. Birey, tarihsel sorumluluk karşısında “doğru” hareket etmek durumdadır. Bu yüzden bu kişi sendika tarafından alınan kararların doğruluğundan şüphe ettiği noktada bu kararlar içine sinmemektedir.

Bu kişi ile yapmış olduğumuz sohbette kendisine aynı ilkesel tutumunu kendi işinde ya da özel yaşamında da koruyup koruyamadığını sorduk. Yanıt olarak, sorumluluğun sadece kendisine ait olduğu durumlarda daha rahat davranabildiğini, ödünler verebildiğini söyledi. Bu gibi durumlarda sorumluluk sadece kendisine aittir, alınan kararların sonuçlarına katlanacak kişi de sadece kendisidir. Fakat sendika bünyesinde alınan kararlarda durum farklıdır. Alınan kararların sonuçları çok daha fazla kişiyi bağlamaktadır. Bu yüzden karar verme konumunda olan kişilere çok daha büyük bir sorumluluk düşmektedir.

Yukarıda ihtilafli konular olarak anlattığımız konuların her biri sendikanın kuruluşundan sonra piyasa koşullarının belirlediği bir zeminde verdiği kararlar ile ilgili. Kararların piyasa koşullarında bir nevi pazarlık sonucunda alınması yukarıdaki örnekte anlattığımız duyarlılıktaki kişilerin gerilim yaşamasına, bu kişilerin beklentilerinin karşılanamamasına neden olabiliyor.

4. “Bu ne biçim sendika, yaptıkları taşeronluk, emekçinin yanında yer almıyorlar”:

Bu tutumu yukarıda “basmakalıp sendika söylemi” bahsi altında detaylı bir biçimde örnekler ile tartışmıştık. Bu tutum özetle sendikanın yerinin işçinin yanı olduğunu vurguluyor. Günlük 12 saat çalışma kararı gibi kararlar işçinin sahip olduğu hakları geriye götüren kararlardır. Yapımcılar ile herhangi bir işbirliği düşünüle-

mez. Sektörde serbest meslek makbuzu keserek çalışan kişiler daha baştan hata yapıyorlar. Bu tutuma göre yukarıda ihtilafli konular olarak anlatılan konuların hepsi

sendikanın daha baştan yanlış taraf tutmasından kaynaklanıyor. Bu tutumda olan kişiler üçüncü tutumdan farklı olarak sendika ile en başından mesafeliler.

6.3) Derin Fikir Ayrılığı - Faydacılık ve İdealizm ikilemi

Birbiri ile taban tabana zıt görüşlerin hâkim olduğu durumlara derin fikir ayrılığı deniyor (Deep disagreement)(6) . Derin fikir ayrılığı tarafların birbirinin görüşünü gayri meşru gördükleri durumda ortaya çıkıyor. Kanımızca buradaki derin fikir ayrılığını körükleyen temel ayırım noktası faydacılık ve idealizm geriliminde yatıyor. Katılımcılar sendikayı değerlendirirken şayet kendileri daha faydacı tarafta yer alıyorlar ise sendikayı aşırı idealizm ile suçluyorlar. Diğer taraftan şayet katılımcılar dünyaya daha idealist bir perspektiften bakıyorlarsa bu kez sendikayı aşırı çıkarıcılık ile itham ediyorlar. Aslında sendika ne aşırı çıkarıcı ne de aşırı idealist. Sendika bu iki ucun arasında bir yerlerde yer alan faydacı (pragmatik) bir siyaset güdüyor.

Yaşanan durumlar yakından gözlemlendiğinde sendikanın faydacı (pragmatik) bir siyaset güttüğünü tespit etmek hiç de zor değil. Siyaseten aktif olmak, basitçe siyaset yapmaya devam edebilmek zaten bu iki uç arasında gerçekçi ve hedef kitlenin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir yer tuturmaya bağlı. Sendikanın ilkeler belirleyip hayata geçirmeye çalışması, kendisinin varlık sebebidir. Üstelik bu zemin siyasetin yapıldığı asıl zemindir. Siyaset şimdi ve burada olanın farkındalığı içinde yapılmaz ise sendika atıl konuma gelebilir. Ya da yapılan siyaset etkisiz bir siyaset olarak kalır. Hali hazırda sendikanın taraftar toplamaya devam etmesinin en önemli sebebi sendikanın şimdiye kadar güttüğü siyase-

ti gerçekçi bir zeminde yapması, yaşanan sorunlara hitap etmeye çalışması ve pragmatik bir biçimde hareket etmiş olmasıdır.

Peki düşmanlaşma neden meydana geliyor?

Derin fikir ayrılıklarında zıtlaşan taraflar iki uç arasında başka bir alternatif olmadığını öne sürer. Böyle durumlarda aşırı uçtaki kişiler ara noktaları yok sayarlar. Bu kişilere göre ya böyle ya da öyle olunmalıdır. Aksi tutum düşmanlaşmayı körükler. Yapmış olduğumuz görüşmelerde ortaya atılan ihtilafların çözümü imkânsız gibi görünür. Örneğin sansüre uğrayan Berivan filmi hakkında “sosyal sorumluluğumuz gereği durumu kınayan siyasi duruşumuzu deklare etmemiz gerekir” diyenler ile sendikanın siyasi tartışmaların içine çekilmeden tarafsız olması gerektiğini söyleyen diğer taraf birbirine düşmanlık besleyebilir. Hatta bu düşmanlık sendikaya da yönelebilir. Bir grup sendikanın Berivan filmine uygulanan sansüre tepki göstermesi gerektiğini, aksi takdirde kendilerinin sendikadan desteklerini çekebileceğini söyler. Diğer yandan diğer grup sendikanın filme tepki göstermesi halinde sendikayı desteklemeyeceklerini söylemektedir. Bu durum sendika için aşağı tükürsen sakal, yukarı tükürsen bıyık durumuna benziyor. Benzer gerilimler 12 saat kararı, yapımcılar ile işbirliği ve benzeri konularda da oluşmaktadır. Yapmış olduğumuz görüşmelerde tam da bu duruma tanıklık ettik.

6.4) Dört tutumun değerlendirilmesi

Yapmış olduğumuz görüşmelerde birinci tutumu sergileyenler yani “Tabii ki kararlar böyle olmalı, başarı için pazarlık şart” diyenler zaman zaman sendikayı aşırı siyasi olmak ile suçlasalar da hem kendi işlerinde hem de sendika çalışmalarında idealizm ve aşırı çıkarıcılık arasında bir noktada durduklarının farkındalar. Bu kişiler ile sohbetlerde taraflar iyi niyetli ise sonucun olumlu olacağına dair inancı da gözlemledik. Çalışma koşullarının zorluğu ile sektörün son geldiği durumun kabul edilemez olduğu neredeyse herkesin üzerinde

mutabakata vardığı noktalar. Birinci tutumu sergileyenler bu bağlamda sendika ile hemfikirler. İkinci tutumu benimseyen, yani sendikayı koşulsuz destekleyenler üzerine söyleyecek çok fazla sözümüz yok. Bu kişilerin bilgi ihtiyaçları belli zamanlarda giderilmezse idealist beklentiler ile küskünleşebileceklerini hatırlatmamız gerekiyor. Yani bunlar da üçüncü tutuma evrilebilirler. Dördüncü tutumu sergileyenler daha baştan sendikaya olumsuz yaklaşan aşırı idealistler. Bu kişilerin bazıları sendika ile haşır neşir olarak değişebiliyor. Fakat bu kişi-

lerin üçüncü tutumda anlattığımız rahatsızlıkları yaşamaları da muhtemel.

Bizim için daha önemli konu üçüncü tutumdur. Bu sebeple bu tutumu daha derinlemesine tartışmak istiyoruz. Hali hazırda sendikada çalışan kişiler genellikle ikinci ve üçüncü tutumu benimseyen kişilerden oluşuyor. Üçüncü tutumu benimseyen kişiler güven kaybı yaşayarak sendikadan uzaklaşma eğilimine girebiliyorlar. Bu sebeple özellikle bu tutumu yaşayanların talep ettikleri güven ihtiyacının bazı yöntemler ile karşılanabileceği kanaatindeyiz.

Bu tutumu sergileyenler ideal bir sendika beklentisi içindedir. Aslında bu kişiler kendi işlerini yaparken ve kendi hayatlarını idame ettirirken faydacı davranabiliyorlar. Fakat konu sendika olunca aslında kendilerinin çok iyi bildikleri yöntemleri hayata geçirmekten kaçınıyorlar. Bu noktada sendikanın şeffaflaşması ve üyelerin beklentilerini de yönetmesi bazı sorunların üstesinden gelmeyi kolaylaştırabilir.

Üçüncü tutumu ifade edenler sendikada yaşanan sürece yeterince vakıf olmadıklarından yakınıyorlar. Bu kişiler kararların alınma şeklini tam olarak içselleştiremiyorlar. Sendika iki senede çok hızlı büyümüş. Ayrıca, birbiri ile sıkı ilişkiler içinde olan bir grup tarafından yönetiliyor. Bu grup aynı zamanda kurucu ekip. Dışardan bakıldığında kurucu ekip içine girmesi zor bir ekiptir. Sendikanın düzenlemiş olduğu bazı toplantılarda yaptığımız ayak üstü muhabbetlerde dışarıdan gelen kişilerin sendikaya girmekte zorlandıklarını duyduk. İçerideki ekip bu konuda özel bir çaba göstermediği takdirde bu durum anlaşılabilir bir durum.

Hali hazırda sendikanın iç işleyişi sadece sendikanın çalışmalarına katılarak öğrenilebiliyor. Yani bu öğrenme sistematik bir davet ile ve bir eğitim süreci ile yapılmıyor (Ocak 2017'de başlayan her ay iki defa yapılacak olan açık kapı toplantılarını dışarda tutmak gerekiyor). Sendikada kuruluşundan bu yana ciddi bir bilgi birikimi oluşmuş. Bu bilgi birikimi hali hazırda sadece aktif üyelerin farkında olmadan sahip oldukları bir bilgi. Bu bilgi sendikada yapılan aktif çalışmalar sırasında, karar süreçlerinde yapılan tartışmalarda ve birlikte yapılan fikir teatilerinde oluşmuş. Dışarıdan gelen kişilerin bu bilgiye kolayca sahip olmalarını beklemek gerçekçi değil. Sendikaya dışarıdan katılmak isteyen kişiler bu konuda zorluk yaşıyorlar. Bu durumda sendikaya yeni gelen kişilerin sorular sormaya çekinmesi ya da sorular sorduğunda kendilerini sendikanın hızını kesiyormuş gibi algılamaları da normal bir durum.

Buradaki bilgi birikimi, aslında pratiğin bilgisi. Sen-

dika karşılaştığı somut durumlarda “ne yapmalıyız?” diye sormuş, cevabını verirken bu bilgilere başvurmuş. Diğer bir deyişle bu bilgi, pragmatik siyaset yolunda yürürken koşulların algılanması ile öğrenilmiş. Bu bilgiye sahip olmayan bireyler, yani sendika ile benzer yolu yürümemiş olan kişiler sendikanın geliştirdiği tepkileri okuyamazlar. Sendika hızla gerçekleşen değişim içinde kararlar alarak ve mücadele ederek deviniyor. Yeni katılan kişiler bu devinimi doğru okuyamadıklarında sendikayı kendi perspektiflerine göre aşırı idealizm ya da aşırı çıkarıcılık ile suçlayabilirler.

Sendikada barış içinde çalışan üyeler bu farkındalığı öyle ya da böyle geliştirebilmiş kişiler. Yeni üyeler aslında sendikanın pragmatizmine ayak uydurmaya çalışan üyeler. Bu ayak uydurma işi yardım ile hızlandırılabilir. Sendikaya yeni katılan kişiler siyasetin yapıldığı zemini idrak ettiklerinde, yani alınmakta olan kararların hangi koşullarda ve hangi yöntemle alındığını anladıklarında sendika ile çok daha barış içinde bir ilişkiye girebilirler. Aksi halde bireyler peşin hükümlü olabiliyorlar. Bu durum güven duygusunu zedeleyerek küskünlüklere yol açabiliyor.



6.5 Oryantasyon Programı ile Farkındalık Oluşturma

Kanımızca farkındalığın artırılması ile düşmanlaşmanın önüne geçilebilir. Farkındalıktan kastımız sendikanın idealleri yaşamın gerçek koşullarında hayata geçirmeye çalıştığını üyelere göstererek anlatmasıdır. Sendika içinde eyleyen kişiler mücadelenin çıkarlar ve idealler arasında bir yer tutturma mücadelesi olduğunu anlamaktadır. Sendika ile barış içinde olan kişiler kazanımların bir süreç içinde elde edilebildiğinin bilincindedirler. Kazanımlar için çaba harcamaya devam etmektedirler. Bu farkındalığın diğer üyelere de geçmesi çalışmaları rahatlatarak ve tartışmaları azaltacaktır. Farkındalık ihtilafı olarak görünen her kararın aslında iki uç arasında varılmış mutabakat olduğunu anlamaktan geçmektedir. Üyelerin bu farkındalığı kazanması düşmanca tutumları ve küskünlükleri engelleyecek ve güveni arttıracaktır. Bu durum kurucu kadronun sırtından yükü alırken sendikanın sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Bizim önerimiz sendika içinde bir oryantasyon programının hayata geçirilmesidir. Sendika 2015 Ocak ayında kurulmuştur. Sendikada hala temel işler kurucu üyeler tarafından yapılmaktadır. Sendikanın uzun yıllar sürdürülebilirliği için önemli olan alttan gelen üyelerin önce sendikanın rutin işlerine el atmaları daha sonra yavaş yavaş karar mekanizmalarında yer almalarıdır. Oryantasyon programı kurucu üyelerin sahip olduğu bilgi birikimini yeni üyelere sistematik bir biçimde aktarmasını hedeflemektedir.

Oryantasyon yavaş yavaş bir kurum haline gelmekte olan sendikanın belirlemiş olduğu hedeflerin (i), değerler ve kurum kültürünün (ii) kurallar ve karar verme mekanizmasının (iii) tüm üyeler nezdinde netleştirmesini sağlayacaktır. Bu durum üyeler arasında bir tür kontrat hukukunun gelişmesini sağlayacaktır. Bu üç unsur ayrıca ekip olmanın ön şartıdır. Şayet karar mekanizması ve kurallar netleşir ise yukarıda örnekler ile anlattığımız ihtilafı konularda sendikanın vardığı sonuçlar ve verdiği kararlar tüm üyelerin içine sinecek ve tüm üyelerce meşru olarak görülecektir.

Sendika bünyesinde hazırlanacak bir oryantasyon uzun yıllar aktif olması planlanan sendikanın kurumsallaşarak iç işleyişinin netleşmesini ve örgütün öğrenen ve öğrendiğini yeni nesillere aktaran bir kurum olmasını sağlayacaktır. Oryantasyon kurucu kadronun ön ayak olması ile yeni gelecek kişilerin gruplar halinde düzenli peridolar ile eğitilmesi şeklinde organize edilebilir. Oryantasyon sendikaya girmenin ve kurum içinde yük-

selmenin meşru yolu olarak algılanacaktır. Sendikanın herkese duyurarak düzenleyeceği oryantasyon faaliyeti tabanda bir nevi davet olarak algılanacaktır. Her yıl belli bir oryantasyondan geçmiş olan yeni üyeler kendi içlerinde bir grup olacaklardır. Örneğin 2017 yılında oryantasyon alan üyeler kendilerini 2017'de sendikaya başlamış kişiler olarak algılayacak kendilerinden önceki yıllarda girmiş olan kişilerden eğitim almış olacaklardır. Sendikada eski olan ve farklı görevlerde bulunmuş olan kişiler zamanla çalışma gruplarının karar mekanizmalarında ve YK'da görev alacaklardır.

Sivil bir örgütlenme olarak hayata geçmiş olan sendika bir demokratik toplum örgütüdür. Bu örgüt şeffaflık, katılımcılık, hesap verebilirlik ilkelerini kendi kurumsal yapısında içselleştirerek oryantasyon programları ile yeni üyelere aktarabilirse sürdürülebilirliği garanti altında olacaktır. Bu raporun ekinde dünyanın farklı yerlerinde denenmiş bir oryantasyon programının sendika için adapte edilmiş bir taslağı sunulmaktadır.

VII Değişim nasıl tetiklenebilir?

Bu bölümde, sendikanın sektörde değişimi nasıl yaratabileceğine odaklanacağız. Bu tartışma ile geliştirmeye çalışacağımız araçlar sendikanın belirleyeceği stratejilerle yakından ilgili. Bu araçlar bize sektörde yaşanan sorunların analizini daha sağlıklı bir biçimde yapmamıza yarayacak bir bakış açısı da sunacak.

Değişimin başlayabilmesi ve sonuçlarının kalıcı olabilmesi için önce değişimin muhatabı olan, yani bizzat değişimi geçirecek kişilerin bazı temel sorular sorması gerekiyor: Bir insan içinde bulunduğu yapıyı ne zaman sorgulamaya başlar? Bir insan maruz kaldığı durumların anormal olduğunu ne zaman fark eder? İnsan kendi kendine “ben burada ne yapıyorum?” sorusunu ne zaman sorar? Yani insan içinde bulunduğu durumu değiştirmek için ne zaman adım atmaya başlar? İkinci basamakta sorulması gereken sorular ise şunlar olabilir: Acaba sektörde karşılaşılan sorunların doğası nedir? Ne tür sorunlar var ve bu sorunlar ile nasıl başa çıkılabilir?

Bu, bir balığın içinde yüzdüğü suyu ve akvaryumu sorgulamaya başlamasına benzetilebilir. Bu sorgulama balığın yaşamının tamamını kaplayan gerçekliğe dışardan bakmasını gerektirir. Aynı zamanda, alıştığı ve normalleştirdiği koşulların başka türlü olabileceğini düşünmeye başlamasını beraberinde getirir.

İnsanlık tarihinde benzer dönüşümler çok kereler yaşanmıştır. Toplumların tarımsal üretim biçiminden sanayileşmeye geçmeleri, ya da kadınların ikinci sınıf vatandaş statüsünden çıkıp haklarını talep etmeye başlayan öznelerle dönüşmeleri benzer sorgulamalar ile olmuştur. Ya da ABD’de siyahi ırkın beyazlar ile en azından kanun önünde eşit muameleye tabi olmaya başlamalarının öncesinde temel sorgulamalar ve bunlardan yola çıkan mücadeleler vardır. Bu dönüşümlerin hepsinde insanlar içinde buldukları dünyanın başka türlü olabileceğine inanmışlardır.

Raporun anket verilerini tartıştığımız bölümünde, çalışma saatleri ile ilgili yaşanan sorunları paylaşmıştık. Bu sorunlar bizde, sektörde bu tip sorgulamaların yeterince yapıp yapılmadığına dair soru işaretleri yarattı. Nasıl oluyor da, günde 16 saatlik bir çalışma bunca insan

tarafından kanıksanabiliyor? İnsanın sağlıklı bir yaşam sürdürmesini imkansızlaştıran bu kadar ağır koşullar nasıl oluyor da normalleştirilebiliyor? Çaresizlik bu sorunun doğru cevabı olabilir mi? Bu soruları anlamaya çalışmak, buradan çıkışın nasıl mümkün olabileceği üzerine kafa yormak için doğru bir başlangıç noktası olabilir.

Buradan hareketle, çalışanların bu soruları bizzat sormalarını sağlamak için birtakım araçlar geliştirmenin mümkün olduğunu düşünüyoruz. McTaggart, Kemmis ve Nixon’ın 2014’te ortaklaşa yazdıkları “The Action Research Planner” (7) adlı katılımcı eylem araştırması kitabındaki bazı fikirler yolumuzu aydınlatabilir.

Katılımcı eylem araştırması (KEA) yaklaşımı, ilk kez 1960’larda ortaya atılmıştı. McTaggart, Kemmis ve Nixon, kitapta bu yaklaşımı radikal bir biçimde dönüştürecek öneriler sunarken bize de ilham oldular.

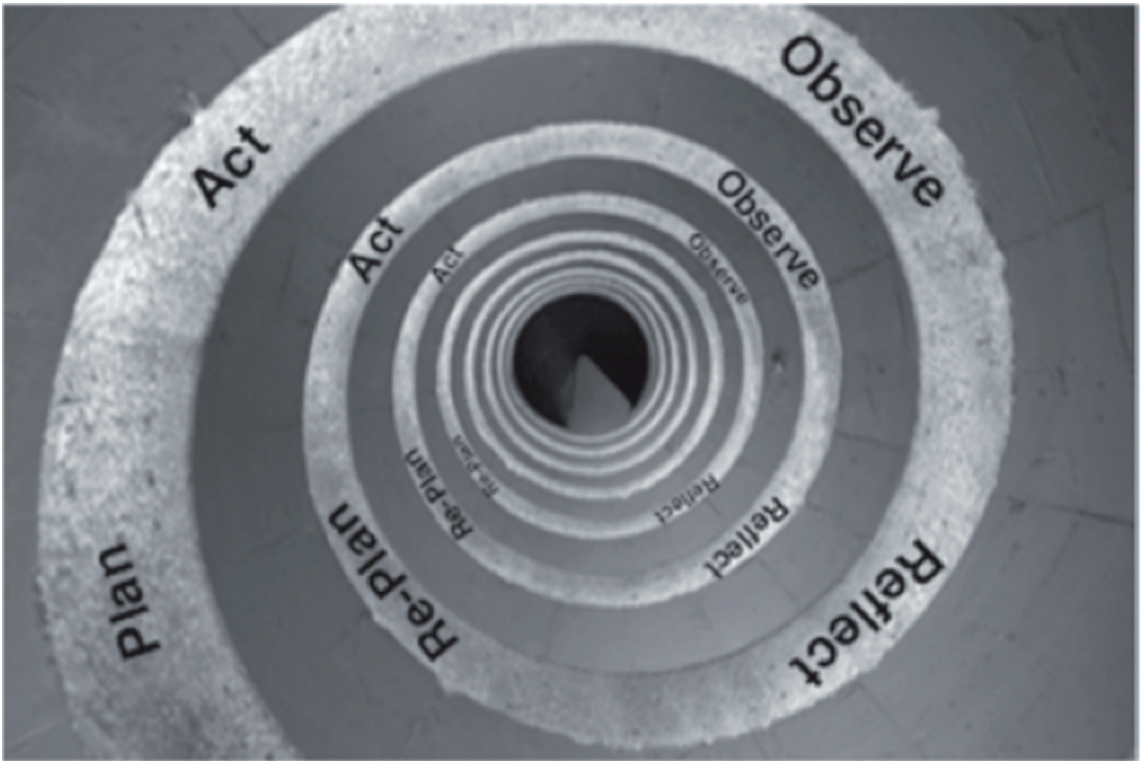
Sendikanın asıl derdinin araştırma yapmak olmadığını farkındayız. Böyle bir konuya girmek yersiz gibi algılanabilir. Kanımızca bu yaklaşım insanlarla beraber çalışan, demokratik ve katılımcı yöntemler ile ilerlemeyi hedefleyen tüm toplulukların dikkatle incelemesi gereken önemli noktalar sunuyor.

Yazarlar toplumsal değişimi hedefleyen herkesin birer katılımcı eylem araştırmacısı gözlüğü takmasını öneriyor. Sinema Televizyon Çalışanları Sendikasının yaratmaya çalıştığı değişim için hem kendi içini (self monitoring) hem de hedef kitesini yakından gözlemleyecek, nabzını tutacak bazı araçlar geliştirmesi bahsettiğimiz sorgulamaları tetikleyebilir. Sendikanın yaptığı faaliyetler sırasında bilgi toplaması, edindiği deneyimlerden dersler çıkartması, bu dersleri uygulamaya dönüştürmesi ve yaptığı her uygulamanın sonucunu gözlemlemesi büyük önem taşıyor. Bu yolla sendika hem sektördeki sorunları anlayacak yöntemler geliştirebilir, hem de kendisini sürekli değişen dünyaya adapte edecek bir dinamizm kazanabilir. Bu herkesin arzu ettiği başarılması zor bir iş. KEA yaklaşımı sürekli devinen ve değişen dünyada değişimi okuyacak sensörler geliştir-memize yardım ediyor.

7) Kemmis, Stephen, Robin McTaggart, and John Retallick 2014 The Action Research Planner, Springer

1960'larda Kurt Levin tarafından geliştirilen KEA yaklaşımı temelde değiştirme, planlama, gözlemlene ve bu deneyimin üstüne düşünme şeklindeki dört basamaklı oluşuyor. Bu dört basamak spiral şeklinde düşünülmesi, spiralde ilerlerken katılımcı eylem araştırmacısı gözlemleri sonucunda çıkarımlar yapar, sonra bunları planlarına dahil eder. Planlar doğrultusunda adımlar atar. Sonra attığı adımların sonucunu gözlemler, yeni gözlemleri ile elde ettiği içgörü üzerine düşünür. Son-

ra planlarını yeniden gözden geçirir. Yeni duruma göre adımlarını revize eder. Attığı adımlar sonucu oluşan yeni durumu tekrar gözlemler. Eylem araştırması bu döngüsel yapılanma içinde süreklilik arz eder. KEA yaklaşımı dinamik bir süreç tanımlıyor. Araştırmacı (bizim örneğimizde sendika) her yeni gelen verinin (olay vb.) ışığında tüm planlamalarını ve aksiyonlarını uyarlayıp dönüştürerek yoluna devam eder.



Şekil 28. Katılımcı eylem araştırması spirali

İlk bakışta kulağa hoş gelse de bu yaklaşımda ciddi sorunlar var. KEA'nın bu klasik versiyonu eylem, gözlem, düşünme ve planlamanın bir araştırmacı tarafından yapılmasını ön görüyor. Yani araştırmacı, tepeden bir gözle düşünüyor, planlıyor ve uyguluyor.

McTaggart ve arkadaşları bu yaklaşımda değişimin esas aktörlerinin gözardı edildiğini düşünüyorlar. Yazarlar yıllarca yaptıkları gözlemlerde değişimin ancak değişimin muhatapları yani değişimi yaşayacak kişiler tarafından başarılı olduğunu fark ettiler. Yaklaşımlarını gerçek katılımı ön plana alarak revize ettiler. Yazarlara göre sahici katılım ve sahiplenme bu bölümün en başında ifade ettiğimiz varoluşsal meselelerin bizzat değişimi

gerçekleştirecek aktörler tarafından sorgulanmaya başlanması ile başarılabilir. Bu sorgulamalar sayesinde kötü muameleyle maruz kalan kişiler aksiyona kalben katılıyorlar, dünyayı başka bir gözlük ile görmeye başlayabiliyorlar.

Şayet insan içinde bulunduğu (çalıştığı) yapı içinde sorun algılamaya başlarsa, olup bitenlerde bir terslik görürse kendi kendine "ben burada ne yapıyorum?" "Benim burada ne işim var?" "Biz niye bu işi böyle yapıyoruz?" "Bu kişi neden bana böyle davranıyor?" gibi sorular sormaya başlar. Öte yandan şayet birey içinde bulunduğu ortamda sorun algılamıyorsa bu varoluşsal soruları sormaz.

Örneğin sorun algılamayan bir kişi setlerdeki 15-16 saate varan çalışma süresini normal görebilir. “Bu iş zaten 15 saatten az çalışarak bitmez” “Dünyanın her yerinde zaten insanlar böyle çalışıyorlar” “Kamera üçüncü asistanı tabii ki setten sonra malzemeyi depoya götürmek için 2 saat daha fazla çalışacak. Gençken biz yapıyorduk, şimdi sıra onlarda” “Ben içinde bulunduğum durumu değiştirmek için ne yapabilirim ki” gibi cümleler çalışanların içinde buldukları durumu kanıksadıklarını ve çalışma ortamını meşru gördüklerini gösteriyor. Bu tutum çalışanların yaptıkları işi soru sormadan, olup bitenleri “çok fazla kurcalamadan” yapmaya devam etmelerine sebep oluyor.

Çalışanların içinde bulunduğu durumu sorgulamaya başlaması setlerde “meşruiyet krizi” (legitimation deficit) oluşmasına sebebiyet verir. Meşruiyet krizi değişimi tetikleyebilir, çalışanların bizzat kolları sıvayarak bir şey-

ler yapmaya başlamasına sebebiyet verebilir. Konunun muhataplarının değişim talep etmelerinin ardındaki en önemli etmenlerden biri bu ‘kriz’ algısıdır. Bu yolla çalışanlar eski yapıp etme biçimlerinde sorun algılamaya ve onları terketmeye başlar. Çalışanlar kendi kendilerine önce “biz ne yapıyoruz” sorusunu sorarlar. Bu soru kısa bir süre sonra yerini “bu yaptığımız iş başka türlü nasıl yapılabilir”, ya da “bu çalışma koşulları insani mi?” “İşveren bana adil davranıyor mu?” “Ben bu şekilde daha ne kadar çalışmaya devam edebilirim?” gibi sorulara bırakacaktır. Bu sorgulama kişilerin işyeri ile, yaptıkları işle ve çalışma arkadaşları ile farklı ilişkiler kurmaya başlamalarına vesile olacaktır. Yapmış olduğumuz görüşmelerde bu tür sorgulamaların sendika üyeleri arasında daha fazla olduğunu gözlemledik. Bu sorgulamalar ile sendikayı çözümün adresi olarak görme ve sendikadan yardım talep etme el ele gidiyor.

7.1 Meşruiyet krizine sebebiyet verebilecek temel yapısal ön şartlar

Ne olursa, hangi yapısal sorunlarda insanlar meşruiyet krizi hissetmeye başlarlar? Yani ne olursa çalışanlar çalıştıkları ortamı dayanılmaz, değersiz, keyfi, çalışmaya değmez görmeye başlarlar? Aşağıdaki bölümde örnekler ile çalışanların içinde buldukları organizasyonları

sorgulamalarına sebep veren üç temel sorundan bahsedebiliriz: Rasyonalite, sürdürülebilirlik ve adalet problemleri. McTaggart ve arkadaşlarının ortaya attıkları bu üç meseleyi sendika ve sektörde yaşananlar ile örneklendirerek anlatacağız.

7.1.1. Rasyonalite Problemi: Söyleme ve düşünme biçimleri (irrationality and unreasonableness)

Rasyonalite problemi, bireylerin çalışırken hangi şekilde düşünmeye alıştıklarına ve düşüncelerini ne şekilde ilettiklerine odaklanıyor. Meşruiyet krizi düşünme ve iletişim kurma biçimlerinin tutarsız, anlaşılabilir, yanlış ya da akla ve ahlaka uygun olmaması durumunda ortaya çıkıyor. Çalışanların anlayamayacağı, onlara saçma gelen bir akıl yürütme biçimi, mantıksız olan ya da mantığı başka birine anlatılamayan düşünme biçimleri meşruiyet krizini tetikleyebilir. Ahlaki sebeplerle çalışanların içine sinmeyen kararlar da benzer sonucu doğurabilir.

Bu meseleyi en güzel ‘bir ton kum’ örneği ile anlatabiliriz. Şayet bir şef bir ton kumu bir kepçe ile çok kısa sürede taşıtırabilecekken bunu çalışanlara kürekle yaptırmaya girişiyor ise burada çalışanlar “biz bu işi yapmak zorunda mıyız?” gibi sorgulamalara başlayabilirler. Bu işi yaparken işi verene ve yaptıkları işe içten içe küfredebilirler.

Rasyonalite sorunu çalışanların durumu nasıl algıladıkları ile yakından ilgili. Şayet içinde bulunulan koşul-

lar yüzünden kumun kürekle taşınması gerekiyor ise bu durumun açık bir dille çalışanlara anlatılması krizin oluşmasını engelleyebilir. Şayet iş o şekilde anlatılamaz ise çalışanların gözünden irrasyonaliteden kaynaklı meşruiyet krizi doğar.

Habermas rasyonalite probleminin oluşmasını, dolayısıyla meşruiyet krizinin baş göstermesini iletişim sorununa bağlar. İnsanlar arasında gerçek bir iletişimin sağlanabilmesi için Habermas’a göre 4 geçerlilik kriterinin sağlanmış olması gerekir (Habermas 1975).

1. Söylenen şey anlaşılır şekilde söylenmelidir (comprehensibility). Ortak dünyadaki referans noktaları üzerinden iletişim kurmak gerekir.
2. Söylenen şeylerin doğru olması gerekir. Yalan meşruiyet krizi yaratacaktır (truth).
3. Söylenen şeylerin samimi ve içten söylenmesi gerekir (sincerety).
4. Söylenen şeylerin o toplumun ya da bireylerin ahlaka

ki değerlerine ters olmaması gerekir (moral appropriateness). Bir organizasyonda olup bitenler çalışanlar tarafından meşru görülüyor olabilir. Kişinin benimsemediği, kişiye rağmen kişiye dayatılmış hususlar olabilir.

Rasyonalite problemi hem sendika iç işleyişinde hem de setlerde bol bol karşımıza çıktı. Önce sendika iç işleyişinde taraflarca dile getirilen bir olaydan bahsedelim:

Sendika üyelerinden bir bölümü kiralama firması sahipleri ve sendika arasındaki ilişkiler konusunda rahatsızlıklarını ifade etmiştir. Sendikada da aktif olarak çalışmış bir üye sendikanın kuruluş aşamasında sendikaya destek vermiş bir kiralama firması ile sendikanın girmiş olduğu ilişkiyi sorgulamıştır. Anlatılan olaya göre kiralama firması kendi çalışanları ile tazminat hakkı konusunda bir anlaşmazlığa düşer. Mahkeme sendikanın bu konuda bilirkişi olmasını talep eder. Fakat, görüştüğümüz üyenin anlattığına göre, sendika bu olayda bilirkişi olmayı reddeder.

Bu olayla ilgili birbirine taban tabana zıt çok farklı hikayeler dinledik. Burada rasyonalite problemi kapsamında yaptığımız tartışma çerçevesinde akıl yürütme biçimlerine odaklanıyoruz. Bu yüzden olayın aslının ne olduğundan çok, kişilerin olayları nasıl algıladıklarını anlamaya çalışıyoruz. Bu örnekte hikayeyi anlatan kişi rasyonalite probleminden kaynaklı meşruiyet krizi içindedir. Yaşanan olay üyenin aklına yatmamaktadır. Bu üye olayı anlatırken bir yandan bu kararın ardında mantıklı bir gerçek olabileceğini, resmin bütününe diğer arkadaşları kadar hakim olamadığını söylemektedir. Üye diğer yandan bu olayda sendikayı ahlaksızlık ve tutarsızlık ile suçlamaktadır. Sendika içinde yaşanan bu olay yukarıda anlattığımız Habermas'ın iletişimdeki geçerlilik kriterlerini hayata geçirerek çözülebilir. Sendika kişilerden gelen bu tip tutarsızlık, irrasyonalite ve ahlaki uygunsuzluk gibi algılarını öncelikle kendi içindeki düşünme ve söyleme biçimlerini dönüştürerek çözebilir. Bu yaklaşım bize sorunun bir rasyonalite problemi olduğunu söylemektedir. Diğer yandan bu sorun bir sonraki başlıklarda tartışacağımız sürdürülebilirlik (yapma biçimi) ve adalet sorunu (ilişki kurma biçimi) ile de alakalı olabilir. Burada önemli olan sorunu tarif edip bu tarife göre önce düşünme ve söyleme biçimlerinde değişiklik yapabilmektir.

Rasyonalite problemine bir örnek de setlerden verelim. Sektördeki baskın söylemleri anlattığımız bölümde genç bir çalışanın saatini göstererek yemek molasını işaret etmesinin settteki daha kıdemli personeli nasıl kızdırdığından bahsetmiştik. Burada aslında meslek adabından bahseden 25 yıl deneyimli kişi belli bir düşünme ve söyleme biçimi içinden konuşmaktadır. Bu kişiye göre belli bir

set adabına uymayan herhangi bir davranış biçimi kabul edilemez. Normal ve kanıksanmış olan, genç çalışanın susmasıdır. Fakat sendika tarafından getirilmeye çalışılan yeni çalışma anlayışı bazı çalışanların düşünme biçiminin topyekün dönüşmesini gerektirmektedir. Bu örnekteki genç çalışan, kabul gören düşünme ve söyleme biçimini dönüştürmeye yönelik çaba harcamaktadır. Genç birinin de konuşabilecek, düşüncelerini ifade edebilecek olması geleneksel yaklaşımda kabul görmeyebilir. Şayet işlerin farklı bir şekilde yapılabileceği taraflara spesifik olarak, tutarlı, doğru argümanlar ile, akla yakın, içten ve ahlaki olarak anlatılabilir ise bu dönüşüm başlayabilir. Dönüşüm bir kez başladığında kazanımlardan geri adım atmak artık tarihsel olarak mümkün olmayacaktır.

Feminist hareketin gerçekleştirdiği bir kazanım ile bundan neyi kast ettiğimizi anlatalım. Geleneksel anlayışta çocuk bakımı için eşine yardım eden bir baba yardımsever, nazik, anlayışlı olarak algılanabilir. Bunun için annenin "yardımsever" babaya müteşekkir olması beklenir. Toplumun geneli babayı takdir eder. Feminist hareket sayesinde buradaki düşünme biçimi altüst edilmiştir. Çocuk bakma işinin anne kadar babaya da ait bir görev olduğunu kabul eden kişiler için babaya çocuk bakımı için teşekkür etmek anlamsızdır. Bu kişilere göre, çocuğa ilgi



gösteren baba zaten yapması gerekeni yapmaktadır. Bu bilinçte olan bir kişi için artık bu bilinci bir kenara bırakarak geleneksel anlayışa geri dönmek imkansızdır. Böyle düşünen birinin çocuk bakımı ile ilgili sözleri ve düşünme biçimi topyekün değişmiştir. Artık bu kişi çocuk bakımına yardım eden bir babayı gördüğünde ona “ne kadar nazıksın” diyemez, ona teşekkür edemez. Bu anlayış toplum içinde henüz hegemonik hale gelmemiş olabilir ama bunun için mücadele sürmektedir. Belli haklar kazanıldıkça artık bunlardan geri adım atmak imkansız hale gelmektedir. Bunun için bir diğer güzel örnek de köleliktir.

Set hiyerarşisinin bir sorun olduğu akla yakın, açık, doğru ve ahlaki argümanlar ile ortaya konduğunda yeni bilinç çalışanlar arasında yavaş yavaş yaygınlaşacaktır. Araştırmamızı yaparken bu bilincin oluşmaya başladığına dair gözlemlerimiz oldu.

7.1.2. Sürdürülebilirlik Problemi: Yapma biçimleri (unproductiveness and unsustainability)

Çalışanların gözünde meşruiyet krizi yaratabilecek bir diğer konu, üretken olmayan yapma biçimleri olarak karşımıza çıkıyor. Bu sorunu “havanda su dövmek” olarak da tanımlayabiliriz. Kanıksanmış ve normalleşmiş yapma biçimleri en verimli ve üretken biçimler olmayabilir. Bu konuda farkındalık geliştiğinde, çalışanlar işlerini artık eskisi gibi yapmayı bırakacaklardır. Farkındalık geliştikten sonra eski yapma biçiminde ısrarcı olunması meşruiyet krizi yaratacaktır. Bir işi yaparken kullanılan kaynakların kullanım biçimi işi kolaylaştırıyor mu yoksa zorlaştırıyor mu? Yapış şekli üretkenliği artırıyor mu yoksa azaltıyor mu?

Buradaki arayış uzun vadeli, gelecek nesiller için daha üretken, iş doyumu yüksek ve daha az zaman ve kaynak kaybı ile çalışma imkanlarını oluşturmayı amaçlıyor. Sürdürülemez yapma biçimlerinin ortaya çıkarılması ve bunların terk edilmesi için mücadele verilmesi önemlidir. Uzun çalışma saatleri ve bu sorunun kanıksanmış olması sürdürülebilirlik problemidir. Uzun çalışma saatlerinin ardında yapma biçimi ile ilgili sorunlar açık bir biçimde gözlemlenebilmektedir. Bu yüzden bu sorunu sürdürülebilirlik problemi olarak düşünülebiliriz.

Dijital teknolojiye geçiş ile yaşanmaya başlanan kaynak ve zaman israfı da bir sürdürülebilirlik problemidir. Kayıtların dijital olarak yapılabilir olması çekimlerin onlarca kez tekrarlanması imkanını yaratmaktadır. Burada sorulması gereken soru şudur: dijitalleşme ile gelen

Rasyonalite problemi sendikanın iç işleyişi ile alakalı ise bu sendika içinde değişimi tetikleyecektir. Üyelerin aklına yatmayan konulara ve uygulamalara, sendikanın rasyonalite problemi olarak eğilmesini öneriyoruz. Burada doğru tanıyı koymak doğru stratejiyi geliştirmek için önemlidir.

Şayet elde sendikanın dışından bir konu varsa, örneğin çalışma koşulları, setler ve mesleğin icrası ile alakalı bir sorun gündeme gelmiş ise, bu sorun sendika tarafından stratejik bir giriş noktası olarak ele alınabilir. Yani rasyonalite problemi olarak ortaya çıkan bir konu sınırları sendika tarafından çizilen bir mücadele alanı olarak benimsenebilir. Bizzat çalışanların ifade ettiği söz konusu durumların aslında normal olmadığı, bunların aslında çok farklı olabileceği açık bir dille konuşulabilir. Bunun için argümanlar geliştirilebilir.

yeni iş yapış biçimi üretkenliği ne şekilde etkiliyor? Yapmış olduğumuz görüşmelerin bir çoğunda bu yeni yapma biçiminin çalışanların gözünde yaptıkları işi sorgulamalarına, bir nevi meşruiyet krizinin oluşmasına sebep verdiğini gözlemledik.

Hem çalışma saatleri hem de çekimlerin fazla tekrarlanması sorunları, yaptığımız görüşmelerde plan ve program konusu ile ilintilendirilmiştir. Bir dekorda kullanılması gereken yeşil duvar çekim öncesi boyanmamış ise tüm ekibin boyama işlemini hep beraber beklemek durumunda olması, sürdürülebilirlik probleminden kaynaklı bir meşruiyet krizidir.

Bu örneklerin rasyonalite probleminden ayrıştığı nokta, sorunun alışlagelmiş, kanıksanmış iş yapma biçimleriyle alakalı olmasıdır. Rasyonalite problemi düşünme ve söyleme biçimlerinde su yüzüne çıkıyor. Sürdürülebilirlik problemi ise iş yapma biçiminde gözlemleniyor. Set hiyerarşisine uygun olmayan hareketlerin sert bir dille cezalandırılması çalışanda rasyonalite probleminden kaynaklı meşruiyet krizini tetiklerken; 8 saatte yapılacak bir işin 16 saatte yapılmasının kanıksanmış olması çalışanlarda sürdürülebilirlik probleminden kaynaklı meşruiyet krizinin oluşmasına yol açacaktır. Bir sonraki problemde anlatacağımız adalet problemi ise örneğin çalışanların aynı işi farklı ücretler karşılığında yapmak durumunda olduklarında ortaya çıkar.

7.1.3 Adalet Problemi: İlişki kurma biçimleri (injustice and exclusion)

Çalışanlar adalet problemi algıladıklarında da “Ben neden bu işi yapıyorum?” şeklinde varoluşsal sorular sormaya başlayabilirler. Çalışanların setlerde yaşadıkları dışlanma, örselenme ya da maruz kaldıkları ayrımcı tavırlar adalet probleminin kaynaklı meşruiyet krizinin oluşmasına sebep olabilir. Ücret politikasında gözle görülür adaletsizlikler, bazı çalışanların dil, din, ırk, inanç gibi farklılıkları yüzünden maruz kaldıkları sistematik ayrımcılıklar çalışanların yaptıkları işleri ve içinde buldukları organizasyonları sorgulamalarına sebebiyet verebilir.

İş yerlerinde ücretlerin gizli tutulması kuralı bu sorunu hatırlatıyor. Çalışanların kendi aralarında bile bu kurala riayet etmeleri ilk bakışta anlaşılması zor bir meseledir. Yapmış olduğumuz görüşmelerden birinde bir yapımcı kameramanların kendi aralarında gerçekleştirdikleri bir dayanışmada birbirlerine banka dekontlarını gönderdiklerini anlatmıştır. Bunu anlatırken yapılan şeyin ne kadar yanlış olduğuna dikkat çekmek amacı ile bu dekont gönderme davranışını örnek vermiştir. Bu kişinin zihninde çalışanların birbirlerine dekont göndermeleri kabul edilemez, yanlışlığı aşikar bir davranıştır. Halbuki, bu kanıksanmış ücret gizleme davranışının çalışanlar açısından elle tutulur bir açıklamasını yapmak

oldukça güçtür. Bu davranış burada tartıştığımız adalet probleminin gizlenmesi işlevini görmektedir. Bu konu hakkında oluşacak bilinç kanıksanmış olan bu davranışın topyekün ortadan kalkmasını sağlayabilir.

Yapmış olduğumuz görüşmeler sırasında “İşler bizim buralarda bu şekilde yapılır” mealinde söylenen birçok kalıp davranış aslında yaşanmakta olan adaletsizlikleri meşrulaştırma amacını gütmektedir. Bu konuda ilk akla gelen örneklerden biri set hiyerarşisidir. Kıdeme dayalı hiyerarşi çoğu zaman liyakati önemsizleştirmektedir.

Kişilerin set içi hiyerarşisine saygı göstermemelerinden kaynaklanan sürtüşmelerden bahsettik. Bunların ‘adap’ bahsi altında nasıl ele alındığını yukarıda tartıştık. Çalışanların ast ve üstlerine yönelik tavır ve davranışları meslek adabında erozyon olarak yorumlanabiliyor. Kanıksanmış ve normalleştirilmiş olan davranışlar sadece belli bir anlayışta olan, değişim talep eden çalışanlar tarafından set içinde baskı aracı olarak görülmektedir. Bahsedilen geleneksel değerler bazılarının gözünde adalet problemi olarak yaşanmaktadır. Görüşmelerde her iki bakış açısına da rastlanmıştır. Dolayısıyla bu konuda belli bir bilincin oluşmaya başladığını söylemek mümkündür.

7.2 İş yerlerinin açık kamusal alana dönüştürülmesi

Rasyonalite, sürdürülebilirlik ve adalet algılarından yola çıkarak bir değişim gerçekleştirmek, insanların birbirleri ile ilişki kurma, söyleme, düşünme ve yapma biçimlerinin topyekün değiştirilmesi anlamına geliyor. Her sette belli başlı davranış kalıpları vardır. Çalışanların “bizim buralarda işler böyle yapılır” diye hissettikleri, bildikleri kestirme yollar olabilir. İşte burada amaçlanan, açık iletişim ile bizzat çalışanların yapma, söyleme, düşünme ve ilişki kurma biçimlerini yeniden düşünmelerini ve sorgulamalarını sağlamak ve bu yolla dönüşümü başlatmaktır.

Bu yaklaşım yaşanan bir sorunun köküne inerek o sorunun ortaya çıkmasında rol oynayan kültürel ve söylemsel meseleleri, ilişki kurma ve yapma biçimlerini anlayarak o alanlarda değişim gerçekleştirmeyi öneriyor. Bu sebeple aynı zamanda sektörde çalışan sendika çalışanlarının katılımcı eylem araştırmacısı gözlüğü takması öneriliyor. Bir organizasyondaki sosyal ilişkiler aslında o organizasyona özgü oluşturulmuş ve kabul gören

davranış kalıplarıdır (practice architectures). Her organizasyonda kanıksanmış davranış biçimleri oraya özgü koşullarda inşa edilmiştir. Dolayısı ile bunların yeniden başka türlü inşası mümkündür. İşte katılımcı eylem araştırması vasıtası ile açık iletişim ortamında kazanılan farkındalık bu davranış kalıplarının sektörde bulunan kişilerin bizzat katılımı ile yeniden tekrar yaratılabilmesini sağlar. Mücadeleyi katılımcı eylem araştırması gibi algılayan kişiler içinde buldukları ortamı hep birlikte (kollektif bir biçimde) değiştirmeyi amaçlarlar. Bunun için önce birbirleri ile iletişim biçimlerini, konuşma ve ilişki kurma biçimlerini sorgularlar. Böylelikle daha rasyonel, daha sürdürülebilir ve adil bir çalışma ortamı yaratmak için hep birlikte çalışırlar.

Sadece liderler değil doğrudan tüm bireyler (Çaycı-sından, yönetmenine)

Katılımcı eylem araştırması yaklaşımı söz konusu değişimin ancak açık iletişim imkanlarının yaratılması ile, çalışanların yaşadıklarını açık açık konuşabilecekleri or-

tamların yaratılması ile mümkün olacağını ileri sürüyor.

İletişim kanallarının açılması, ortamı kişilerin hislerinin rahatça ifade edildiği bir yere doğru dönüştürmeye çalışmak, tek tek her bireyin yaşadığı meşruiyet krizinin çözülmesini gerektiriyor. Yani kişilerin temsilcilerinin, şeflerinin ya da liderlerinin inanması ve ikna olması yeterli değil. Bunun için gerekli olan en önemli şey kamusal alanın bireylerin kendilerini özgürce ifade edebilmeleri için açık hale getirilmesidir. Bu kanalların açılması kişilerin gördükleri yanlışları söylemelerinden dolayı tehdit hissetmemeleri ile mümkün olabilir. Bu yaklaşımın hayata geçirilmesi çalışanların gördükleri ya da bizzat yaşadıkları sorunları rahatlıkla dile getirmeleri

ile başlıyor.

Yapılan açık iletişim vasıtası ile çalışanlar öncelikle yaşadıkları sorunun doğasını anlarlar. Yaşanan konu bir rasyonalite problemi midir, yoksa bir sürdürülebilirlik problemi midir sorusuna hep birlikte verilecek cevap, geliştirilecek stratejiyi de belirleyecektir. Bu anlayışta olan ekipler yaşanan adalet problemine, sürdürülebilirlik problemi gibi yaklaşmayacaklardır. Sürdürülebilirlik problemi çoğu zaman iyi bir planlama ile çözülebilirken, adalet problemleri daha çok hukuki yollardan giderilebiliyor. Bu yaklaşım, yaşanan sorunları daha iyi anlama-ya ve değişim için ortak hareket etmeye imkan tanıyor.

7.3 Sorunu anlamak için odaklanılan seviyeler

Katılımcı eylem araştırması yaklaşımı üç seviyeye odaklanıyor, bu üç seviye aslında yaşanan sorunların üç farklı vechesi olduğunu gösteriyor.

Çalışanlar;

❑ Ne düşünüyorlar ve ne konuşuyorlar? Meselenin kültürel ve söylemsel boyutu, dünyayı anlama biçimlerinin belirlendiği seviye. Burada dile yansıyan mantıksız, tutarsız, açık olmayan söylemleri anlamaya çalışıyoruz. Buradan ortaya çıkacak farkındalık sendika içindeki yanlış anlamaları gidermek için ip uçları verebilir. Setler ile alakalı ifade edilen benzer konular da olası meşruiyet krizi potansiyelleri hakkında bilgi verebilir.

❑ Nasıl yapıyorlar? Meselenin ekonomik ve materyal boyutu. Yani işyerinde işler nasıl yapılıyor, mekansal organizasyon, işi yapma şekline odaklanılıyor. Kişilerin havanda su dövdüğünü hissettiği uygulamaların belirlenmesi.

❑ Nasıl ilişki kuruyorlar: Diğer çalışanlar ile, üst ya da alttaki kişiler ile ilişkiler nasıl kuruluyor? Kişilerin ayrımcılığa uğradıkları uygulamalar su yüzeyine çıkarılabilir.

Katılımcı eylem araştırmasında, gündeme gelen bir sorunun bu üç düzeyde nasıl yaşandığı anlaşılmalı çalışılıyor. Sorunun bu üç düzeyin hangisinden kaynaklandığı anlaşıldıktan sonra durumun değişmesinin mümkün olup olmadığı sorgulanmaya başlanıyor.

Kabul etmek gerekir ki bir set mutlak olarak rasyonel, sürdürülebilir ve adil hale getirilemez. Kölelik düzeni yüzlerce yıl insanlar tarafından normal olarak algılandı. Tarihsel olarak kritik olan bir evrede insanlar “Biz ne yapıyoruz?” diye içine buldukları gerçekliği sorgulamaya başladılar. Normalleştirilen bir olgunun anormal

olduğunu hem diğer kölelere hem de köle sahiplerine anlattılar. Yüzlerce yıl verilen mücadelenin sonunda değişim gerçekleşti. Kölelik düzeni sona erdi. Bu düzenin eski haliyle geri dönmesi artık mümkün değil. Şimdi içinde bulunduğumuz, emeğin piyasada özgürce alınıp satılabildiği yeni düzen birçok insan açısından meşru görülüyor. Bu araştırmanın anket verileri ile açıkça ortaya çıkmış olan geldiğimiz nokta bu düzenin meşru olarak görülmesinin sorunlu olduğunu gösteriyor. Nitekim sendikaya üye olan birçok kişi de bu düzeni rasyonel, adil ve sürdürülebilir olarak görmüyor. Bu üç kavram da önce kişilerin subjektif değerlendirmelerinde bir anlam buluyor. Verilen mücadele ile önce rasyonel olarak görülen bir uygulama çalışanlar tarafından irrasyonel olarak algılanmaya başlanıyor. Önemli olan, önce algı düzeyinde farkındalığı oluşturmak sonra değişimi sağlamaktır.

Sendika bünyesinde örgütlenen toplantılarda en önemli konu, çalışanların “biz ne yapıyoruz?” sorusunu içten bir biçimde sormalarını sağlayacak ortamı yaratmaktır. Bu sorgulamaların başlaması çalışanların içinde yaşadıkları rasyonalite, sürdürülebilirlik ve adalet sorunlarını fark etmelerini sağlayacaktır.

Bu üç mesele hem çalışan olarak hem de değişimi örgütleyen itici kuvvet olarak sendikayı yakından ilgilendiriyor. Bu yaklaşım sayesinde, kompleks bir dünyada eyleyen sendika hem sorunları doğru analiz etmesini hem de değişimi garantili katılımı başlatmasını sağlayacak araçlar kazanmış olacaktır.

VIII Sonuç

Bu araştırma Ocak 2015 yılında faaliyetlerine başlamış olan Sinema ve Televizyon Çalışanları Sendikası'nın kısa ve orta dönemde belirleyeceği yol haritasını katılımcılık perspektifi ile üyelerinden gelecek veri ışığında şekillendirilmesine yardımcı olacak bilgiye ulaşmak amacı ile yapılmıştır.

Araştırma kapsamında öncelikle katılımcı gözlem yöntemi ile sektör hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda üç set ziyaret edilmiş, ayrıca araştırma ekibi dizi çalışma ilkeleri konulu farklı ekipler ile sendika merkezinde yapılmış olan dört toplantıya katılmıştır. Meseleleri daha derinlemesine irdelemek amacı ile ikinci aşamada yüzyüze görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelere sendikada aktif olan kişiler (yoldaşlar), yapım şirketi yetkilileri ve işverenleri (patronlar), sendikaya mesafeli durmayı tercih eden ve örgütlü harekete mesafeli olan kişiler (skeptikler) ve sadece diğer sendikaya üye olanlar (ötekiler) olmak üzere toplam 24 kişi katılmıştır. Araştırmanın son aşamasında 23 Ağustos ve 17 Eylül 2016 tarihleri arasında 1205 kişinin katıldığı anket çalışması internet ortamında gerçekleştirilmiştir.

Ankete katılan kişilerin yaş ortalaması 32 civarındadır. Sektörün oldukça genç bir sektör olduğunu söyleyebiliriz. Katılımcıların %72'si erkek, %28'i kadındır. Anketi dolduranların %61'lik bölümü mektepli olduğunu, %39'luk bölümü ise alaylı olduğunu söylemiştir. Ankete katılanlardan yarısından fazlası dizi sektöründe çalışmaktadır. Ankete en çok sayıda insan rejî ekiplerinden (%31) katılmıştır. Ankete katılan her dört kişiden üçü üniversite veya üstü düzeyde eğitim aldığını belirtmektedir. Katılımcıların yüzde 60'tan fazlası 3500 Lira'dan fazla kazandığını söylemiştir. Ankete katılmış olan 1205 kişinin tüm sektörü temsil edip etmediğini söylemek oldukça güçtür fakat bu sayı hiç de azımsanmayacak bir sayı olduğu için önemli bir kesimin görüşlerini yansıttığını rahatlıkla söyleyebiliriz.

Ankete katılan kişilerin büyük bölümü sektördeki çalışma saatlerini en önemli sorun olarak belirtmiştir. Ödemelerin zamanında alınamaması ikinci sırada yer almış; ücretlerin düşüklüğü ise üçüncü sırada en önemli sorun olarak ifade edilmiştir. Çalışanların %50'sinden fazlası günde 15 saatten fazla çalıştığını belirtmiştir. Anketimize katılan sadece 27 kişi (%2 civarı) 8 saat çalıştığını söylemektedir. Ayrıca çalışma koşullarının kötülü-

ğü, ödeme alamamak ve işten anlamayanların artışı ilk üç sırada belirtilen sektördeki en endişe verici sorunlar olarak algılanmaktadır. Katılımcıların %27,5 ödemelerini hiç düzenli alamadığını belirtmektedir.

Anket çalışmamız çalışanlar arasında bir yanda kendini gerçekleştirmek gibi daha üst düzey insan ihtiyaçlarını karşılamakta problem yaşayan bir grubun, diğer yanda ise hayatta kalmak gibi daha temel ihtiyaçlar için boğuşan bir başka grubun olduğunu gösteriyor. Bu veriler sendikanın iki çalışan profilinin beklentilerini ayrı ayrı ele alması gerekliliğini, farklı gruplar ile iletişim kurarken de bu farklılığı hesaba katarak hareket etmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Çalışma koşullarına rağmen ankete katılanların büyük çoğunluğu işini severek yaptığını söylüyor. Çalışanların sıklıkla dile getirdiği "sevmesek yapacağımız iş değil" sözü bu eğilimi anlamlandırmak için bize yardım edebilir. Zor çalışma koşulları ancak bu olumlu duygu sayesinde kabullenilebiliyor ve çalışanlar her şeye rağmen uzun yıllar sektörde çalışmaya devam edebiliyorlar. Yapmış olduğumuz yüz yüze görüşmelerde katılımcıların büyük bölümünde gözlemlediğimiz iş sahiplenme duygusu; bunun yanında en alt kademelerden en üst kademelere kadar birçok çalışanın kendini setlerde yeri doldurulamaz, yaptığı işi çıkacak ürün için kritik bir iş olarak görmesi bu sevginin sebepleri konusunda bize ipuçları veriyor.

Ankete katılanların çoğunluğu (%54) sendikaya üye değil. Bu kadar çok sayıda kişinin görece uzun sayılabilecek bu anketi cevaplamış olması sendikaya olan ilgi hakkında bize ipuçları veriyor. Ankete katılan ve sendikaya üye olmadığını söyleyenlerin %80'i üye olmak istediğini belirtiyor. Bu sendika açısından oldukça olumlu bir sonuçtur. Katılımcıların %50'ye yakını sendikanın kendi beklentilerini karşıladığını belirtmekte ve katılımcıların %71,5'i sendikayı olumlu algıladığını söylemektedir.

Sadece sendikaya üye olanlara da bir takım sorular sorulmuştur. Üyelerin %85'i "Sendikanın benden bir talebi olur ise onu yerine getirmek için elimden geleni yaparım" ifadesine katıldığını söylüyor. Bu veriye rağmen yapmış olduğumuz yüzyüze görüşmelerde edindiğimiz genel hissiyat insanların ekseriyetle inisiyatif olarak sendika için çalışmaktan çok pasif bir desteği tercih ettikleri yönündedir. "Sendika yapsın biz destekleyelim," "sendi-

ka kuralları koysun ben uyayım” şeklinde tavır daha sık karşılaştığımız bir tavidir. Şu anda sendikanın temelde insan kaynağı sıkıntısı sebebi ile yeterince aktif olamaması, setleri yeterince ziyaret edememesi, yaşanan her haksızlıkta müdahil olamaması üyelerde eleştirel bir tavrın oluşmasına sebep olabiliyor. Üyeler sendikayı kendilerinin katılarak, çalışmalara dâhil olarak güçlenebilecek bir kurum olduğunu anlamış değiller. Üyeler ekseriyetle sendikayı hizmet alacakları bir kurum olarak algılamaktadırlar. Anketimizde “sendika için şimdiki kadar hiç gönüllü çalıştınız mı” şeklinde bir sorumuz da vardı, bu soruya üyelerin %90 “hayır” cevabını vermiştir.

Yapmış olduğumuz gözlem ve yüzyüze sohbetlerde sektör çalışanlarının sendika konusundaki his, çağrışım, algı ve beklentileri konusunda da bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Yapmış olduğumuz yüzyüze görüşmelerde ve gerçekleştiren anketin açık uçlu sorularına verilen yanıtlarda “basmakalıp sendika söylemi”, “meslek adabı söylemi” ve “devlet ağzı söylemi”nin çalışanlar arasında baskın söylemler olduğu görülmektedir. Sinema ve televizyon çalışanları icra ettikleri mesleği anlatırken, sektör hakkında değerlendirmelerde bulunurken ve sendikaya ilişkin düşüncelerini paylaşırken bu üç söylem içinden konuşmaktadırlar. Denilebilir ki bu üç söylem meslek, sektör ve sendika hakkındaki algı ve beklentilere rengini vermektedir. Bu söylemler bir yanda birleştirici, olumlu temalar ile diğer yanda saldırgan ve olumsuz vurgular vasıtası ile dile getiriliyor. Üç söylemi bir ven şemasından hayal edelim. Her söylemin olumlu vurgularını ven

şemasının kesişim kümesine koyduğumuzda ortaya bir resim çıkıyor. Bu resim sendikanın geniş kitlelere ulaşmak için benimseyebileceği söylem hakkında bize ipuçları veriyor.

Sendikanın Türkiye toplumsal gerçekliğinde etkili bir aktör olabilmesi bu kesişim kümesini oluşturmaktan ve oraya yazılan kavramların yeniden tarif edilmesinden geçiyor. Sendika kendi hedef kitlesi ile bu söylemleri sahiplenerek ve ortaklaştığı noktalarda bu söylemleri yeniden tanımlayarak yoluna devam edebilir. Sendikanın tabandan gelen talebe cevap verebilmesinin ve potansiyel üyeler için çekim merkezi haline gelmesinin bir yolu da budur.

Kesişim kümesini tarif etmek için katılımcıların sendikadan beklentilerini anlattıkları metinlerden bir kelime bulutu yaptık. Bu kelime bulutunda hak, güven, dayanışma, adalet, hukuk, düzen, güvence, destek, güç, dayanışma, emek gibi kavramlar öne çıkmaktadır. Üç söylemden gelen, birbirinden farklı, kimi zaman birbiri ile zıt olabilecek kavramlar burada yanyana duruyor. Bu kelimeler çalışanların hayal ettikleri iş ilişkilerini, çalışma ortamını ve ideal mesleğin prensiplerini resmediyor.

Televizyon ve sinema sendikası kendisi için bir yol haritası oluşturmaya giriştiğinde ve sendika için hedefler ve idealler ortaya koyduğunda bu ideallerin ülkenin toplumsal gerçekliğinden kopuk olmaması gerekiyor. Sendika şayet hedef kitlenin beklentilerinden yola çıkarak, bu kitlenin dünyasından hareketle ve onlarla beraber bir değişim gerçekleştirmeyi önüne koyuyor ise



var olan toplumsal gerçeklik ile öyle ya da böyle iletişim kurması gerekir. Değişim var olan davranış biçimlerinin toptan terkedilerek yerlerine yenilerinin benimsenmesi şeklinde olmuyor. Sağlıklı değişim yapacağımız çalışmalar ile var olan ve alışlagelmiş davranış biçimlerinin ve algıların evrilmesi ile ve yeniden tanımlanması ile hayata geçirilebilir.

Sendika piyasadaki rekabet ve belirsizlik içinde kararlar alarak ve bu kararları hayata geçirerek sektörde adından bahsettiren bir kurum olma yolunda ilerliyor. 12 saat kararı, siyasi açıklama yapmama kararı ya da yapımcılar ile girilen ilişkiler gibi bazı ihtilafli konularda sendikanın aldığı kararlar kendisinin taraf olmasına sebep oluyor. Sendikanın taraf olduğu konular zamanla sektördeki belirsizliği azaltarak birer kurala dönüşebilme potansiyeli taşıyor. Her kararda, yani taraf alışıta ve gerçekleştirilen her uygulamada sendika üyeleri bu kararlardan farklı şekillerde etkileniyor. Üyelerin tutumları dostluk ve düşmanlık arasında salınabiliyor. Bu durum sendikanın kurucu ve çekirdek kadrosuna dâhil bazı kişilerde ya da çekirdek kadroya çok yakın bir dış halkada soğumaların oluşmasına sebep olabiliyor. Öyle görünüyor ki bu ihtilafli konular sendikanın, varlığının devamı için hayati olan insan potansiyelini kaybetmesine yol açıyor. Burada yaşanan sorunu nasıl çözümleriz?

Yaptığımız görüşmelerde katılımcılar sendikayı değerlendirirken şayet kendileri daha 'çıkarıcı' tarafta yer alıyorlar ise sendikayı 'aşırı idealizm' ile suçluyorlar. Diğer taraftan eğer katılımcılar dünyaya daha 'idealist'

perspektiften bakıyorlar ise bu kez sendikayı 'aşırı çıkarıcılık' ile itham edebiliyorlar. Kanımızca sendikanın aldığı her karar tarihsel olarak içinden geçtiğimiz bağlamın zorunluluklarını hesaba katarak alınan 'faydacı' (pragmatik) kararlardır. Bu faydacı kararlar bir tarafta aşırı çıkarıcılık diğer tarafta aşırı idealizm bulunan bir sarkacın ortada bulunan noktalarından birine denk geliyor. Sendikanın bu iki nokta arasında bir yer tutturması siyaseten varlığını sürdürmesini sağlıyor. Kısaca sendika bu kararları alarak siyaset yapıyor. Bu yolla sendika sektördeki diğer paydaşların hesaba katması gereken önemli bir kurum olarak ortaya çıkıyor.

Sendikanın yaptığı siyaset çıkarıcılık ve idealizm sarkacının aşırı uçlarına yakın kimselerin küskünleşmesine neden olabiliyor. Bu küskünlüğün ardında bazı üyelerin sendikanın temel işlevini anlamamış olması yatıyor. Kanımızca yaşanan küskünlükler ve sürtüşmeler bu ilişkilerin bir oryantasyon ile tarif edilebilir hale getirilmesi ile aşılabılır. Önerdiğimiz oryantasyon çalışması üyelerin kurumu yakından tanımalarını, sendikanın bilgi birikimini yeni nesillere sistematik olarak aktarmasını, üyelerin yeni üyelikten, aktif üyeliğe oradan karar mekanizmalarına doğru yürüyüşlerini daha net anlamalarını sağlayacaktır. Yapılacak periyodik oryantasyon çalışmaları ile sendika kurumsallaşacak ve hali hazırda kurucu ekibin sırtındaki yük yeni üyelere aktarılabilir ve sendikanın uzun vadeli sürdürülebilirliği garanti altına alınacaktır.

Sendikanın asıl amacı sektörde uzun vadeli olacak



kökten değişimler yaratmaktır. Arzu edilen değişimin başlayabilmesi ve sonuçlarının kalıcı olabilmesi için önce değişimin muhatabı olan, yani bizzat değişimi geçirecek kişilerin bazı temel soruları kendi kendilerine sorması gerekiyor. Sormamız gereken soru öyleyse şunlar olmalıdır: Bir insan içinde bulunduğu yapıyı ne zaman sorgulamaya başlar? Bir insan maruz kaldığı durumların anormal olduğunu ne zaman fark eder? İnsan kendi kendine “ben burada ne yapıyorum?” sorusunu ne zaman sorar? Yani insan içinde bulunduğu durumu değiştirmek için ne zaman adım atmaya başlar? Tarihte yaşanmış olan büyük dönüşümlerin hepsinde insanlar bu gibi sorgulamalar ile içinde buldukları dünyanın başka türlü olabileceğine inanmışlardır. Bu sorgulamalar sayesinde insanlar değişim için çaba harcamışlardır.

Bu sorgulama öncelikle insanın içinde bulunduğu (çalıştığı) yapı içinde sorun algılamasını gerektirir. Çalışanlar önce olup bitenlerde terslik görmeleri gerekiyor. Ancak bu durumda insan kendi kendine “ben burada ne yapıyorum?” “Benim burada ne işim var?” “Biz niye bu işi böyle yapıyoruz?” “Bu kişi neden bana böyle davranıyor?” gibi sorular sormaya başlar. Öte yandan şayet birey içinde bulunduğu ortamda sorun algılamıyorsa bu varoluşsal soruları sormaz. Ya da bazı soruları sorsa da bu sorgulamalar değişimi başlatacak kadar yakıcı olmayabilir.

Çalışanların içinde bulunduğu durumu sorgulamaya başlaması setlerde “meşruiyet krizi” (legitimation deficit) oluşmasına sebebiyet verir. Meşruiyet krizi değişimin öncüsüdür. Bu algı çalışanları bizzat kolları sıvayarak bir şeyler yapmaya itebilir. Bu yolla çalışanlar eski yapıp etme biçimlerinde sorun algılamaya ve onları terketmeye başlar. Çalışanlar kendi kendilerine “Ben bu şekilde daha ne kadar çalışmaya devam edebilirim?” gibi sorular sormaya başlarlar. Bu sorgulama kişilerin işyeri ile, yaptıkları işle ve çalışma arkadaşları ile farklı ilişkiler kurmaya başlamalarına vesile olacaktır. Yapmış olduğumuz görüşmelerde bu tür sorgulamaların sendika üyeleri arasında daha fazla olduğunu gözlemledik. Bu sorgulamalar ile sendikayı çözümün adresi olarak görme ve sendikadan yardım talep etme el ele gidiyor.

Çalışanlar içinde buldukları organizasyonları üç temel sorun yüzünden sorgularlar: Rasyonalite, sürdürülebilirlik ve adalet problemleri. Rasyonalite problemi çalışanların anlayamayacağı, onlara saçma gelen bir akıl yürütme biçimi, mantıksız olan ya da mantığı başka birine anlatılamayan düşünme biçimleri rasyonalite kaynaklı meşruiyet krizini tetikleyebilir. Şayet çalışan böyle bir ortamda çalışmaya zorlanıyorsa, daha önemlisi şayet

çalışan rasyonalite problemini algılıyor ise ya orayı değiştirmek için çalışacaktır ya da işi bırakacaktır.

Sürdürülebilirlik problemi ise üretken olmayan yapma biçimlerinin dayatılması durumunda karşımıza çıkar. Bu sorunu “havanda su dövmek” olarak da tanımlayabiliriz. Kanıksanmış ve normalleşmiş yapma biçimleri en verimli ve üretken biçimler olmayabilir. Bu konuda farkındalık geliştiğinde, çalışanlar işlerini artık eskisi gibi yapmayı bırakacaklardır. Uzun çalışma saatleri, verimsiz çalışma kanıksanmış sürdürülebilirlik problemleridir. Çalışanların setlerde yaşadıkları dışlanma, örselenme ya da maruz kaldıkları ayrımcı tavırlar adalet probleminden kaynaklı meşruiyet krizinin oluşmasına sebep olabilir. Ücret politikasında gözle görülür adaletsizlikler, bazı çalışanların dil, din, ırk, inanç gibi farklılıkları yüzünden maruz kaldıkları sistematik ayrımcılık-



lar çalışanların yaptıkları işleri ve içinde buldukları organizasyonları sorgulamalarına sebebiyet verebilir.

Rasyonalite, sürdürülebilirlik ve adalet sorunlarından yola çıkarak bir değişimin başlaması öncelikle bu konularda farkındalık oluşmasına bağlıdır. Bu yolla insanlar kanıksadıkları ve normalleştirdikleri ilişki kurma, söyleme, düşünme ve yapma biçimlerini topyekün değiştirmeye başlayabilirler. Her sette belli başlı davranış kalıpları vardır. Çalışanların “bizim buralarda işler böyle yapılır” diye hissettikleri, bildikleri kestirme yollar olabilir. İşte burada amaçlanan bunların tespit edilerek, sorgulanması ve değiştirilmesi için çaba harcamaktır. Bu sorgulama ancak bizzat çalışanların katıldığı açık iletişim ile mümkün olabilir.

Bir organizasyondaki sosyal ilişkiler aslında o organizasyona özgü oluşturulmuş ve kabul gören davranış

kalıplarıdır (practice architectures). Her organizasyonda kanıksanmış davranış biçimleri oraya özgü koşullarda inşa edilmiştir. Dolayısı ile bunların yeniden başka türlü inşası mümkündür. İşte katılımcı eylem araştırması vasıtası ile açık iletişim ortamında kazanılan farkındalık bu davranış kalıplarının sektörde bulunan kişilerin bizzat katılımı ile yeniden tekrar yaratılabilmesini sağlar. Mücadeleyi katılımcı eylem araştırması gibi algılayan sendika ve diğer kişiler içinde buldukları ortamı hep birlikte (kollektif bir biçimde) sorgulamayı ve değiştirmeyi amaçlarlar. Bunun için önce birbirleri ile iletişim biçimlerini, konuşma ve ilişki kurma biçimlerini sorgularlar. Böylelikle daha rasyonel, daha sürdürülebilir ve adil bir çalışma ortamı yaratmak için hep birlikte çalışırlar.

Bunun için gerekli olan en önemli şey bireylerin kendilerini özgürce ifade edebilmeleri sağlayacak açık kamusal alanların yaratılmasıdır. Sendikanın başlattığı ayda iki kere yapılacak olan açık toplantılar bu yolda atılmış çok sevindirici bir adımdır. Açık kamusal alan kişilerin gördükleri yanlışları söylemelerinden dolayı tehdit hissetmedikleri alanlardır. Söz konusu farkındalık çalışanların gördükleri ya da bizzat yaşadıkları sorunları rahatlıkla dile getirmeleri ile başlıyor.

Bu araştırma bize açıkça gösteriyor ki sektörün gelmiş olduğu noktada çalışanlar içinde buldukları düzeni artık meşru olarak görmekte zorlanmaktadır. Nitekim hangi gruptan olursa olsun birçok kişi sektörün rasyonel, adil ve sürdürülebilir olmaktan çıktığını anlatmaktadır. Bu algı önce kişilerin sübjektif değerlendirmelerinde ortaya çıkıyor. Verilen mücadeleler ile önce rasyonel olarak görülen bir uygulama zamanla daha fazla çalışan tarafından irrasyonel olarak algılanmaya başlıyor. Algı düzeyinde oluşan farkındalık zamanla değişimin tetiklenmesine hizmet ediyor.

Sendika bünyesinde örgütlenen toplantılarda en önemli konu, çalışanların “biz ne yapıyoruz?” sorusunu içten bir biçimde sormalarını sağlayacak ortamı yaratmaktır. Bu sorgulamaların başlaması çalışanların içinde yaşadıkları rasyonalite, sürdürülebilirlik ve adalet sorunlarını fark etmelerini sağlayacaktır. Sendikada sorunların doğasını doğru analiz ederek ona göre tepkiler verebilecektir.

Bu yaklaşım ve araçlar değişimi örgütleyen itici kuvvet olarak sendikayı yakından ilgilendiriyor. Bu yaklaşım sayesinde, karmaşık bir dünyada eyleyen sendika hem sorunları doğru analiz etmesini bilecek hem de değişimi geniş katılımı sağlayacak insan potansiyeline kavuşacaktır.



IX EK 1. Oryantasyon Taslağı

Sendika Ocak 2015'te kuruldu. Bu kuruluşu mümkün kılan hem bireysel emekler hem de farklı meslek kollarının sendika öncesi ekip olarak çalışmaya başlamış olmasıdır. Sendikaya üye olanların sayısının hızla arttığı bu dönemde üyelerin de bir oryantasyondan geçmesi ekip çalışması açısından önemli. Bu çalışma sendikada biriken bilginin paylaşılmasını ve yeni nesillere aktarılmasını sağlayacaktır. Bu taslak çalışma Junior Chamber International (JCI) tarafından geliştirilmiş çalışmadan baz alınarak Başka Bir Okul Mümkün Derneği çatısı altında kurulan Anadolu Eğitim Kooperatifi Üyelerine yönelik olarak hazırlanmıştır. Oradan sendikaya uyarlanmıştır.

Sendikanın sağlıklı işlemesi birçok bileşenin (YK, çalışma grupları, farklı sektörlerden gelen üyeler) verimli bir şekilde birlikte çalışmasına dayanıyor. Sendika ancak üyelerin özverili çalışmaları ile büyüyerek güç kazanabilir. Oryantasyon programı bu ekip çalışmasını güçlendirmek amacıyla düzenleniyor. Sendika'nın şimdiye kadar aldığı kararlar doğrultusunda geliştirmiş olduğu yaklaşımın bu oryantasyon ile paylaşılması ve sendikada birikmiş olan deneyimin ve oluşmuş olan kültürün yeni üyelere aktarılması hedefleniyor. Oryantasyona katılım aynı zamanda üyelerin birbirleriyle tanışması ve kaynaşmasını sağlayacaktır.

Oryantasyon programı 3 modülden oluşmakta:

Modül 1 - Sendika tarihçesi, değer ve ilkeler - olay anlatımları ile

Modül 2 - Sendika işleyişi ve yönetim (Çalışma grupları ve üyelikten beklentiler)

Modül 3 - Karar mekanizması ve toplantı akışı (kararlar nasıl alınıyor?)

Oryantasyon ile ilgili planlama:

Uygulama şekli - anlatım (deneyim paylaşımı, bilgi aktarımı), görsel (sunum, video) ve bol uygulama

Süre - Toplam 7 saat veya 3 modül ayrı ayrı her biri 2,5 saat

Zamanlama - Her dönem yaz aylarında en az bir kez

Katılım - Sendikada aktif olmayı planlayan yeni katılan üyelere zorunlu

Oryantasyon programı Sendika Aktif üyeliği sürecinin temel bir adımını oluşturur. Bir üyenin sendika hayatı boyunca aşağıdaki yollardan geçmesi öngörülebilir.

Adım 0 - Tanıtım

İlgili kişiler sendika hakkında bilgi edinir (Bir sayfalık Sendika tanıtım metni)

Adım 1 - Oryantasyon

Kişi üye olur ve oryantasyona katılır, aktif rol almaya hazır olur

Adım 2 - Deneyim

Üye mevcut çalışma gruplarına katılır veya bireysel katkıda bulunur

Adım 3 - Karar

Üye deneyim kazanırken karar mekanizmasına da katkıda bulunur,

Dilse yönetim mekanizmasına da katılır

Adım 4 - Bilgi aktarımı Üye edindiği deneyimi yeni üyelerle paylaşır,

Dilse sendika çalışmalarına katkıda bulunur

3 Ana modül

MODÜL 1 (2 Saat)

Sorumlu:

Temel Bilgiler

Sendika Nedir? - Tarihçe, zaman çizelgesi, Diğer ülke örnekleriyle boyutlandırma

Değerler ve ilkelerimiz

Kişisel egzersiz - Sen ne anlıyorsun? (ardından tek başlıkların açılması)

MODÜL 2 (3 Saat)

Sorumlu:

Yönetişim

Üyelerin beklentilerini paylaşması

Sendika ne tür imkanlar sağlıyor? (ufuk açma)

o Kişisel Gelişim

o Toplumsal fayda

o Ulusal deneyim (Ulusal bir hareketin parçası olma)

Sendika işleyiş/mekanizma (görsellerle anlatım)

Sendika üyesi nasıl olunur? Şartlarımız neler? (Zaten üye olanlara durumun daha net anlatılması)

Sendikanın sürekliliği için üyelerden neler bekleniyor?

MODÜL 3 (2 Saat)

Sorumlu:

Karar Mekanizması

Sendika'da çalışma grupları ve yürütme kurulunda toplantı nasıl yapılır? "Parlamentar Prosedür"

Egzersiz (Grup çalışması, toplantı simülasyonu)

EK çalışmalar

Şiddetsiz iletişim atölyeleri

X EK 2. Araştırma Kapsamında Görüşülen Kişilerin Listesi

NO	Farklı meslekler (Kamera- ses- ışık, set amiri vb)	Grup	Cinsiyet	Eğitim	Yaş
1	Kamera asistanı	1	Erkek	Güzel Sanatlar – Sinema	32
2	Görüntü Yönetmeni	3	Kadın	Güzel Sanatlar – Sinema	33
3	Reji	1	Erkek	Güzel Sanatlar – Sinema	35
4	Yapım Sorumlusu	1	Erkek	Sosyoloji/ Sinema	39
5	Reji	3	Erkek	Güzel Sanatlar – Sinema	33
6	Kiralama firması sahibi	2	Erkek	Üniv.	44
7	Kiralama firması sahibi	2	Erkek	Lise	39
8	Kiralama firması sahibi	2	Erkek	Lise	45
9	Sanat Yön	1	Kadın	Güzel Sanatlar – Sinema	41
10	Post Prodüksiyon	1	Erkek	Güzel Sanatlar – Sinema	35
11	Set amiri	1	Erkek	Üniv.	34
12	Yapım Sorumlusu	3	Erkek	Lise	46
13	Yapım sorumlusu	3	Erkek	Üniversite Terk	45
14	yapımcı	2	Erkek	Üniversite	40
15	Sanat yönetmeni	4	Erkek	Güzel Sanatlar - Sinema	42
16	Kamera - görüntü yönetmeni	1	Erkek	Güzel Sanatlar – Sinema	36
17	Yapım asistanı	1	Kadın	Güzel Sanatlar – Sinema	21
18	Post-prodüksiyon + fotoğraf	4	Erkek	Lise	36
19	senarist	4	Erkek	Üniversite	70
20	Yapımcı	2	Erkek	Güzel Sanatlar – Sinema	35
21	Prodüksiyon asistanı	1	Kadın	Güzel Sanatlar - Sinema	25
22	Makyöz	3	Kadın	Lise	46

Araştırma kapsamında dört grupta görüşüldü. Bu dört ana gruptaki kişilerin sektörün içindeki farklı alanlardan seçilmesine özen gösterildi.

1. Halî hazırda kurulmuş olan sendikada aktif olan kişiler ya da sendikaya üye olanlar (yoldaşlar)

2. Yapım şirketi yetkilileri ve iş verenleri (patron).

3. Sendikaya mesafeli durmayı tercih edenler, örgütlü hareket mesafeli olanlar (skeptikler).

4. Sadece diğer sendikaya üye olan kişiler, ya da bu grup dışında farklı örgütlenme kurmaya çalışan kişiler (ötekiler).

XI EK 3. Anket Formu

Sinema ve Televizyon Sendikası Sektör Çalışanları Anketi



Sinema ve Televizyon Çalışanları Sendikası olarak sektörde çalışanların sendikadan beklentileri ve sektördeki sorunlar üzerine bir araştırma yapıyoruz. Sektörde çalışıyorsanız, bu anket beklentilerinizi ve şikayetlerinizi iletmek için size fırsat sunuyor. Araştırmaya katılan kişilerin kimlik bilgileri alınmayacak. Vereceğiniz yanıtlar iş koşullarının iyileştirilmesi ve sektörün sağlıklı gelişmesi için sendikamızın yaptığı çalışmalara katkı sağlayacak. Anketimizi doldurmanız en fazla 15 dakikanızı alıyor. Anketi sadece sendika üyeleri değil, tüm sektör çalışanları doldurabilir; beraber çalıştığınız iş arkadaşlarınızla anketimizi paylaşmanız daha sağlıklı sonuçlar elde etmemizi sağlayacak. Katkınız için çok teşekkür ederiz!

Anketle ilgili sorunuz varsa lütfen iletisim@sinematvsendikasi.org adresine e-posta gönderiniz.

1. Meslek departmanınız nedir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- Kamera
- Kostüm
- Işık
- Prodüksiyon
- Reji
- Saç-Makyaj
- Sanat
- Ses
- Set
- Grip/Dolly
- Post prodüksiyon

Diğer (Lütfen belirtiniz)

2. Son üç yılı düşünürseniz ağırlıklı olarak hangi sektörde çalıştınız?

- Dizi
- Sinema
- Reklam
- Tv programı
- Klip
- İnternet yayıncılığı

Diğer (Lütfen belirtiniz)

3. Kaç yıldır sektöredesiniz? Lütfen rakam giriniz. Örn: 7

4. Çalışırken çoğunlukla hangi kategoriye dahilsiniz?

- Sigortalı
- Free-Lance - Şahıs Şirketi / Faturalı
- Free-Lance - Serbest Meslek Makbuzu
- Genellikle sigortasız çalışıyorum
- Diğer (Lütfen belirtiniz)

5. Son bir yıl içinde bir ayda ortalama kaç gün çalıştınız? (Lütfen 1 ile 30 arası bir rakam yazınız.)

6. Son bir yılı düşündüğünüzde çalıştığınız zaman günde ortalama kaç saat çalışıyorsunuz? (Lütfen rakam yazınız.)

7. Çalıştığınız zaman ödemelerinizi ne kadar düzenli alabiliyorsunuz ?

- Hiç düzenli alamıyorum Nadiren düzenli alıyorum Bazen düzenli alıyorum Çoğunlukla düzenli alıyorum Daima düzenli alıyorum
-



Sinema ve Televizyon Sendikası Sektör Çalışanları Anketi

8. Çalıştığınız zaman iş koşullarınız sendikanın belirlemiş olduğu ilkeler ile uyumlu oluyor mu?

Sendikanın belirlediği ilkeleri bilmiyorum	Hiç uyumlu olmuyor	Kısmen uyumlu	Bazen uyumlu oluyor	Evet çoğu zaman uyumlu oluyor
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı belirtiniz

	Hiçbir zaman	Ender olarak	Bazen	Genellikle	Her zaman
İşi bilmeyen insanlar ile beraber çalışmak zorunda kalıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalıştığım işlerde insanlar birbirlerine saygı göstermiyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşimi her zaman severek yapıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş arkadaşlarım aynı zamanda en yakın arkadaşlarımdır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışırken kendimi geliştiremiyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çalışırken genellikle kaliteli iş çıkarabileceğim koşulları bulamıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İş bulmakta zorlanıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Sendika deyince aklınıza gelen üç kelimeyi aşağıdaki kutuya yazınız.

11. Aşağıdakilerden hangisi sizin sektörde karşılaştığınız en önemli sorundur? (En önemli üç sorunu önem sırasına göre 1.2. ve 3 olarak işaretleyiniz. Geri kalanları boş bırakabilirsiniz)

☰	<input type="text"/>	Çalışma saatleri
☰	<input type="text"/>	Ücretlerin düşüklüğü
☰	<input type="text"/>	Ödemelerin zamanında alınmaması
☰	<input type="text"/>	Sigortasız çalışma
☰	<input type="text"/>	Saygısızlık (mobing)
☰	<input type="text"/>	İş güvenliği



Sinema ve Televizyon Sendikası Sektör Çalışanları Anketi

12. Sinema ve Televizyon Çalışanları Sendikasına üye misiniz?

- Evet
 Hayır

13. Üye değil iseniz sendikaya üye olmayı düşünüyor musunuz? (Sendikaya üye iseniz bu soruyu BOŞ bırakın)

- Evet
 Hayır

Cevabınız "Hayır" ise nedenini belirtebilir misiniz?



Sinema ve Televizyon Sendikası Sektör Çalışanları Anketi

14. Sendika'ya kaç ay önce üye oldunuz? (Sendika Ocak 2015'te kuruldu bu yüzden 1 ile 21 arası bir rakam girmeniz gerekiyor)

15. Sendikada değiştireceğiniz üç şey ne olurdu?

En önemli

İkinci önemli

Üçüncü önemli

16. Sendika için hiç gönüllü olarak çalıştınız mı?

Evet

Hayır

Evet ise sendikanın hangi faaliyetinde gönüllü olarak çalıştınız?

17. Sendikayı hiç bir arkadaşınıza önerdiniz mi?

Evet

Hayır

18. Sendika faaliyetleri hakkında hangi kanaldan bilgi alıyorsunuz? Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.

- Facebook
- Twitter
- Instagram
- E-posta
- WhatsApp
- Arkadaş
- Diğer (Lütfen belirtiniz)

19. Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

	Hiç katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Sendika beklentilerimi karşılıyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sendika yeterince etkili olamıyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sendikanın benden bir talebi olur ise onu yerine getirmek için elimden geleni yaparım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sendikaya üye olduktan sonra sendikadan yeni <input type="checkbox"/> bir arkadaş edindim	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Sendika herkesi kucaklamıyor, bazı kişileri kayırıyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sendika beni en iyi şekilde temsil edebiliyor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Sinema ve Televizyon Sendikası Sektör Çalışanları Anketi

20. Sendika genel olarak sizde ne çağrışım yapıyor?

- Olumsuz
- Olumlu
- Ne olumlu, ne de olumsuz

21. Başka bir sendikaya üye misiniz?

- Evet
- Hayır



Sinema ve Televizyon Sendikası Sektör Çalışanları Anketi

22. Sendika'nın sizi öncelikli olarak hangi konuda desteklemesini isterdiniz? Dört talebi önem sırasına göre 1'den 4'e sıralayınız.

⋮	<input type="text"/>	İş bulma
⋮	<input type="text"/>	Hak arama
⋮	<input type="text"/>	Meslek içi eğitim
⋮	<input type="text"/>	İş koşullarının düzeltilmesi

23. Bir sinema televizyon çalışanları sendikasıdan beklentileriniz nelerdir?

24. Sektörde sizi en çok endişelendiren konu nedir? En önemli bulduğunuz ilk üçü 1.2. ve 3 olarak işaretleyiniz. Gerisini boş bırakabilirsiniz.

⋮	<input type="text"/>	İş bulamamak
⋮	<input type="text"/>	İşimi kaybetmek
⋮	<input type="text"/>	İş kazaları
⋮	<input type="text"/>	Çalışma koşulları
⋮	<input type="text"/>	İşten anlamayanların artışı
⋮	<input type="text"/>	Ödeme alamamak
⋮	<input type="text"/>	Dayanışmanın zayıf oluşu



Sinema ve Televizyon Sendikası Sektör Çalışanları Anketi

25. Aşağıdaki ifadelere dair tercihinizi belirtiniz

	Çok daha kötü	Kötü	Ne iyi ne de kötü	İyi	Çok daha iyi
Geçtiğimiz 1 yıl içinde AİLENİZİN ekonomik durumu daha önceki yıllara kıyasla nasıldı?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Şu an AİLENİZİN içinde bulunduğu ekonomik durumun önümüzdeki 1 yıl içinde nasıl bir gelişme göstereceğini düşünüyorsunuz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Şu an sektörün içinde bulunduğu durumun önümüzdeki 5 yıl içinde nasıl bir gelişme göstereceğini düşünüyorsunuz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Şu an Türkiye'nin içinde bulunduğu durumun önümüzdeki 5 yıl içinde nasıl bir gelişme göstereceğini düşünüyorsunuz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Aşağıda bazı ikililer verilmiştir. Kendinizi daha yakın hissettiğiniz görüşü işaretleyin.

- Kişiler kendi geçimlerinden kendileri sorumlu olmalıdır
- Devlet tüm vatandaşların geçimlerini sağlamak için daha fazla sorumluluk almaktadır

27. Rekabet (Lütfen sadece bir seçeneği işaretleyiniz)

- Rekabet iyi bir şeydir. İnsanların daha çok çalışmasını ve yeni fikirler üretmesini sağlar
- Rekabet zararlıdır. İnsanların içindeki en kötü duyguları ortaya çıkarır
- Other (please specify)

28. Özel sektör (Lütfen sadece bir seçeneği işaretleyiniz)

- Devlet, özel sektörü serbest bırakmalıdır
- Devlet, özel sektörü daha etkili bir şekilde denetlemelidir

29. Emeklilik (Lütfen sadece bir seçeneği işaretleyiniz)

- Kişiler emekliliklerinde geçimlerini sağlamaktan kendileri sorumlu olmalıdır
- Yurttaşların emekliliğini sağlamak devletin görevidir

30. Yoksulluk ve zenginlik (Lütfen sadece bir seçeneği işaretleyiniz)

- Yoksulluk da zenginlik de insanların kendi yetenek ve çalışmalarına bağlıdır
- Yoksulluk da zenginlik de kaddedir

31. Aşağıda insanların zaman zaman katıldığı siyasi faaliyetler var. Bunların her biri için katılıp katılmadığınızı "katıldım", "gerekirse katılırım", "kesinlikle katılmam" diyerek yanıtlayınız.

	Kesinlikle katılmam	Gerekirse katılırım	Katıldım
Seçimlerde oy kullanmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siyasi parti ya da sivil toplum örgütünde karar <input type="checkbox"/> organlarında yer almak	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
Yerel yönetim için aday olmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplu bir dilekçeye imza atmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bazı ürünleri satın almayarak boykot etmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yasal bir gösteri veya yürüyüşe katılmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yasal olmayan grev ya da iş bırakma eylemine katılmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Park, bina veya işyeri işgal etmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Herhangi başka bir sivil toplum örgütü, dernek, siyasi parti ve benzeri kuruluşa üye misiniz?

Evet

Hayır



Sinema ve Televizyon Sendikası Sektör Çalışanları Anketi

33. Eğitim durumunuz nedir?

34. Bu sektörde alaylı mı yoksa mektepli misiniz?

- Alaylı
- Mektepli

35. Geçtiğimiz yılı dikkate alırsanız, sizinle aynı evde yaşayan bütün aile fertlerinin maaş, kira, emekli aylığı v.b. gelirlerini göz önünde bulundurarak ortalama toplam aylık hane halkı geliriniz ne kadardır?

36. Son bir yılı düşündüğünüzde işinizden kazandığınız gelir sizin ve ailenizin ihtiyaçlarını karşılıyor mu?

- | Hiç karşılamıyor | Karşılamıyor | Kismen karşılıyor | Karşılıyor | Fazlasıyla karşılıyor |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

37. Kazancınızın en büyük bölümü hangi harcamalarınıza gidiyor? (İlk üçünü 1.2. ve 3. sıra olarak belirtiniz, diğerlerini boş bırakabilirsiniz)

<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="Yiyecek - içecek"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="Ev kirası"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="Giyim kuşam"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="Eğlence - tatil"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="Çocukların okul masrafı"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="Ev kredisi ya da yapı koop."/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="Birikim ya da yatırım"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text" value="Diğer"/>

38. Aşağıdakilerden hangilerine sahipsiniz?

- Araba
 Ev
 Yazlık ev
 Arsa
 Plazma TV
 Akıllı telefon
 Kredi kartı

39. Kaç yaşındasınız? (Lütfen rakam yazınız. Örn.:29)

40. Cinsiyetiniz

- Kadın
Erkek
Diğer

41. Yaşam aranjmanınız

- Evli eşimle beraber yaşıyorum
- Yalnız yaşıyorum
- Ailem (ebeveyn) ile beraber yaşıyorum
- Sevgilim ile beraber yaşıyorum
- Evi başka arkadaş/kişiler ile paylaşıyorum
- Çocuğumla (ya da akrabamla) beraber yaşıyorum.
- Düzenli kaldığım bir ev yok
- Diğer (Belirtiniz)

42. Bakmak ile yükümlü olduğunuz çocuğunuz var mı?

- Yok
- Var
- Var ise kaç çocuğunuz var? Rakam giriniz:

