

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

EĞLENCE SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Müceyla SEZEN

İstanbul, 2010

MÜCEYLA SEZEN EĞLENCE SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI İSTANBUL, 2010
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

EĞLENCE SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Müceyla SEZEN

Danışman
Yrd. Doç Dr. Özgür MÜFTÜOĞLU

İstanbul, 2010

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLE. Anabilim Dalı YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi MÜCEYLA SEZEN'in EĞLENCE SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 08.02.2010 tarih ve 2010/02-02 sayılı kararıyla ile oluşturulan jüri tarafından oy birliği /oy çekliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 23.06.2012

- 1) Tez Danışmanı : YRD. DOÇ.DR. ÖZGÜR MÜFTÜOĞLU
2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. BERNA GÜLER MÜFTÜOĞLU
3) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. KURTAR TANYILMAZ



İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
TABLolar LİSTESİ	İ
KISALTMALAR	İV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİKLİK: KÜRESELLEŞME VE ESNEKLİK

1.1.	Küreselleşme Kavramı ve Çalışma Koşullarında Değişim	4
1.2.	Esneklik Kavramı ve Esneklik Türleri	10
1.2.1.	Esneklik Kavramı	10
1.2.2.	Emek Sürecinde Esneklik	11
1.2.2.1.	Sayısal Esneklik	11
1.2.2.2.	Fonksiyonel Esneklik	13
1.2.2.3.	Ücret Esnekliği	14
1.2.2.4.	Uzaklaştırma Stratejileri	14
1.2.2.5.	Emek Gücünün Nicel Değişimi	15
1.2.3.	Çalışma Biçimlerinde Esneklik	15
1.2.3.1.	Çalışma Sürelerinde Esneklik	16
1.2.3.2.	Part-Time Çalışma	17
1.2.3.3.	Evde Çalışma	17
1.2.3.4.	Tele Çalışma	18
1.2.3.5.	Geçici Çalışma	19
1.2.3.6.	Sözleşmeli Çalışma	19

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE EĞLENCE SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.1.	Eğlence Sektörü Çalışma İlişkilerinde Yasal Boyut	21
2.2.	Müzik Sektöründe Çalışma İlişkileri- Genel Emek Süreci ve Örgütlenme	28
2.2.1	Müzik Sektöründe Emek Süreci	28
2.2.2.	Müzik Sektöründe Örgütlenme	36
2.2.2.1.	Örgütlenme Deneyimleri	36
2.2.2.2.	Meslek Örgütleri	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EĞLENCE SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1.	Araştırma Verileri	41
3.1.1.	Araştırmanın Amacı	41
3.1.2.	Araştırmanın Hedef Kitlesi ve Örneklem	42
3.1.3.	Araştırmanın Yöntemi ve Uygulanması	43
3.1.4.	Araştırmanın Pilot Uygulaması	43
3.1.5.	Araştırmanın Ölçekleri	43
3.1.6.	Verilerin Analizi	44
3.2.	Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi	44
3.2.1	Araştırmaya Katılan Eğlence Sektörü Çalışanlarının Demografik Özellikleri	44
3.2.2	Genel Eğilimleri, Çalışma İlişkileri Verileri, Genel Profil Özellikleri	46
	SONUÇ	68
	EK I	73
	EK II	78
	EK III	81
	KAYNAKÇA	82

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 Cinsiyet

Tablo 2 Yaş Dağılımı

Tablo 3 Hane Halkı Reisi

Tablo 4 Görüşme Yapılan Kişilerin ve Hane Halkı Reislerinin Eğitimi

Tablo 5 Görüşme Yapılan Kişinin Mesleği

Tablo 6 Hane Halkı Reisinin Mesleği

Tablo 7 Görüşme Yapılan Kişilerin Okudukları Okulların Alan Bilgisi

Tablo 8 Yaş Dilimlerine Göre Görüşmeye Katılan Kişilerin Okudukları Okulların Alan Bilgisi

Tablo 9 Mezun Olunan Okul

Tablo 10 Eğitime Göre Eğlence Sektörünün En Önemli Sorunu

Tablo 11 Gelir Seviyesine Göre Eğlence Sektörünün En Önemli Sorunu

Tablo 12 Sosyal Güvenceye Göre Eğlence Sektörünün En Önemli Sorunu

Tablo 13 Eğitim Seviyelerine Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu

Tablo 14 Yaş Dilimlerine Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu

Tablo 15 Sosyal Güvenceye Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu

Tablo 16 Gelir Dilimlerine Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu

Tablo 18 Eğitime Göre Sosyal Güvence

Tablo 18 Yaş Dilimlerine Göre Sosyal Güvence

Tablo 19 Gelir Seviyelerine Göre Sosyal Güvence

Tablo 20 Sosyal Güvence Sahiplerinin Bağlı Olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu

Tablo 20 Sağlık Sorunlarının Çözüm Yolları

Tablo 21 Gelir Seviyesine Göre Müzisyenler Sendikasının Bilinirliği

Tablo 22 Eğitim Seviyesine Göre Müzisyenler Sendikasının Bilinirliği

Tablo 23 Sosyal Güvenceye Göre Müzisyenler Sendikasının Bilinirliği

Tablo 24 Yaş Dilimlerine Göre Müzisyen Sendikasının Bilinirliği

Tablo 25 Aylık Çalışma Saatleri

Tablo 26 İkinci İşin Varlığı

Tablo 27 Yapılan İkinci İş

Tablo 28 Gelire Seviyesine Göre Sektör Sorunlarının Çözümü

Tablo 29 Eğitime Göre Sektör Sorunlarının Çözümü

Tablo 30 Sosyal Güvenceye Göre Sektör Sorunlarının Çözümü

Tablo 31 Yaş Dilimlerine Göre Sektör Sorunlarının Çözümü

Tablo 32 TV Orkestralarında Çalışma Durumu

Tablo 33 TV Orkestralarında Çalışmanın Referans Olup Olmadığı

Tablo 34 İşe Çağırılma Şekli

Tablo 35 Arkadaşlar Yolu İle İşe Çağrılmada Etkili Olan Unsurlar

Tablo 36 Sahnede İşbölümü ve Etkili Olan Faktörler

Tablo 37 Sektörde Yaşanan Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Tablo 38 Aynı Sektörden Biriyle Evlilik Durumu

Tablo 39 Kullanılan Enstrümanın İş Sıklığı ya da Ücrete Etkisi

Tablo 40 Aylık Gelir

Tablo 41 Yaş Dilimlerine Göre Oy Verilen Parti

Tablo 42 Sosyal Güvenceye Göre Oy Verilen Parti

Tablo 43 Gelire Göre Oy Verilen Parti

Tablo 44 Gelire Göre Oy Verilecek Parti

Tablo 45 Sosyal Güvenceye Göre Oy Verilecek Parti

Tablo 46 Yaş Dilimlerine Göre Oy Verilecek Parti

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
bkn.	Bakınız
der.	Derleyen
çev.	Çeviren
s.	Sayfa
vb.	Ve Benzeri
IMF	Uluslararası Para Fonu
WTO	Dünya Ticaret Örgütü
MAİ	Çok Taraflı Yatırım Anlaşması
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
MESAM	Türkiye Musiki Eserleri Sahipleri Meslek Birliği
MÜZİK-SEN	Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası
MSG	Musiki Eseri Sahipleri Grubu Meslek Birliği
MÜYOBİR	Müzik Yorumcuları Meslek Birliği
SESAM	Türkiye Sinema Eserleri Sahipleri Meslek Birliği
SETEM	Sinema ve Televizyon Eseri Sahipleri Meslek Birliği
SİNE-BİR	Sinema Eseri Sahipleri Meslek Birliği
TUIK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜMİS	Türkiye Müzik İşçileri Sendikası

GİRİŞ

1970’li yıllar, teknolojinin gelişmesi, kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması ve kültürlerin birbirlerinden daha çok haberdar olmasının yanı sıra, kapitalizmin en derin ve yapısal krizinin başladığı ya da belirginleştiği dönemi ifade etmektedir. Kar oranlarındaki her düşüş, kapitalizmi yeni bir krizle karşı karşıya bırakırken, sistem daha önceki krizlerde olduğu gibi yapısal dönüşümlerini ivedilikle devreye sokmaya çalışmıştır. Küreselleşme de kapitalist sistemin 1970’li yıllarda iyice belirginleşen ekonomik krize verdiği refleks olarak adlandırılabilir. Artık bu dönemde devletin ekonomideki müdahalesinin yerini piyasa ekonomisine dayalı yeni liberal politikalar almıştır. Emegin örgütleniş biçiminde, üretim ilişkilerinde ve endüstri ilişkilerinde bu yeni liberal politikalar çerçevesinde önemli yapısal dönüşümler gerçekleşmiştir. Bu dönemde serbestleşme, kuralsızlaştırma, özelleştirmeler ve esneklik en çok tartışılan kavramların başında gelmektedir. Yine eğitim sağlık, sosyal güvenlik gibi kamu hizmeti olan birçok kurum serbest piyasa koşullarına bırakılmaya çalışılmıştır.

Küreselleşmenin istihdam alanında yarattığı değişimlerden en belirgin olanı emek piyasasında ortaya çıkardığı esneklik kavramıdır. Değişikliklere ve farklılıklara uyum yeteneğini ifade eden esneklik, emek piyasasında değişebilirlik ve değişime ayak uydurma olarak tanımlanabilir. Küreselleşmenin getirdiği değişim ve farklılıklara uyum “yeteneği” olarak da anlaşılabilir olan esneklik, 1970’li yılların başına kadar emek örgütlenme biçimi olan “Fordist” sistemin yerini almıştır. Artık Fordist-Taylorist ilkelere göre düzenlenen emek süreci, yerini yeni emek örgütlenmesine ve çalışma biçimine bırakmıştır. Emek örgütlenmesinde ve çalışma ilişkilerindeki dönüşümler farklı düzeylerde olmakla beraber tüm sektörlerde etkili olmuştur.

Eğlence sektörü de, gerek eğlence kültürünün yeniden şekillenmesi gerekse çalışma ilişkileri bakımından değişim yaşamıştır. Eğlence kavramının geçmişi, çok uzun bir döneme dayanmasına rağmen, sektör olarak algılanması ve bu anlamda bir çalışma ilişkilerinin varlığından söz edilebilmesi, teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin ivme kazandığı son çeyrek yüzyılda gerçekleşmiştir. Araştırmamızın çerçevesini eğlence sektöründe çalışan müzisyenlerin çalışma ilişkileri olarak düşündüğümüzde, eğlencenin en önemli ayaklarından birini oluşturan müziğin sektör haline gelmesi,

küreselleşme ve teknolojik gelişmeler sonucunda oluşan yeni tüketim kültürünün bir sonucudur. Bu açıdan değerlendirildiğinde, müzik dinleyicilerini tüketim nesnesi olarak gören devasa bir sektörden söz etmek mümkündür. Bu anlamda kitle iletişim araçlarının yaygınlığı bu sektörü, ulusal sınırların dışına taşıyarak küresel bir düzleme getirmiştir. Artık müzik sektörü, ülkelerin kendi birikimlerinden ve toplumun yaşam biçimlerinden ayrı küresel bir alanı ifade etmektedir. Müzik, bir sanat dalı olmanın dışında, pazarlama stratejileri geliştiren, reklam kampanyaları yürüten, menajerlik, basın danışmanlığı, organizatörlük gibi kurumlarıyla bir arz talep ilişkisinin olduğu sektörlerden biri haline gelmiştir. Müzik sektöründe çalışan müzisyenlerin çalışma koşulları, bu araştırma kapsamında incelenecek olan bir üretim biçimidir.

Eğlence sektörü çok geniş bir alanı ifade ettiğinden bu çalışmada sadece müzisyenler bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra sayısı her geçen gün artan eğlence sektöründe çalışan müzisyenler ile ilgili istatistik verilerinin hemen hemen hiç olmaması, araştırma sonuçlarını değerlendirirken karşılaştırma yapma olanağını da ortadan kaldırmaktadır. Literatürde müzisyenlerin çalışma koşullarının hiç odak noktası olmaması, yapılan çalışmaların da, eğlence-müzik kavramlarının kültürel değişimleri ile ilgili olması nedeniyle, geçmiş yıllara ilişkin müzik sektöründe çalışma koşulları ile ilgili bilgilere sadece bu dönemi yaşamış kişilerden elde ettiğimiz bilgilerle ulaşmak mümkün olmuştur. Ayrıca araştırmanın genel amacını oluşturan sektör çalışanlarının profil ve eğilimlerine yönelik ciddi bilimsel çalışma sıkıntısı bulunmaktadır.

Çalışma biçimi ve emek örgütlenmesi birçok noktada farklılık gösteren müzisyenlik, bu çalışma kapsamında esneklik uygulamaları ekseninde ele alınmaya çalışılacaktır. Müzik sektöründeki çalışma biçiminin ne ölçüde esnek çalışma olduğu sorusunun yanıtı aranacaktır. Bunun için öncelikle bu sektör çalışanlarının, toplumda algılandığı gibi müzisyenliği hobi olarak mı yaptıkları yoksa içinde yaşadıkları haneyi geçindiren bir meslek olarak mı gördükleri sorusunun yanıtı aranmıştır. Bunu yanı sıra esneklik ekseninde iş süreçleri, çalışma saatleri, çalışma süreleri, işe hazırlanma süreçleri de çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Sektör sorunlarına ilişkin algıları ve çözüm önerileri, örgütlülük düzeyleri ve örgütlülüğe bakış açıları yanıtı aranan diğer soruları oluşturmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölüm teorik çerçeveyi oluşturmakta, üçüncü bölüm ise eğlence sektöründe çalışan müzisyenlerle yapılmış alan araştırmasını ve derinlemesine görüşmeleri içermektedir.

Birinci bölümde, küreselleşme ve kriz sonrası emek örgütlenme biçimi olan esneklik ve esnek çalışma biçimleri anlatılacaktır. Bu kapsamda esneklik kavramı kısaca anlatılmaya çalışılacaktır. Bunun ardından emek süreci ve emek örgütlenmesindeki dönüşüm ve uygulamadaki örnekleri aktarılacaktır.

İkinci bölümde, eğlence sektöründe çalışma ilişkilerinin genel yapısı, yasal boyut, müzik sektöründe çalışma ilişkilerinin genel yapısı ve müzik sektöründe örgütlenme konuları irdelenecektir. Bu bölümde müzik sektörünün yapısı incelenirken toplam dokuz kişi ile yapılmış derinlemesine görüşme verileri kullanılacaktır. Müzik sektöründe örgütlenme bölümünde, sektördeki geçmiş örgütlenme deneyimleri ve örgütlenmeye bakış yine derinlemesine görüşmelerden ve alan araştırmasından elde edilen veriler ışığında ele alınacaktır.

Üçüncü bölümde ise 102 müzik sektörü çalışanı ile gerçekleştirilmiş olan araştırma sonuçları iş süreci ve çalışma koşulları bakımından değerlendirilecektir. Bu bölümde öncelikle araştırmanın amacı ve yöntemi açıklanacak, müzik sektörü çalışanlarının iş süreçleri, örgütlenme, ücret düzeyleri, genel profilleri incelenecektir.

Sonuç bölümünde ise müzik sektörü çalışanlarının çalışma koşulları tüm bu verilerle ve araştırma sonuçlarıyla beraber değerlendirilecektir. Bu sektörün genel yapısı ile beraber bu sektörde yapılan çalışmanın esnek çalışma olup olmadığı, esneklik uygulamaları ile ne derece örtüştüğü ele alınacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİKLİK: KÜRESELLEŞME VE ESNEKLİK

1.1.Küreselleşme Kavramı ve Çalışma İlişkilerinde Değişim

Dünya genelinde ekonomik, teknolojik ve kültürel alanda 20. yüzyılın son çeyreğinde oldukça büyük değişimler yaşanmıştır. Küreselleşme olarak adlandırılan bu süreç birçok ilişkiyi ve olayı etkilemekte, yaşadığımız dünyayı yeniden şekillendirmektedir. Aslında genel olarak küreselleşme, teknolojik gelişmelerin etkisiyle beraber ülkeler arasındaki ideolojik ayrımlara dayanan sınırları kaldırıp, iletişim ve ilişkileri genişleten bir kavramdır. Ancak iletişim-bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin sonucu ya da görüntülerinden biri olmakla beraber, çok farklı ekonomik-kültürel öğeleri de içinde barındırmaktadır. Küreselleşme tarafları ya da karşıtlarıyla sürekli gündemde olan bir konudur. Küreselleşme ile birlikte özellikle ücretler ve çalışma koşulları gibi alanlarda önemli değişimler yaşanmıştır.

Küreselleşme, her şeyi açıklayan bir formül gibi ekonomik, teknolojik ve sosyal ilişkilerin belirleyicisi olarak görülmektedir. Küresel dünyada artık her şey kolaylaşmış, sıcak para artık ulus devletleri, zaman ve mekân kısıtlamasını aşarak bir tuşla dünya üzerinde dolaşır olmuştur. Kazanç ya da kayıpların paylaşılması manasında devletler, bireyler, bölgesel örgütler, şirketler arasında yeni bir düzen oluşmuştur. Bu düzen birçok adaletsizliği de beraberinde getirmiştir.

Küreselleşme kavramı değişik ideolojilere ve bakış açılarına göre farklı farklı tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra Fuat Keyman'a göre küreselleşme, “yalnız ekonomik, siyasal ya da kültürel boyuta indirgenemeyecek ve çok nedenselli ve çok boyutlu tarihsel bir süreci simgeler.”¹

¹ E. Fuat Keyman, “Globalleşme Söylemleri ve Türkiye”, Küreselleşme ve Ulus Devlet, <http://www.stratejik.yildiz.edu.tr/kuresell.htm>, 10.12.2004

Küreselleşmeye bakış açıları, ideolojiler değiştikçe tanımı da farklı olarak ortaya çıkmaktadır.² İlk olarak 1960’larda ortaya çıkan küreselleşme kavramı, 1980’lerde sıkça kullanılmaya başlanmıştır. 1990’lara gelindiğinde de bilim adamlarının önemli kabul ettiği anahtar bir sözcük haline gelmiştir.³

Çünkü değişik boyutları olan küreselleşme olgusuna değişik bakış açılarına ve gelişmelere göre farklı ve yeni anlamlar vermek mümkündür. İngilizcesi “Globalization” olan sözcüğün “küreselleşme” olarak Türkçeleştirilmesi dahi tartışma konusudur.⁴ Küreselleşme Arapça kökenli “küre” sözcüğüne Türkçe “sel” takısı eklenerek üretilmiş olup, kapsam olarak Batı dillerindeki anlamların tamamını taşıdığını da ifade etmek zordur.⁵

Bilgi, hammadde, mal ve hizmetlerin artan bir şekilde uluslararası dolaşıma girmesi 20. yüzyılın temel özellikleridir. 1980’li yıllardan itibaren ekonomik ilişkiler yaygınlaşmış, ideolojik farklılıkları temel alan kutuplaşmalar çözülmüş, dünya ekseninde bir liberalleşme sürecine girilmiştir.⁶

Bir anlamda küreselleşme, iletişim ve etkileşimin dünya ölçeğinde hızla yayılmasıyla birlikte uluslararasıdaki coğrafi sınırların önemini yitirmeye başlaması sonucunda sosyal, kültürel, ekonomik unsurların dünyalaşması sürecidir. Bu süreci harekete geçiren etkenlerin önemli bir kısmı yeni ortaya çıkmış olmakla beraber, önceden beri var olan bir grup etken de son zamanlarda etkili hale gelmeye başlamıştır.

Küreselleşme dar anlamda uluslararası ekonomik mübadelenin, geniş anlamda ise uluslararası her türlü etkileşimin hızlı artışı olarak algılanmakta ve kullanıldığı alana

² Gönül Oğul Zengin, “Küreselleşme”, Adres Yayınları, Ankara, 2004, s.5.

³ Mehtap Yılmaz; “Çok Bilinmeyenli Kavram: Küreselleşme”, Karizma Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık sayısı, İstanbul, 2004, s.63-67.

⁴ Seyhan Erdoğan; “Yüzyıl Bin yıl Biterken Dünyada ve Türkiye’de Durum”, Türk-İş 99 Yıllığı, Cilt. 2, Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara, 1999, s.46.

⁵ Berrin Ergin; “Üçüncü Dalganın Çalışma Hayatına Etkileri, Globalleşme ve Ütopya”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Özel Yayını, İstanbul, Ocak 2001, s.32-33.

⁶ Yusuf Erbay; “Küresel İşletmelerin Yönetimi ve Türk İşletmelerin Yeni Türk Cumhuriyetlerine Yönelik Faaliyetleri”, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayın No:11, Ankara, 1996, s.3.

göre (üretim, ticaret, yönetim, göç, iletişim, kültür, uluslararası ilişkiler vb) artan bağımlılığın bir ifadesi olmaktadır.

Küreselleşme, en yalın anlamıyla ulusal ekonomilerin bağımlı hale gelmesi, hatta ticaret, finansal hareketler, teknoloji transferi ve bireysel dolaşımın ulusal ekonomi ölçeğinin dışına taşınarak dünya çapında bütünleşmiş bir ekonomi yaratılmasıdır.⁷ Bir diğer anlatımla ulusal ekonomiler küresel piyasa güçlerinin ve kurumlarının etkisi altına girmişlerdir.

1990'dan bu yana dünyadaki tüm ekonomik, siyasal, kültürel noktaların giderek birbirine bağlanması, dünyanın tek bir pazar haline dönüşmesi anlamında kullanılan küreselleşmenin teorisyenlerinden Antony Giddens, küreselleşmeyi toplumsal ilişkilerin dünya çapında yoğunlaşması olarak tanımlamaktadır.⁸

Görüldüğü gibi birçok olguyu ve tanımı içinde barındıran küreselleşme kavramı beraberinde getirdiği sosyal, kültürel, coğrafi ve siyasal yapıları içerisine alan ve hepsini birden kapsayan karmaşık bir süreci içermektedir. Modern toplumun evrenselleşmesi olarak da tanımlanabilen küreselleşme, tekelci kapitalizmin günümüzdeki görünümü şeklinde de yorumlanabilmektedir.⁹

Gerçek anlamda bütünleşmiş bir uluslararası ticaret sisteminin yukarıda saydığımız tanımlardan da anlaşılacağı üzere, çeşitli unsurların etkisiyle yoğunlaşmış olmasına ve etki alanının artmış olmasına rağmen yeni olmadığı açıktır. Bu anlamda küreselleşmenin sadece son yirmi yılda ortaya çıkan ve tamamen teknolojik gelişmelerin sonuçlarından birisi olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu iddia gerçeği yansıtmamaktadır. Uluslararası ticaret sistemini, ülkeler arası ticaret akışı, ülkeler arası sermaye yatırımlarının yapılması olarak tanımlarsak bu anlamda bir bütünleşmenin 19 yüzyıldan itibaren var olduğunu söylemek mümkündür. Bir olayın,

⁷ Hasan Temiz; "Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri", Genel –İş Matbaası, Ankara, 2004, s.3-4.

⁸ Antony Giddens; "Modernliğin Sonuçları", Çeviren: E.Kuşdil, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1994, s.62.

⁹ Onur Öymen; "Geleceği Yakalamak", Remzi Kitapevi, İstanbul, 2000, s.27.

işgücünün, metanın dñnyanın pek çok yerine yayılması anlamını taşıyan küreselleşmenin köklerinin 19 yüzyıla kadar uzandığı söylemek de mümkündür.

Kapitalizmin ortaya çıktığı ve gelişmesini sürdürdüğü 1870’li yıllardan itibaren küreselleşmenin temel taşlarının da oluşmaya başladığı görölmektedir. Ekonomik ilişkiler bu dönemde artmış, ölkeler arası ulaşım ağları oluşmaya başlamış, uluslararası ticaret hareketleri gelişmeye başlamıştır. Bu anlamda batının temel ekonomik sistemini oluşturan kapitalizm küreselleşme sürecinin başlamasında ve gelişmesinde temel yapıyı oluşturmaktadır.

Ancak 1914 yılı 1. Dünya Savaşı ve hemen ardından gelen 1929 dünya ekonomik bunalımı, batının kapitalist sistemine küreselleşmenin gelişmesi anlamında tersine bir etkide bulunmuştur. Ulusal ekonomiler daha korumacı hale gelmiş, uluslararası sermaye hareketlerinde yavaşlamalar olmuştur. Kota uygulamalarıyla dünya ticaret hacmi hızla düşmüştür. Ancak bu korumacı dönem 2. Dünya Savaşı sonrasında yerini küreselleşmenin hız kazanmasına bırakmıştır.

IMF, Dünya Bankası gibi örgütlenmelerle küreselleşme sürecinin kurumları oluşturulmuştur. Diğer yandan da 2. Dünya Savaşı sonrası üretim ve ticaret gelişmiş ve gelişmekte olan ölkelerin tamamında artış göstermiştir. Ekonomik olayların ve bunun oluşturduğu küreselleşmenin hız kazanmasının 1960’lı yıllarda ortaya çıkan küresel şirketlerin ortaya çıkması ve küresel düzeyde faaliyet göstermeye başlamasıyla paralellik gösterdiği görölmektedir. Özellikle ABD kökenli çok uluslu şirketlerin uluslar arası yatırımlarında doğrudan artış göstermiştir.

Aynı zamanda faaliyet alanlarında da değişimler olmuş, imalat sektörünün yerini teknoloji ağırlıklı hizmet sektörüne bırakmıştır.¹⁰ Doğal olarak ölkeler arasında bütünleşme süreci de ivme kazanmıştır. Diğer önemli bir gelişme finansal küreselleşmeyle ilgilidir. 1970’li yılların başında ABD, Almanya, İngiltere gibi gelişmiş ölkelerde sermaye hareketlerinin daha esnek bir yapıya bürünmeye başlamıştır. 1974

¹⁰ Hüseyin Şen; “Different Arguments for and Against the Role and Impact of Foreign Investment on the Development Potentials of Developing Countries: An Overview”, D.E.Ü. İİBF Dergisi, Cilt:13, İzmir, 1998, s.182.

yılında yaşanan OPEC petrol fiyat şoklarının ardından gelişmiş batı ülkelerinde, getirisi nispeten daha yüksek olan gelişmekte olan ülke piyasalarına yönelme söz konusu olmuştur.. Öte yandan, 1970'lere kadar Amerikan orijinli çokuluslu şirketler dünya üretiminin hemen hemen yarısını karşılarken, 1970'lerden itibaren diğer gelişmiş ülkeler ve Japonya ile bazı Latin Amerika ülkeleri ABD ile rekabete girmişlerdir.¹¹ Böylelikle rekabet küresel bir boyut kazanmıştır. Çünkü bu süreç içinde rekabet edebilmek adına özellikle Alman ve Japon firmaları büyük bir atığa geçmiş, verimlilik çatalarını yükseltmişlerdir.

1980'li yıllar dünya genelinde ilerlemelerin yaşandığı bir dönem olmuştur. Gelişmekte olan birçok ülkenin de liberalleşme eğilimine girmesi, özelleştirmelerin artması, piyasa ekonomisinin hız kazanması gibi gelişmeler gelişmiş ülkelerle, gelişmekte olan ülkeleri birbirlerine yakınlaştırmıştır. Öte yandan, sanayi alanında yoğunlaşan firmaların faaliyetleri, hızlı pazar değişiklikleri, ürün ve üretim teknolojisindeki baş döndürücü gelişmeler, rekabetin kızışması, 1980'li yıllarda küreselleşmeyi daha belirgin bir hale getirmiştir.

1990'ların başları ise bu değişim sürecinin doruğa ulaştığı yıllar olmuştur. Eski Doğu Bloku ülkelerinin ekonomik ve siyasi çöküşü, planlı ekonominin hâkim olduğu bu ülkelerin küreselleşme sürecinde ekonomik ve siyasi açıdan batı ülkelerine paralel bir yol izlemesine neden olmuştur. 1980'li yıllarda yaşanan gelişmeler, bu ülkelerde de yaşanmaya başlamış, piyasa ekonomisine dayalı sistem, Doğu Bloğu ülkelerinin ekonomilerinde de etkili hale gelmiştir. Ekonomik küreselleşme açısından en önemli gelişmelerden biri bu dönemde yaşanmıştır. 15 Aralık 1993 tarihinde 117 ülkenin katılımı ile gerçekleştirilen ve tarihin en kapsamlı ticari anlaşması olarak kabul edilen "Uruguay Raundu" ile 15 Nisan 1994'te Fas'ta imzalanan "Nihai Senet" in yürürlüğe girmesiyle, dünya ticaretinde serbestleşmenin yanı sıra ihracattaki sübvansiyonların

¹¹ Coşkun Can Aktan, & Hüseyin ŞEN: "Globalleşme", http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/degisim/aktan-sen-globallesme.pdf. 21.12.2004.30

azaltılması, anti-damping uygulamaları gibi pek çok alanda çok taraflı ilke ve kuralların hayata geçirilmesi söz konusu olmuştur.¹²

Dünya Ticaret Örgütü (WTO) ve Çok Taraflı Yatırım Anlaşması (MAI), özellikle ekonomik küreselleşme bakımından oldukça önemlidir. Bunun en büyük göstergesi, Çok Taraflı Yatırım Anlaşması'nın uluslararası alanda faaliyet gösteren bir firmaya, anlaşmayı onaylayan ülkenin firmasıymış gibi hareket etme imkânı tanınmasıdır.¹³

I. Dünya Savaşı'na kadar hızlı bir seyir izleyen küreselleşme süreci, 1914-1945 arasında düşüş eğilimi göstermiş ve II. Dünya Savaşı sonrasında tekrar yükseliş eğilimine geçmiştir. 1980'li yıllardan itibaren bu süreç daha da hızlanmış ve 1990'larda doruğa ulaşmıştır. Küresel olarak birbirine bağlı bir şekilde 24 saat işlem yapan finans piyasaları, teknolojik açıdan mobil telefonlar, internetin varlığı, çok uluslu şirketlerin oluşması ile imzalanan çok taraflı anlaşmalar küreselleşme ile birlikte yepyeni ekonomik, sosyal, siyasi ve teknolojik bir yapı oluşturmaktadır.¹⁴

Tüm bu gelişmeler emek sürecinde de birçok değişimleri beraberinde getirmiştir. Çağımıza damgasını vuran küreselleşme ve beraberinde getirdiği yoğun uluslar arası rekabetin sonuçlarından birisi de çalışma hayatının değişen koşullara uyum sağlamak amacıyla, giderek esnekleşmesidir.¹⁵ Geleneksel kitlesel üretim olarak adlandırdığımız, işbölümü ile tam günlük standart çalışmaya dayalı "Fordist Üretim Yapısı" esneklik uygulamalarıyla yeni bir emek sürecini gündeme getirmiş, buna bağlı olarak bu yapı ekseninde oluşan rekabet ortamının yarattığı ekonomik değişimler çalışma hayatı ve iş piyasası cephelerinde yeni yasal düzenlemelere gidilmesini gerekli kılmış, bir anlamda iş hukukunun rekabet şartlarına uyum sağlanmaya çalışılmıştır.

¹² Coşkun Can Aktan, & Hüseyin Şen; "Globalleşme", http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/degisim/aktan-sen-globallesme.pdf. 21.12.2004.

¹³ DPT; "Küreselleşme, Bölgesel Entegrasyonlar ve Türkiye (Değerlendirme Raporu)", Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No:DPT: 2374-ÖİK:439. Ankara, Ocak 1995,s.54.

¹⁴ Veysel Bozkurt; "Küreselleşme Kavram Gelişme ve Yaklaşım, Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Der. Veysel Bozkurt, Alfa yayıncılık, İstanbul, Ekin 2000, 21.32

¹⁵ Özlem Işığçok; "Küreselleşme ve Çalışma Hayatında Esnekliğe İlişkin Genel Bir Değerlendirme" <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/06-ozlem/ozlem.htm>, 09.12.2004.

1.2. Esneklik Kavramı ve Esneklik Türleri

1.2.1. Esneklik Kavramı

1960'lı yıllardan itibaren kapitalist sistemin küreselleşme olgusu ile geçirdiği değişimin emek sürecinde karşılığı esneklik kavramı ile tanımlanmaktadır. Kapitalist sistem yeni doğal sürecinde yeni koşullarına uygun, yeni emek örgütlenme biçimlerini ve tarzlarını da oluşturmuştur.

Esneklik de kapsamı oldukça geniş ve yalnızca üretimle sınırlı olmayan bir alandaki değişimleri nitelemek için kullanılmaktadır. Bu anlamıyla, yine aynı kapsamdaki Fordizmin karşıtı ve alternatifi olarak kullanılmakta ve önerilmektedir. “Esneklik (*flexibility*)” kavramı istihdam hacim ve biçimlerinde, ürün niteliğinde, emek piyasalarında, iş pratiklerinde, teknolojide, organizasyon formunda Fordist düzenlemelerin esnetilmesi, yumuşatılması anlamına gelmektedir. Kısaca emek sürecinde ve onun birinci dereceden bağlantılı olduğu tüm mevcut yapılarda değişimi, Fordist kalıplardan uzaklaşmayı ve bilgisayarlı teknolojinin verdiği olanaklarla Fordizm öncesi iş kalıplarının birleştirilmesini ifade etmektedir.¹⁶

Esneklik yine bu dönemin ortaya çıkan emek örgütlenme biçimini yeniden tanımlayan kavramların başında gelmektedir. Fordist üretim tarzının alternatifi olarak ortaya çıkan esneklik, başta emek sürecinin esnetilmesini içermekle beraber buna bağlı tüm süreçlerin de esnetilmesini kapsamaktadır. Teknolojik gelişmelerin sağladığı tüm koşulların üretim sürecinde kullanılmasını, fordist üretim tarzından uzaklaşmayı, işyeri organizasyonundan, emek süreci organizasyonuna, yasalardan, üretim biçiminin organizasyonuna kadar tüm süreçleri kapsamaktadır.

Küreselleşmenin istihdam alanında yarattığı değişimlerden en belirgin olanı çalışma yaşamında ortaya çıkardığı esneklik kavramıdır. Değişikliklere ve farklılıklara uyum yeteneğini ifade eden esneklik çalışma yaşamında da değişebilirlik ve değişime

¹⁶ İlker Belek; “Post Kapitalist Paradigmalar”, 2. Basım, Sorun Yayınları, İstanbul, 1999, s. 66.

ayak uydurma olarak ifade edilebilir. Küreselleşmenin getirdiği değişim ve farklılıklara uyum yeteneği olarak da anlaşılabilir olan esneklik kavramını Tuncay “hızla küreselleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, hızla gelişen teknolojiye ve uluslar arası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmesi için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisi olarak” tanımlamaktadır.¹⁷

İşçi ve işveren açısından farklı algılanmaya açık bu tanımlama işveren açısından işçileri işe almada, işten çıkarmada serbestlik anlamını taşımaktadır. Bir anlamda istihdam ve emek süreci açısından işçileri farklı bir düzleme taşınmakta, bu da gerek çalışma koşulları gerekse endüstri ilişkileri açısından var olan koşulların dışında yeni bir boyutu ortaya çıkarmaktadır.

Anlaşıldığı üzere küreselleşme etkileri bakımından tek boyutlu bir süreç değildir. Kapitalist sistemin her bir öznesi küreselleşme sürecinin etkilerini farklı boyutlarda yaşamaktadır. Ancak küreselleşmenin sonuçları ya da etkileri bakımından emek örgütlenme biçimindeki değişimi ifade eden esneklik, farklı kavramlar için farklı boyutları, farklı uygulama şekilleri ve farklı türleri olan bir değerler bütünüdür.

1.2.2. Emek Sürecinde Esneklik

1.2.2.1.Sayısal Esneklik

İstihdam esnekliği de denilen sayısal esneklik, işletmelerin çekirdek ve çevre işgücünü birbirinden ayırarak kullandıkları bir esneklik olmaktadır. İşletme için gerekli ve nitelikli bir işgücü (merkez ya da çekirdek işgücü) ile kendisine gerektiği kadar ve gerektiği zaman başvurulmuş geçici (çevre işgücü) bir işgücünün birlikte kullanılması kuşkusuz işletme için büyük avantajlar sağlamaktadır. Ekonomik ve teknolojik koşullara ve piyasadaki talep değişimlerine göre işgücü miktarı ve niteliği kolayca

¹⁷ Can Tuncay; “Çalışma Türlerinde ve İstihdam Koşullarında Esnekleştirme”, İstihdam Dergisi, Sayı 20. Temmuz-Eylül 1995, s.5.

değiştirilebilmektedir. Böylece bir yandan işletme için önemli bir işgücünün, hem verimliliğinin artırılması, hem de memnun edilmesinin yolları bulunmakta, öte yandan işten çıkarma gibi, işletme içi ilişkilerin bozulması gibi maliyetlere katlanmadan değişken bir işgücü kullanılmaktadır.¹⁸ Yani işe alma ve çıkartmalarda sermayeye geniş bir serbestlik tanınmakta, emek gücü nicelik olarak istenildiği ve gerektiği gibi değiştirilebilmektedir. Firmalarca talep edilen çekirdek işgücü, esnek üretim sistemlerinin merkezinde yer alıp, yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin gerektirdiği yeteneklere sahip olan ve sürekli çalışmak üzere istihdam edilen kişilerdir.

Diğer taraftan çevre işgücü, piyasa koşullarına göre işe alınıp, piyasadaki daralmayla birlikte ya da firmanın pazardaki rekabet gücüne göre geçici, atipik istihdam ilişkileri çerçevesinde çalışan işgücüdür. İşgücündeki bu ikili yapı gelişmekte olan ülkeler kadar gelişmiş ülkeler için de geçerlidir. 1940'dan itibaren bu bölünme Japonya'da kurumsallaşmış ve Japon sisteminin geleneksel özelliklerinden biri haline gelmiştir. ABD'de aynı bölünme yaşanmakta ve belirginleşmekte, bu süreç Avrupa ülkelerinde de görülmektedir. Bugün çekirdek işgücünün, teknolojik ve bilgi yoğun sektörlerde, görece olarak yüksek ücret ve rahat çalışma koşullarına sahip işlerde çalıştığı, diğer yandan çevre işgücünün gerek gelişmiş, gerekse az gelişmiş ülkelere üretim ve özellikle hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir.¹⁹

Anlaşıldığı üzere sayısal esneklik konusunda da iki nokta göze çarpmaktadır. Birincisi, gelişmekte olan ekonomiler için alışlagelmiş bir uygulama olan sayısal esneklik uygulamaları, giderek gelişmiş ekonomilerde de görülen bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu genişleme ile beraber özellikle hizmet sektöründe artık normal bir çalışma biçimi olarak şekillenmektedir. Sayısal esneklik maliyetlerin düşürüldüğü bir esneklik türü olarak ele alınacak olursa doğrudan iş güvencesi kavramı ile ilintili olup, iş güvencesi tehdit eden, bir uygulama olarak öne çıkmaktadır. Yarı süreli çalışma, tele çalışma, ev çalışması gibi esnek istihdam türleri, sayısal esneklik uygulamalarına örnek olarak gösterilebilir.

¹⁸ Meryem Koray "Esneklik ya da Emek Piyasasının Küreselleşmesi", Petrol-İş 94-95 Yıllığı, Petrol-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 1995, s. 755.

¹⁹ Fatih Aydemir; "21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler", Basın-İş Sendikası, Ankara, 2003, s.5.

1.2.2.2.Fonksiyonel Esneklik

İşgücünün iş sürecinde farklı işleri yapabilmesi ve değişik görevleri üstlenebilmesi olarak adlandırılabilir fonksiyonel esneklik işçinin vasıf ve yeteneklerini ifade eden bir kavramdır. Yine burada sözü edilen ve değişik görev ve işleri yapabilmesi istenen işgücü çekirdek işgücüdür. Çekirdek işgücünün daha geniş bir sorumluluk içerisinde verimliliği artırması amaçlanmaktadır.

Fonksiyonel esnekliğin yüksek vasıflı işgücünü talep ettiği ve bu esneklikte işgücünün eğitimin önemli bir rol oynadığı ifade edilmektedir. İşgücünün en iyi ve en verimli şekilde kullanılmasının amaçlandığı fonksiyonel esneklik, işgücünün esnek kullanımı, yeni istihdam modelleri, belirli süreli hizmet akdi, kısmi süreli hizmet akdi ve iş paylaşımı biçiminde ele alınmaktadır.²⁰

İşlevsel esnekliğin uygulanabilmesi için ekip çalışması, işin genişletilmesi ve zenginleştirilmesi, işteki parçalanmanın azaltılması ve diğer insan kaynakları yönetim teknikleri uygulanır. Buradan hareketle, tüm bu yöntemlerin sermaye ve yönetime doğrudan işçiyle temas etme olanağı sağladığı ve sendikal örgütlenmeyi pek çok konuda devre dışı bıraktığı dile getirilmektedir.²¹

Sermaye için sağladığı bu olanaklar nedeniyle fonksiyonel esneklik, işçi sendikalarının karşı çıkmalarına karşın, Avrupa Birliği ülkeleri ile diğer sanayileşmiş ülkelerde hızla yaygınlaşmaktadır. Buna ek olarak işlevsel esnekliğin daha çok sanayi sektöründe, sayısal esnekliğin ise hizmetler sektöründe yaygın olduğu belirtilmektedir.²² Bunun dışında işlevsel esnekliğin kalan işçilerin üstlenmek zorunda kaldıkları görevlerin artmasına neden olduğu yönünde olumsuz etkiler içerdiği belirtilmektedir.²³

²⁰ Türk-İş, "Esnek Çalışma", Petrol-İş 97-99 Yıllığı, Petrol-İş Sendikası Yayını, İstanbul, 2000, s. 892.

²¹ Belek, s. 81.

²² S. Wood (ed.), The Transformation Of Work? Skill, Flexibility and The Labour Process, London: Unwin Hyman Ltd. 1989, s. 2. Aktaran: Bilgin, s. 42.

²³ Ronaldo Munck; "Emeğin Yeni Dünyası" Çev. Mahmut Tekçe, Kitap Yayınevi, İstanbul, Ocak 2003, s.100.

1.2.2.3.Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği işyerinde ücreti bir motivasyon aracı olarak kullanarak, fonksiyonel esnekliğin uygulanmasını kolaylaştıran bir başka esneklik türünü ifade etmektedir. Fonksiyonel esneklik bir anlamda bireysel performansın özendirilmesini, ücret esnekliği de bireysel performansın değerlendirilmesini ifade etmektedir. Ücret bir anlamda motivasyon aracı olarak kullanılmaktadır. Bir başka tanımlama ile ücret esnekliği, işletmelerin ücret yapısını ve düzeyini değişen işgücü piyasasına ve piyasa ekonomisi şartlarına göre ayarlayabilme serbestisi olarak ifade edilmektedir.²⁴

Yine diğer esneklik türlerinde olduğu gibi ücret esnekliği de sendikal hareket ve işçi örgütlenmesi açısından olumsuzluklar getirmektedir. Bireyselleştirilmiş ücret uygulanması ve bunun performans kıstasına doğrudan bağlanması, sendikal uygulamaların en önemlilerinden olan toplu pazarlık sistemini sekteye uğratmaktadır.

1.2.2.4.Uzaklaştırma Stratejileri

Bu esneklik uygulamasının başında, taşeronluk, kaçak ve çocuk işçi çalıştırma gelmektedir. Gelişmiş ekonomiler, ucuz işgücü sunan çevre kapitalist ülkelere yöneldiklerinden ve bu ülkelerde zaten uygulamada olan diğer esneklik türlerinin yanında, kaçak/kayıt dışı işçi çalıştırma ve çocuk işçi çalıştırma gibi uygulamalarla maliyetleri iyice aşağı çekilmektedir. İşletme içi esneklik uygulamalarına gitmenin zor olduğu, belirli kuralların ve standartların egemen olduğu ve emek gücünün örgütlü olduğu durumlarda işletmeler, esneklik uygulamalarını işletmenin dışına kaydırmayı daha kolay bulmaktadırlar.²⁵

İşten uzaklaştırma stratejileri (*distancing*) bu kapsamdaki bir esneklik türü olarak ele alınabilir. Uzaklaştırma stratejileri ile hizmetin ya da üretimin işletme

²⁴ Türk-İş, s. 893

²⁵ Koray, s.756.

dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içinde çeşitli amaçlarla başka işçi çalıştırarak maliyetlerin düşürülmesi hedeflenmektedir.²⁶

1.2.2.5.Emek Gücünün Nicel Değişimi

Bu süreçte hizmet sektörünün oranı tüm sektörler içinde belirgin bir biçimde artış göstermektedir. Dolayısıyla meslek gruplarında da hizmet sektörüne doğru bir artış meydana gelmiş, beyaz yakalı işçilerin oranında belirgin bir artış olmuştur. Mavi yakalı işçilere kıyasla beyaz yakalı işçilerin ve bilgi işçilerinin sayısında bir artış olması özellikle, 1970'lerden itibaren sendikaların doğal üye yapısını değiştirmiş, bu değişim, 1990'lı yıllara kadar sendikaları olumsuz olarak etkilemiştir.²⁷

Kadınların iş gücüne katılım oranı artarken, bu genellikle enformasyon sektöründe daha yoğun görülmekte, öte yandan iş gücüne katılan kadın çalışanların çoğu, yarı süreli çalışma gibi, esnek çalışma biçimleri içinde yer almaktadırlar. Demografik değişimin ikinci ayağı ise emek gücünün yaş yapısındaki değişikliklerdir. Son yıllarda artan işsizlik oranları ve yeni mesleklerin düzensiz istihdam biçimlerine uygunluğu nedeniyle emek gücünde bir gençleşme söz konusu olmaktadır. Zira ekonomik bir kriz yüzünden daralan istihdam hacminde ilk gözden çıkarılan yaşlı çalışanlar olmakta, ayrıca yeni istihdam biçimleri yaşlı çalışanları ev çalışması, yarı süreli çalışma gibi esnek modellerin içine itmektedir.²⁸

1.2.3. Çalışma Biçimlerinde Esneklik

Fordist dönemin istihdam biçimi, özellikle merkez ülkelerde ve sanayi sektöründe düzenliydi. Haftalık çalışma süreleri yasalarla ve toplu pazarlıklarla belli bir düzen içerisinde gerçekleştiriliyordu ki bu da daha çok haftalık ortalama 40 ya da 45 saattir. Hafta sonu çalışması ise çoğunlukla cumartesi yarım gün olarak belirlenmiş, hafta sonu

²⁶ Hacer Ansal; "Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar", 1. Basım, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları, İstanbul 1996, s. 13.

²⁷ Sayım Yorgun; "Küreselleşme Sürecinde Sendikalar", Mercek Dergisi, Ekim 1998, s.13-14.

²⁸ Tolga Alkan, "Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s. 39.

çalışması seyrek rastlanan bir durumdu. Fazla yapılan ya da genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar fazla mesai çalışması olarak normal ücretten farklı bir ücretlendirmeye tabii tutuluyor, bunun oranı da yasalarla ve toplu pazarlıklarla belirleniyordu. Kısaca çalışma düzeninin belirlenmesinde, sendikalar en temel belirleyiciydi. Toplu pazarlık ve sözleşmelerle işyerindeki işleyiş süreci belirleniyor, grev bu sürecin işleyicinde önemli bir güç olarak kullanılıyordu.

Düzenli istihdam olarak da adlandırılabilir Fordist sistemin istihdam biçimi, sistemin krize girmesiyle birlikte esneklik uygulamalarını gündeme getirmiştir. Çalışma yaşamının düzensizleştirilmesi sistemin krizden çıkışının ve kar oranlarının artırılmasının en önemli yoluydu. Zira kar oranlarının artırılmasının yolu, ücretlerin önemli oranda sabit tutulduğu ortamda, iş yoğunluğunun ve emek üretkenliğinin artırılmasıdır. Bu da büyük ölçüde esneklik ile mümkün olabilir. Esnek istihdam türleri, ana hatlarıyla, çalışma sürelerinde esneklik; yarı zamanlı çalışma; ev çalışması; tele çalışma; geçici çalışma; sözleşmeli çalışma ve çağrı üzerine çalışma olarak sıralanabilir.

1.2.3.1.Çalışma Sürelerinde Esneklik

Çalışma sürelerinin esnetilmesi kavramı, bir anlamda, geleneksel ‘mesai saatlerini’ değiştirmiştir. Diğer bir ifadeyle fazla mesai ücreti almaksızın günlük veya haftalık çalışma sürelerinin üzerinde bir çalışma olarak ifade edilebilir. Talebin düştüğü aylarda çalışma süresi 8 saatin de altında gerçekleşse, hatta kimi haftalar hiç çalışılmasa bile, pratik olarak fazla mesai kavramı ortadan kaldırılmış olmaktadır.²⁹ İşçiler yıllık aynı sürede çalışıyorlar, ancak fazla mesai alamamış, uzun süreli çalışmanın yarattığı fiziksel ve zihinsel yıpranmalarını maddi olarak telafi edememiş oluyorlar. Çalışma sürelerinin esnetilmesinin, vardiyalı çalışma, kısa süreli çalışma, kaydırılmış çalışma, dönüşümlü çalışma gibi çeşitli uygulamaları mevcuttur.

²⁹ Belek, “Esnek Üretim Derin Sömürü”, NK Yayınları, İstanbul, 2004, s. 122.

1.2.3.2.Part-Time Çalışma

Esnek istihdam türlerinin bir diğeri, uygulamasına sıklıkla rastlanan ve en çok bilinen, yarı süreli (part-time) çalışmadır.³⁰ AB üyesi ya da Japonya gibi ülkelerde uluslararası yapılan çalışmalara göre yarı süreli çalışma modeli gün geçtikçe daha da artmaktadır. İş yerinde normal çalışma saatlerinden daha kısa süre ile çalışmaya part-time çalışma veya kısmi süreli çalışma ve yarı zamanlı çalışma denilmektedir. Yarı süreli çalışma ilk olarak düşük nitelik gerektiren işlerde uygulanırken, bu gün daha teknik, uzmanlık gerektiren ve yönetim işlerinde yarı süreli çalışma yapıldığı, yönetici, avukat, doktor, diş hekimi, muhasebeci gibi meslek dallarını kapsayacak şekilde bu çalışma biçiminin genişlediği görülmüştür. Yarı süreli çalışma günümüzde daha çok, öğrenciler, kadınlar ve emekliler için ön plana çıkan bir uygulamadır. AB’de kısmi çalışanların %85’ini kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye’de mağaza türü yapılan bir anket çalışmasında yarı süreli çalışanların %83,3’ünün kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bu çalışma biçiminin kadınların iş gücüne katılım oranını arttırdığı ileri sürülmektedir. Ancak yarı süreli çalışanların, daha düşük ücretler aldıkları, sosyal haklardan daha az yararlandıkları ya da hiç yararlanamadıkları ve iş güvencelerinin daha az olduğu bilinmektedir.³¹

1.2.3.3.Evde Çalışma

Evde çalışma da esneklik uygulamalarının bir diğeri uygulamasını göstermektedir. Evde çalışma biçiminin farklı uygulamaları olmakla beraber genel olarak işin tamamının ya da bir kısmının teknolojinin verdiği olanaklar sayesinde işyeriyle bağlantı kurulması olarak tanımlanabilir.³²

³⁰ Yarı süreli çalışma 1990’ların başında ILO gündemine de girmiş bir çalışma şeklidir. 1992 yılında ILO yarı süreli çalışmanın önemi konusunda taslak bir doküman hazırladı. Yarı Süreli Çalışma Sözleşme ve Önerisi 1994’te yayınlandı. Bu düzenlemeyle yarı süreli çalışanların haklarının tam zamanlı çalışanlarla eşleştirilmesi yolunda bir takım kurallar getirildi. Bunlara göre, yarı süreli, örgütlenme, toplu sözleşme, iş sağlığı ve güvenliği açısından korunabilme ve sosyal haklara sahip olabilme gibi unsurlar uygulamaya konuluyordu. Ancak hiçbir merkez kapitalist ülkede bu kuralların uygulanmadığı belirtilmektedir.

³¹ Alkan, s. 51.

³² Aynı yarı süreli çalışmada olduğu gibi ev çalışmasına da ILO tarafından bir takım düzenlemeler getirilmeye çalışılmaktadır. ILO, ev çalışmasıyla ilgili, 1996 yılında bir Öneri ve Sözleşme hazırlamıştır. Bu düzenlemeler de, benzer şekilde, ev çalışanlarının durumlarının iyileştirilmesi ve çalışma şekillerinin standartlara bağlanarak tedavi, gelir, sosyal yardım, iş güvencesi, sosyal güvenlik, sağlık, sendikalaşma gibi hak ve olanaklardan faydalanabilmeleri temelindedir. Ancak bu çalışma halen bir öneri durumunda olup henüz uygulamaya geçememiştir.

Ev çalışmasındaki en önemli nokta, evde çalışanların kendi hesabına çalışanlar olarak kabul edilmesidir. Oysa bu durumdakilerin çoğu bir şirketle sözleşmeli olarak işlerini evlerinde yapan ücretlilerdir. Birçok firma teknolojinin verdiği olanaklar sayesinde şirketin istediği anda bilgisayar başında çevrimiçi olması istenebilmekte, bir biçimde çalışma süreleri ile ilgili denetim yapılabilir. Bu çalışma biçimine bir anlamda uydu bürolar demek de mümkündür. İşçi bir anlamda firmanın personeli durumundadır, işletme yapısı içerisinde işverenle bağımlı bir iş ilişkisini sürdürmektedir. Görüldüğü üzere evde çalışma değişik istihdam biçimleri ve düzenlemeleri ile bir yandan denetim yetkisini işverene verirken diğer yandan kimi durumlarda çalışanları kendi hesabına çalışan sınıfına sokulması ile sermayedarların, kendilerinin istihdam ettikleri işçilere karşı yükümlü oldukları yasal haklarından kaçmalarına olanak sağlamaktadır. Böylece evde çalışanlar kendi hesabına çalışanlar olarak kabul edilip iş sağlığı yasalarının kapsamı dışına çıkarılır, hastalık, işsizlik, iş göremezlik sigortalarından yararlanamazlar.³³ Ev çalışmasında da, yarı süreli çalışmada olduğu gibi, çalışanların çoğu kadınlardır ve bu tür çalışmanın da kadınların işgücüne katılım oranını arttırdığı belirtilmektedir.

1.2.3.4. Tele Çalışma

Tele çalışma, esnek istihdam türlerinin diğer bir ayağını oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü 1990 yılında tele çalışmayı ”işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli” olarak tanımlamıştır. Avrupa Birliği bir tanımında tele çalışmayı ”işçiler, kendi hesabına çalışanlar, ev işçileri tarafından, tümü veya önemli bir bölümü müşteriden, işverenden, geleneksel işyerinden uzakta bir mekânda yapılan, yeni bilgi teknolojileri ve telekomünikasyonunun etkin biçimde kullanıldığı çalışma şekli” olarak belirtmiştir.³⁴ Tele çalışmanın, ev çalışmasına benzer şekilde, çocuklu kadınlar, yaşlılar gibi eve bağımlı olanlar tarafından avantajlı olduğu ve tercih edildiği ve yine bu yönüyle işgücüne katılım oranını arttırdığı belirtilmektedir.

³³ U. Zeytinoğlu ve J.K. Muteshi, “Chancing Work Relationships, Enacting Gender, Race/Ethnicity and Economic Class”, Changeing Work Relationships in Industrialized Economies, USA: Jonh Benjamin Publishing Company, 1999, s. 1-17. Aktaran: Belek, Esnek Üretim Derin Sömürü, s. 149.

³⁴ Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, Endüstri İlişkileri, Cilt. 5, Sayı.1, s. 17

Özellikle son yıllarda call center hizmetlerinde bu tür uygulamaya gittikleri ve daha çok da engellilerin bu çalışma biçiminde kullanıldığı görülmektedir. Engelliler için bir iş olanağı olarak anlatılan bu çalışma biçiminin engellileri dışarıda sosyalleşmeden uzaklaştırarak bir anlamda evde yaşamaya zorlandığı ve işverenleri ve ilgili kurumları da engellilerin iş yaşamına katılması anlamında yapılması gerekli alt yapı maliyetlerinden de kurtardığı bir başka tartışma konusudur.

1.2.3.5. Geçici Çalışma

Esnek istihdamın uygulanmasındaki modellerden bir başkası olan geçici çalışma ise, merkez iş gücüne oranla daha kısa istihdam edilerek yapılan çalışma olarak ifade edilebilir. Geçici çalışanlar işyerindeki sendika ile gerçekleştirilen toplu pazarlık sisteminin dışında çalışan kişilerdir. Geçici çalışanlar, diğer esnek istihdam türlerine benzer şekilde, genç, düşük eğitilmiş ve küçük işletmelerde çalışanlardan oluşmaktadır. Geçici çalışanlar genellikle toplu sözleşme sistemlerinin dışında yer alırlar ve çekirdek iş gücüne oranla daha az ücret alırlar. Ayrıca iş güvenceleri başta olmak üzere birçok yasal ve sosyal haktan mahrum durumdadırlar.³⁵

1.2.3.6. Sözleşmeli Çalışma

Sözleşmeli çalışma ya işin özelliği (mevsimlik işler) nedeniyle ya da çalışanın özelliklerine (örneğin öğrencilik durumu) bağlı olarak geçici ve bu geçicilik bir sözleşmeye tabi kılınan bir çalışma söz konusudur. Bunun yanı sıra işin özelliği ya da çalışanın özelliği dışında birçok işletme sözleşmeli çalışma biçimini hem bir takım yasal tazminat zorunluluklarından kurtulma hem de toplu pazarlık sisteminin dışında daha az ücretle çalıştırabileceği, fazla mesai ücreti ödemeyeceği bir istihdam biçimi olarak uygulamaktadır. Bu sözleşmelilik durumunun süreklilik kazanması da uygulamalar arasında olmakla birlikte bu çalışma şekli, işverene daha kolay işçi çıkartma ve daha az ücret verme gibi olanaklar sağlamaktadır.

³⁵ Belek, s. 155-156.

Buraya kadar küreselleşme süreci ve esnekliğin farklı uygulama biçimleri ve değişik türleri aktarılmaya çalışıldı. Özellikle emek süreci açısından esneklik ve çalışma biçimlerinde esneklik uygulamalarını bu çalışmanın en önemli boyutunu oluşturmaktadır. Esnekliğin bir diğer uygulamalarını oluşturan esnek yönetim (toplam kalite ve insan kaynakları) uygulamaları ve esnek üretim (yalın üretim, esnek uzmanlaşma) boyutu ile ele alındığında esneklik uygulamalarını tamamı işveren lehine maliyet, karlılık vb. avantajlar sağlamaktadır. Zaten kapitalizmin tarihsel gelişimi içindeki dönüşüm dinamiklerine bakıldığı zaman, üretim sistemleri ve sermaye birikim rejimlerindeki tüm değişim ve düzenlemelerin, sermaye sınıfının ihtiyaçları doğrultusunda ve kar oranlarında sürekli bir artış sağladığı ölçüde gerçekleştiği görülmektedir.

Esneklik uygulamaları konusundaki bu bilgiler müzisyenlerin çalışma biçiminde ve iş süreçlerinin anlaşılmasını kolaylaştıracaktır. Çalışma ilişkileri açısından müzisyenlik, sektörler arasında tarihsel gelişimi açısından en liberal sektörlerden birisini oluşturmaktadır. İşin niteliği emek süreci açısından bir miktar esneklik uygulamalarına zemin hazırlayan ya da izin veren bir yapı olmasına rağmen, diğer sektörlerdeki esneklik uygulamaları neticesinde örgütlülüğün zayıflaması, sendikalarının gücünü yitirmesi, bu sektör çalışanlarının var olan birlikte hareket etme refleksini tümüyle ortadan kaldırmıştır. Yine neo liberal politikaların bir sonucu olarak yapılan liberal yasal düzenlemeler, müzik sektörü gibi sektörlerin nispeten yasalarla koruyucu hükümleri de ortadan kaldırılmıştır. Part-time çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma biçimlerinin yasalarda düzenlenmiş olması zaten liberal bir alan olan müzik sektörü için yasal meşruiyet zeminini de sağlamıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE EĞLENCE SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

2.1.Eğlence Sektörü Çalışma İlişkilerinde Yasal Boyut

Eğlence sektörü olarak genelleştirebileceğimiz tüm güzel sanat dallarında uğraş veren sanatçıların yanı sıra, düşünür ve yazarların da sosyal güvenlikleri uzun yıllar belirsiz kalmış ve bu belirsizlik nedeniyle sosyal güvence bu sektörün en önemli sorunlarından birisini oluşturmaktadır. Sosyal güvencenin yanında düzensiz çalışma ya da çalışma koşullarının belirsizliği çalışanlar açısından bir diğer sorunu oluşturmaktadır.

Sanatçı ve yazarların sigorta kapsamına alınması, 29.06.1978 yılında çıkartılan 2167 sayılı yasa ile sağlanmıştır. Bu yasa ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na Ek 10. madde eklenmiştir. Bu maddedeki düzenlemeye göre; “Bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar” 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun kapsamına alınmışlardır. Bu düzenlemeyi 1983 yılında çıkartılan 2959 sayılı kanun, 1987 senesinde çıkartılan 3395 sayılı kanun ve 1994 senesinde çıkartılan 4056 sayılı kanun izlemiştir. Ancak tüm bu kanunlaştırma çalışmaları sanatçıların sosyal güvenlik sorunlarının çözümünde tam bir çare olamamıştır. Bunun temelinde, yapılan yasal düzenlemelerin yaşlılık aylığı alma durumunda olan sanatçıların borçlanarak bu hakka kavuşması mantığının yatması ve sanatçının ancak hizmet akdi ile çalışması halinde kapsam dahilinde sayılabilmesi yatmaktadır. Bu durum da doğal olarak sanatçılar arasında sosyal sigorta bilincinin tam olarak oluşmasına engel olmuş ve meselenin önemi hiçbir zaman tam olarak anlaşılamamış ve çözülememiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Hakkında Kanun'un 2008 yılı Ekim ayı itibari ile yürürlüğe girmesi ile birlikte sosyal güvenlik sisteminde çok esaslı değişiklikler gerçekleşmiştir. Yeni çıkan 5510 sayılı yasada bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile

müzik, resim, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar 4/a sigortalısı sayılmışlardır. Sanatçılar için 5510 sayılı yasanın getirdiği bir diğer değişiklik ise “Sanatçı Borçlanması” hükümlerinin yürürlükten kaldırılması olmuştur.

Esas olarak bakıldığında, yeni yasa, sanatçıların sigortalılık statüsü ve tabi olduğu kurallar anlamında pek bir değişiklik getirmemiştir. Çünkü yeni yasada 506 sayılı yasa kapsamında hizmet akdi ile çalışanların karşılığı 5510 sayılı yasanın 4/a’lısı olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla bir veya birden çok işverene bağlı olarak çalışma şartı aynen korunmuş olmaktadır. Sanatçıyı hizmet akdi ile çalıştırmaya zorlayan bu yaklaşımın eski dönemde olduğu gibi, bu dönemde de sorunu çözemeyeceğini söylemek pek de güç değildir. Bu şekilde düşünülmesinin en önemli sebebi, devlet tiyatroları, devlet opera ve balesi gibi yerler dışında faaliyet gösteren sanatçı ve yazarların çalışma tarzlarının bir işverene “iş sözleşmesiyle çalışmak” koşuluna tam olarak uymamasıdır. Genel durum itibariyle özellikle bir ses sanatçısının bir işveren nezdinde hizmet akdi ile çalışması pek de mümkün değildir. Zaten bu fiili imkânsızlıktan ötürü 80’li ve 90’lı yıllar boyunca sanatçıların emeklilik hakkı kazanması için bir dolu borçlanma yasası çıkartılmış, sanatçıların bu yasa ile primlerini kendileri ödemeleri ve emekli olmaları sağlanmaya çalışılmıştır.

Mevcut yasal düzenlemenin olumsuzluğunun üzerine, sanatçıların borçlanarak emekli olmalarına imkân tanıyan “Sanatçı Borçlanması” uygulamasının yürürlükten kaldırılmış olması meselenin daha da çözülmez bir boyuta girmesine sebep olmuştur. İçinde bulunulan mevcut düzenlemeye göre, sanatçının sosyal sigorta hakkına sahip olmasının tek yolu, işçi olarak bir işveren nezdinde çalışmaktır.

5510 sayılı Yasa’nın 4. Madde’sinin 2. Fıkra’sının (b) bendinde belirtilen güzel sanat dalları kapsamındaki uğraşı alanı ve çalışanları gösterir liste, Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği’nin ekinde yer almış olup; bu listede 6 başlık altında gruplandırılan sanat dallarında faaliyet gösterenler sanatçı sayılmıştır.

Bu listeye göre; müzik ve sahne sanatçıları kapsamında sayılan uğraşı alanları şunlardır;

Halk Müziği Araştırmacısı (Derleyicisi), Halk Müziği Solistleri, Halk Müziği Enstrüman Sanatçıları, Halk Müziği Yorumcuları, Besteci, Aranjör, Solist, Söz Yazarı, Vokalist, Stajyer Sanatçı, Koro Sanatçısı, Enstrüman Yapımcısı, Koro Şefi ve Yardımcısı, Nota Yazım-Basım Elemanı, Sanatçı Yetiştirici (Öğretmen), Saz Sanatçısı, Orkestra Şefi ve Yardımcısı, Orkestra Üyeleri, Elektronik Müzik Yapımcısı-Uygulayıcı, Akortçu, Dansör, Dansöz, Takdimci, Showman, Kayıt Stüdyosu Teknisyeni, Seslendirme Teknisyeni ve Yardımcısı, Konser Organizatörü, Efekt Yapımcıları.

Mevcut yasal düzenlemeye göre iş akdi ile çalışan sanatçılar açısından sigorta primlerinin işverence yatırılmaması halinde iş mahkemeleri nezdinde “Hizmet Tespit” davası açma imkânları vardır.

Bunun yanı sıra çeşitli meslek örgütleri mevcut yasadaki olumsuzlukları ortadan kaldırmak amaçlı birtakım çalışmalar yürütmektedirler. Bunun en son örneğini (MESAM) Türkiye Musiki Eserleri Sahipleri Meslek Birliği, (MÜZİK-SEN) Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası, (MSG) Musiki Eseri Sahipleri Grubu Meslek Birliği, (MÜYORBİR) Müzik Yorumcuları Meslek Birliği, (SESAM)Türkiye Sinema Eserleri Sahipleri Meslek Birliği, (SETEM) Sinema ve Televizyon Eseri Sahipleri Meslek Birliği ve (SİNEBİR) Sinema Eseri Sahipleri Meslek Birliği temsilcilerinin katılımıyla 08 Eylül 2009 tarihinde hazırladıkları ve 13 Ekim 2009 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na sundukları taslak oluşturmaktadır. Bu taslakta kısaca, “sanat çalışmalarının özgün koşulları nedeniyle, genel sosyal güvenlik sistemi içerisinde sanatçılarımızın etkin ve kalıcı bir sosyal güvenliğe kavuşturulmalarının mümkün olamayacağı 1978 yılından bu yana süren uygulama sonuçlarından açıkça görüldüğü, bu nedenle, tüm güzel sanat dallarında uğraş veren sanatçıların özgün çalışma koşulları göz önünde tutularak Sanatçılar Sosyal Güvenlik Yasası adı altında yeni bir yasal düzenleme yapılmalı ya da 5510 sayılı yasada sanatçılar için özel düzenlemeler getirilerek sanatçılar etkin ve kalıcı bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır” denmektedir. Bu yasal düzenlemeler yapıncaya kadar da, sanatçıların mağduriyetlerinin bir ölçüde giderilmesi amacıyla, öncelikle sanatçıların sigortasız geçen hizmetlerini SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu)’ya borçlanarak sigortalı saydırabilmeleri için hızla yeni bir borçlanma yasası çıkarılması istenmektedir. Bu

borçlanma yasasında da sanatçıların 18 yaşından itibaren 20 yıla kadar olan sigortasız hizmetlerini borçlanabilmeleri öngörülmektedir

Sanatçılara sosyal güvencelerine ilişkin bir yeni uygulama da SGK'da sanatçıların işlemlerinin gerçekleştirilmesi ile ilgili yeni bir birim kurma uygulamasıdır. Sanatçıların; sosyal güvenlik kapsamına alınmaları, sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası haklarından yararlandırılmaları ve SGK hizmetlerine erişmelerinde işlemlerin hızlandırılması amacıyla İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Unkapanı Sosyal Güvenlik Merkezinde kurulan bu serviste hizmet verileceği açıklanmıştır:

Görüldüğü üzere eğlence sektöründe çalışanların yasal düzenlemelerle güvence altına alınması bir hizmet akdi ile çalışma koşuluna bağlı olmaktadır. Ancak özellikle müzik sektöründe çalışan müzisyenler açısından bakıldığında, bir işverene bağlı olarak çalışma koşulunun yerine getirilmesinin neredeyse imkânsız olduğu görülmektedir. İşin niteliği açısından gerek çalışma saatlerinin, çalışma sürelerinin, ücretin tamamen esneklik uygulamalarına tabii olduğu müzik sektöründe sosyal güvencenin yasal çerçevesinin bir işverene hizmet akdi ile çalışma koşuluna bağlanması gerçeklikten tümüyle uzak bir bakışı ifade etmektedir.

Eğlence sektöründeki yasal durumu anlatan bir başka tartışma konusu da yukarıda yapılan tüm tartışmaların esasını oluşturan, bu tür bir çalışmanın hizmet akdine bağlı bir çalışma mı sayılacağı yoksa bağımsız bir çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği konusudur. Bu tartışmanın temelini sanatçıların genelde bağımsız çalışanlar olmaları nedeniyle ancak Bağ-Kur üyesi olabilecekleri, sosyal güvenlik açısından SSK ile bir ilişkilerinin bulunmadığının ileri sürüldüğü, buna karşılık sanatçıların da hukuki durumlarıyla ilgili bazı iddialarda bulduklarını gösteren haberler yazılı ve görsel medyada yer almaktadır.³⁶ Kimlerin sigortalı sayılacağı konusunda yapılan tartışmalar konunun temel noktasını oluşturmaktadır. Sanatçılar ile ilgili kimlerin sigortalı sayılıp kimlerin sigortalı sayılmayacağı ile ilgili genel ilkelere aykırı bir durumlarının olduğu belirtilmektedir.

³⁶ Burhan Özdemir; "Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları", Çimento İşveren Dergisi, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/3mak993.pdf> s.31

Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı sayılabilmek için hizmet akdi ile çalışmayı yani işçi olarak çalışmayı esas alınmıştır. İşçi olmanın yani hizmet akdinin esasını da belirtilen işin görülmesi ve ücret dışında bağımlılık unsurunun da diğer hizmet akitlerinden ayırıcı bir unsur olması genellikle kabul edilen bir ögedir. Buna göre, işçinin işini işverenin gözetimi ve denetimi altında yürütmesi söz konusudur. Buna karşılık, vekâlet ve istisna akdi gibi diğer iş görme sözleşmelerinde de işçinin işverene nispeten bağımlı olduğu söylenebilirse de bunun hizmet akdine göre hafif olduğu kabul edilmektedir.³⁷ Buna karşılık bir başka görüş de bağımlılık unsurunun tek başına hizmet akdini belirlemede yeterli olmayacağını belirterek, bu akit türünün belirgin niteliği konusunda zaman unsuruna öncelik tanınmasını savunmuştur.³⁸ Konuya ilişkin Yargıtay kararları ise farklı sonuçlar içermektedir. Yargıtay'ın 1970 ve 1978 yıllarında verdiği bazı kararlarında orkestra şefi ve elemanları işçi olarak sayılmış ve ortada hizmet akdinin varlığı kabul edilmiştir³⁹. Buna karşılık Yargıtay 1973 yıllarında verdiği kararlarda önce dublaj artistlerini ve daha sonra orkestra şef ve elemanlarını işçi olarak görmemiş ve davaları ortada istisna akdi bulunduğuna göre sonuçlandırmıştır. Görüldüğü üzere yukarıdaki yaklaşımlar mesleğin koşullarını göz önüne almadan verilmiş kararlardır. Nitekim mahkemelerin gerçek ilişkiyi göz önüne almadan bazı işlerin mutlaka bağımsız çalışma olduğu yolundaki mesleki geleneklere göre karar vermeleri öğretide de eleştirilmiştir.⁴⁰

Yine aynı şekilde bağımlılık ilişkisinin varlığının ya da yokluğunun esas alınması gerektiği tartışılan bir başka konudur. Çünkü bağımlılık ilişkisinin az ya da çok olması bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır. Çünkü bağımlılık ilişkisinin olmaması demek bu sektör çalışanlarını bağımsız çalışan meslek gruplarına dahil etmeyi gerektirmektedir.

³⁷ Can Tuncay; "Sanatçılar", Nisan 1980, 18; Karş. M. P. Soyer, Karar İncelemesi, Yasa Hukuk Dergisi, III/4 s.513.

³⁸ Soyer, S. Süzek; "İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması", Ankara 1976, 8. Buna karşılık hizmet akdini belirlemede (ve örneğin vekalet sözleşmesinden ayırmada) zaman unsurunun ön plana çıkarılmasının yalnız başına yeterli bir ölçüt olamayacağı konusunda bkz. Güzel, 122; H. Mollamahmutoğlu, s.31.

³⁹ Tuncay; " Sanatkâra İş Bulmak İçin Özel Büro Açılması", İHU, İş K.85 (No.1).

⁴⁰ P.Leighton; Employment and Self-Employment, Some Problems of Law and Practice, Employment Gazette (May 1983), s.199.

Sanatçıların sanatlarını icra ederken serbesti içinde olmaları, yerlerine başkasının konabilmesi mümkün ve kolay olmadığı, ilgilinin sanat gücünü kanıtlayabildiği ve şöhret sahibi olabildiği ölçüde işçi olmadıkları düşünülse⁴¹ bile bu kıstaslarda dahi sonuca gitmek mümkün olmayabilir. Çünkü hangi seviyede olursa olsun bir sanatçının sanatını icra ederken bir miktar kendi tarzını, kendi yorumunu ortaya koyması az çok serbesti içinde olması ile mümkündür. Buna karşılık bir sanatçının ne kadar meşhur olursa olsun, sanatını icra ederken, belirli bir senaryo, program vs. ile bağlı olup, bir şef, yönetmen v.s.'nin yönetim ve gözetiminde hareket etmesi de mümkündür. O nedenle bir sanatçının bağımsız çalışan olduğuna karar vermek, her zaman bağımlı çalışmanın belirtisi olan işverenin emrinde, onun gözetim ve denetiminde çalışmanın yokluğunun ölçüt alınmasıyla mümkün olmayabilir.⁴²

İşte bu durumda bir başka ölçüt “bir girişimde bulunan konumunda olma” veya başka bir ifadeyle “işletme rizikosunun üstlenilmemesi” (veya üstlenilmesi), müzisyenlere uygulanması bakımından zorunlulukları bulunsa da kullanılabilir. Buna göre örneğin bir gazinoda sezonluk anlaşma yapan, sahne ve icra konusunda çok serbest olan bir ses sanatçısının, gazino müşterisinin azlığı veya çokluğunun kendisini ilgilendirmedeği, çalıştığı sürece standart ücretini aldığı yerde kolaylıkla işçiliğinden bahsedilebilecektir. Buna karşılık, bir gazinoda şu kadar müşteri getirmek (masa doldurmak) kaydıyla şu kadar ücret verilmek, bu hedef yakalanamadığında daha düşük ücret ödenmek üzere yapılan anlaşmaya göre çalışan bir ses sanatçısı hakkında karar vermek o kadar kolay olmayacaktır. Bu durumda alınan risk "bir girişimde bulunanın" aldığı risk değildir ve buradaki sanatçı, bir konser veren ve sonucunda konseri izleyenlerden elde ettiği gelirden konser giderlerini karşılamak durumunda olan ve sonuçta belki de borçlarını ödeyememe durumuyla karşılaşacak sanatçıdan farklıdır. O nedenle birinci örnekte yine hizmet akdi ve işçilik söz konusu iken ikincisinde artık bağımsız çalışmanın varlığı kabul edilecektir. Aynı şekilde bir düğün/müzik salonunda müzisyenlerin kendisi tarafından bulunması veya orkestranın organize edilmesi kaydıyla, o yerde müzik yapma işi için düğün/gün başına ücret almak üzere veya

⁴¹ Tuncay; s.19.

⁴² Özdemir; s.31

sezonluk anlaşma yapılması durumunda bir orkestra/müzik şefinin konumu bir bağımsız çalışan olarak kabul edilecektir. Buna karşılık bu orkestra şefi ile anlaşarak sanatını icra eden karşılığında standart ücret alan müzisyenler işçi konumunda olacaklardır.⁴³

Müzisyenlerin çalışmasının bağımsız çalışma mı yoksa hizmet akdine bağlı bir çalışma mı olduğuna dair yukarıdaki tartışmalar devam ederken sanatçı borçlanmasına ilişkin yasa daha önce de anlatıldığı üzere kaldırılmıştır. Ancak tartışmalar bu yönde iken asıl itiraz edilen nokta sanatçı borçlanmasına ilişkin yasanın tekrar tekrar çıkarılmasıdır. Yukarıda da anlatıldığı üzere 5510 sayılı yasa ile sanatçı borçlanması uygulamasına son verilerek bu yönde yapılan tartışmalarda bir ölçüde sonlanmakla beraber sanatçıların sigortalılığı konusu daha da içinden çıkılmaz bir hale gelmiştir. Sanatçı borçlanmasının ortadan kaldırılması sonrasında ve sanatçıların sigortalılığının bir veya birden çok işverene bağlı çalışma koşuluna bağlandığı 5510 sayılı yasaya sanatçıların sigortalılığı için yapılan önerilerden birisi de, işveren bulunmayan bir ortamda yapılan çalışmalarda dahi düzenli prim ödenmesini sağlayacak, örneğin serbest avukatlık yapanların tabi oldukları Topluluk Sigortasına benzer bir mekanizmanın burada da kurularak işletilmesinin sağlanmasıdır.⁴⁴ Ancak bu önerinin müzik sektörünün içinde bulunduğu çalışma koşulları ve sektör sorunlarının içerisinde ücret düşüklüğünün önemli bir yer tuttuğu göz önüne alındığında gerçekçi bir yaklaşım olmadığı açıktır.

⁴³ Özdemir, s.34

⁴⁴ Özdemir, s 42

2.2.Müzik Sektöründe Çalışma İlişkileri-Genel Emek Süreci ve Örgütlenme

2.2.1. Müzik Sektöründe Emek Süreci

Çalışmanın bu bölümünde müzik sektöründe çalışan profesyonel müzisyenlerin çalışma ilişkileri ve emek sürecinin ne şekilde olduğu incelenecektir. Öncelikle profesyonel müzisyenliği tanımlamada belirleyici rol oynayan en temel faktör, müzisyenlik mesleğinin inceliklerini bilmekle ifade edilen ‘ustalık’ ve ‘performanstaki standart davranışlar’dır. Kültürel ve mesleki kimliği ortaya koyan bu müziksel eylemler (enstrümanını çalma tarzı, şarkı söyleme tarzı) para kazanmaya yönelik yapılmaktadır. Ya da yaşamını devam ettirmesi için gerekli geliri ya tek bu mesleği yaparak ya da en çok bu meslekten kazanması profesyonel müzisyenlik tanımının temel belirleyicilerinden ilkinin oluşturmaktadır. Profesyonel müzisyen kavramının algılanmasında sektör çalışanları arasında da belli bir ortak algılama olmadığından, çalışmamızda mesleki statü ya da mesleki performans ayrımı gözetmeksizin kazanç unsurunu temel belirleyici faktör olarak ele aldık. Sektör çalışanları arasında profesyonel müzisyenlik bazıları tarafından nota bilme, teorik bilgi birikimi ya da müzik eğitimi ile ilişkilendirilmekte, bunun dışında müzisyenlik yapanlar için ‘piyasa müzisyeni’ ya da ‘esnaf müzisyen’ tanımları kullanılmaktadır. Özellikle bu kavramlar bir anlamda sektörde mesleki anlamda ‘eğitimsiz’ olmayı ifade etmektedir. Ancak bir grup müzisyen için de ‘piyasa müzisyenliği’ ya da ‘esnaf müzisyenlik kavramları mesleki eğitimden ayrı olarak gidilen işteki dinleyici kitlenin beğenisine uygun çalmak, müziksel nabzı yakalamak (repertuar, program akışı, saund) gibi anlamları içermektedir. ‘Esnaf müzisyenlik’ ya da ‘piyasa müzisyenliği’ ile ticaretteki arz-talep ilişkisi gibi bir model algılanmakta, müziksel yeteneğini kaliteden ayrı olarak en iyi ve en güzel imajıyla sunmaya çalışan müzisyenler için bu tanım kullanılmaktadır. Organizatörler, menajerler ya da işletme sahipleri açısından da ‘piyasa müzisyenleri’ dinleyici kitlenin beğenisine göre davranış sergilemeleri açısından tercih edilmektedir. Görüşme yaptığımız örnek olay 1 bu durumu şu şekilde ifade etmektedir.

“Organizasyonlarda tercih ettiğim müzisyenler genellikle hangi tür iş olursa olsun işin niteliğini ve sunulan koşulları sorgulamadan işini yapanlar oluyor. Bazen açılış kokteylinde popüler parçaları enstrümantal olarak çalınmasını isteyebiliyor müşteri, burada bu talebi sorun çıkarmadan yerine getiren kişilerle çalışmayı tercih ediyoruz açıkçası.”

Profesyonel müzisyenlikle ilgili kavram kargaşasının olması aslında müzik ve müzisyenlik kavramlarının literatürde sadece kültürel bir öge-unsur olarak ele alınması, meslek ya da işkolu olarak ele alınmamasından kaynaklanan doğal bir durumu yansıtmaktadır. Türkiye’de müzisyenlik üzerine yapılan bilimsel çalışmaların az oluşu, bütünlüklü bilginin (sektörde çalışan sayısı, demografik özellikleri, ortalama ücretler, faaliyet alanları, iş tanımları) hemen hemen hiç olmayışı mesleki kavramların anlaşılabilir ve tanımlanabilir olmamasının nedenlerinden birisidir. Müzisyenlik ile ilgili sayısal veri sadece Türkiye İstatistik Kurumu istatistikleri içerisinde DİE 2000 Genel Nüfus Sayımı’nda bulunmaktadır. Bu verilerde Türkiye genelinde 12 yaş ve daha yukarı nüfus içerisinde toplam 57.072 kişi esas mesleğinin ‘müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer sanatkarlar’ olduğunu, 36.029 kişinin de yapılan iş olarak ‘müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer sanatkarlar’ olduğunu görmekteyiz. İstanbul’da ise 18.557 kişi esas mesleğini ‘müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer sanatkarlar’ olarak ifade etmekte, 13.404 kişi de bu sektörde çalıştığını söylemektedir.⁴⁵

Müzisyenliği emek süreci açısından ele alabilmek için yapılan işi, işin nitelik ve nicelik açısından yapılma biçimini, çalışanların vasıf düzeyini incelemek gerekmektedir.

Müzisyenlikte yapılan iş çalışmamıza konu olan alan içerisinde değerlendirildiğinde, müzisyenlik, bar, gece kulübü, televizyon programı, konser, bayii toplantısı, açılış, kokteyl vb. yer ve durumlarda istenilen müziği çalmak ya da icra etmektir. İşin tanımından ve işin yapılma sürecindeki diğer bileşenlerden yola çıkarak kapitalist emek süreci açısından baktığımızda profesyonel müzisyenlik üretim sürecinde

⁴⁵ TÜİK, DİE 2000 Genel Nüfus Sayımı İstatistikleri

yer alan bir meslek olarak değerlendirilebilir. Artık profesyonel müzisyenler geleneksel anlamda tanımlanan müzisyen gibi işini nasıl yapacağı konusunda özerlik sahibi olmamakta ve işinin denetim yetkisi kendi dışında olmaktadır. Örnek olay 3 yaptığı işi şu şekilde tanımlamaktadır.

“Müzisyenlik, profesyonel müzisyenlik. Bas gitar çalıyorum. Her türlü orkestrada çalabilecek durumdayım, piyasa anlamında. Yani popüler müzik işlerinde çalışıyorum. Barlarda çıkıyorum, TV’de çalışıyorum, Sanatçıların orkestralarında çalışıyorum. Onlarla beraber konser, festival, bayii toplantısı ve organizasyonlarına gidiyorum.”

Çalışma süreleri bakımından değerlendirildiğinde, yapılan işin niteliği çalışma süresini belirleyen temel unsurdur. Yapılan iş, nasıl bir nitelikte ise çalışma süresi de ona göre belirlenmektedir. Örneğin televizyon orkestrası için müzisyenlik yapıyor ise program süresi kadar çalışılmaktadır. Yine konser ya da festival için de işin çalışma süresi müzisyenin denetimi dışında belirlenmektedir. Aylık çalışma süreleri de tamamen kendiliğinden gelişmektedir. Bazı işler için aylık çalışma süreleri için daha kesin olmakla beraber, çoğunlukla aylık ne kadar süre çalışılacağı tamamen esnekler. Zaman zaman günlük çalışma süreleri bile net olmamaktadır. Müşteri ya da TV için çalışılıyorsa beğenilme ya da izlenme oranı, işin olup olmayacağı ya da devam edip etmeyeceği konusunda temel belirleyicidir. Bir bar ya da gece kulübü müzisyeni için çalışılacak yer ile sözlü bir anlaşma yapılmış olmasına rağmen, o gece rezervasyonun ya da müşterinin olmaması, kullanılan tabir ile o gün için ‘sahne açılmaması’ anlamını taşımakta ve işe gelmiş hatta bütün geceyi de bekleyerek geçirmiş olmasına rağmen çoğunlukla ücret alamamaktadır. Müzisyenler için bu doğal bir iş süreci olarak algılanmakta, sektörün ya da işin niteliği açısından başka türlü olmasını beklememektedirler. Sektörde kurumsal ilişkilerin ve yasal düzenlemeler açısından çalışanları koruyucu hiçbir hükmün olmaması da işverenler ya da organizatörler lehine olan bu çalışma biçimini daha mümkün kılmaktadır. İşin niteliği gereği liberal bir alan olmakla beraber iş yasasında geçici çalışma, part-time çalışma ya da çağrı üzerine çalışma gibi düzenlemelerle sigorta yapma zorunluluğunun bir ölçüde ortadan kaldırılması, uygulamada çok örneği görülmemekle beraber yine de bazı durumlar için yapılan sigorta girişi gibi işlemlerin hiç yapılmaması sonucunu doğurmaktadır. Sırasıyla

örnek olay 4, örnek olay 3 ve örnek olay 2 aylık çalışma süresinin belirsizliğini aşağıdaki şekilde ifade etmektedirler.

“Bu işe göre değişiyor. O gün için iş gelebiliyor ya da o günün işi aynı gün içerisinde iptal olabiliyor. Programa birkaç saat kala da iş gelebiliyor, ulaşım müsaitse. Ve kabul etmek zorunda kalıyoruz, arkasından gelebilecek işleri kaçırmamak için. TV’de de aynı, ratinglere bağlı olarak o gün bile söylenebiliyor. Çünkü yazılı bir sözleşmemiz yok”.

“Çalışma süresi olarak eğer periyodik olarak bir yerde çalışıyorsam hafta sonları bellidir. TV’lerde belli oluyor genellikle. Konser-stüdyo işleri en fazla bir hafta öncesinden belli oluyor. Bazen aynı gün bile gelen işler olabiliyor. Yazın daha az çalışıyorum ama daha kesin oluyor tarihler ve ücreti de daha fazla oluyor. “

“Aylık çalışma sürem değişiyor. Genellikle istatistik tutarım, geçmiş yıllarda hangi aylarda ne kadar iş gelmiş diye, ama baktığımda hiçbir zaman bir standart yok. Geçmiş yıllarda haftada dört gece iş geliyordu, genel ortalama buydu, ama şimdi haftada iki gece iş yapan müzisyene iyi iş yapıyor diyebiliriz. Örneğin, bu sene şubat ve mart ayında hiç iş yapamadım. Ayrıca nerelerde çalıştığına ve ne tarz yapıldığına bağlı değişiyor. Bazı arkadaşlarım kışın (örneğin fasıl yapanlar) bazıları da (örneğin sanatçılara çalanlar) yazın daha çok iş yapıyor. TV yazın olmuyor, yazın konser, festival, düğün işleri fazla geliyor. “

İş sürelerinin belli olmaması motivasyon açısından da değerlendirilmesi gereken bir konudur. İşin niteliği motivasyonun yüksek olmasını gerektiren bir iş alanı olmakla beraber, çalışma sürelerinin belli olmaması doğal olarak hazırlanma ve işe motive olma anlamında birtakım motivasyon sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Yine aynı şekilde ücretlerin de belirsiz olması işe karşı duyulan motivasyonun azalmasına neden olmakta, bir süre sonra çoğu çalışan en azından daha çok ya da daha düzenli kazanç elde edebileceklerini düşündükleri alanlara yönelmeyi tercih etmektedirler. Çalışma koşulları da müzisyenler açısından belirsiz bir alanı oluşturmaktadır. Özellikle şehir dışında yapılan organizasyonlarda ulaşım, konaklama gibi birçok koşulun ne olacağı konusunda belirsizlikler yaşanmaktadır. Organizatörler ya da menajerler yolu ile gelen işlerde

konaklama, ulaşım gibi koşulların kısmen daha iyi ya da net olduğu ifade edilmekle beraber çoğu zaman çalışama ortamı ya da ulaşım gibi koşullar belirsiz ve son anda belli olmaktadır. Kurumsal çalışma ilişkilerinin etkilerini ve motivasyon konusunu sırasıyla örnek olay 5 ve örnek olay 4 şu cümlelerle anlatmıştır.

“Menajerlerle çalışmanın ücretler anlamında hiçbir farkı yok. Zaten artık ücretler çok düştü ve bizim bu piyasa koşullarında pazarlık etme gibi bir şansımız yok. Ama sadece şu yararı oluyor, ücretin ne olacağını, gideceğimiz yere kendi imkânlarımızla mı yoksa araçla mı gideceğimizi, konaklama varsa nerede konaklanacağı gibi bilgileri kesin olarak öğrenebiliyoruz. Çünkü bazen bu piyasada ücret ya da çalışma saati gibi konuların belirsiz olduğu işler gelebiliyor.”

“Hazırlanma diye bir süreç yok açıkçası. Sahne motivasyonu gibi lüks beklentimiz kalmadı. Bazen makine başına çalışmaya gider gibi sahneye çıkıyoruz, çünkü artık çok kendiliğinden geliyor her şey. Ama örneğin üç yıl çalıştığım bir yer vardı, orada sahneye motive olabiliyorduk, kıyafetimizi planlayabiliyorduk, ama yine de üç yıl çalışacağımı bilmiyordum ki. Günlük 6 gün üzerinden anlaşmıştım ama bazı haftalar yedi gün yerine 3 gün çıkmak zorunda kaldığımız oluyordu. Ücreti de alamıyorduk tabii. Çalmayacağımız da bazen gün içerisine belli oluyordu ama bazen oraya çalmaya gittiğimizde yeterli rezervasyon olmadığında karar veriliyordu. Gün anlaşması yapılmış olsa bile yetersiz rezervasyon yok ise işe geldiğimizde sahne açılmayacak denilebiliyor.”

Sektörde müzisyenlik mesleğine başlama süreci de birbirinden oldukça farklı bir gelişim göstermektedir. Ama görüştüğüm kişilerden çıkardığım sonuç şu ki, çok az bir kısım müzisyen bu mesleğe ben profesyonel müzisyenlik yapmak istiyorum diyerek giriyor. Büyük çoğunluğun girişi enstrüman merakı, bir enstrüman çalma isteği ile başlıyor. Bu anlamda belki roman müzisyenleri ya da aile içerisinde profesyonel müzisyen olan kişileri bu genellemenin dışında tutmak gerekiyor. Belki sektörün sorunlarının çözümünde örgütlenme ya da birlik olma gibi bir refleksin olmamasını altında yatan nedenlerden birisinin de bu olduğu söylenebilir. Sosyolojik, ekonomik ve

kültürel, siyasal birçok etkenin varlığını yadsımak mümkün değil ancak müzisyenliğin müzisyenler tarafından da meslek olarak algılanması belli bir zaman diliminin ardından gerçekleşiyor. Bunun yanı sıra özellikle müzisyenlerin çoğunun gelecekte aranjörlük ya da müzik stüdyosu kurma gibi hedefleri var. Solistler de çoğunlukla albüm çıkarmayı hedefliyorlar. Mesleğe giriş süreci örnek olay 2 tarafından şu şekilde ifade edilmiştir.

“Bence sektör sorunlarının çözümünde etkileyici bir gücümüz yok. Bu sektör çalışanlarının örgütlenmesi imkânsız gibi. Bu işi yapanlar ilk 5-10 yıl meslek olarak görmüyor, işin sosyalleşme tarafına bakıyorlar. Ancak genel yaklaşımımızda bir değişiklik olur ise sorunlar çözülebilir. Ama birçok sektörde durum aynı ve örgütlenme gibi bir refleks de yok insanlarda.”

Ücret konusu da sektörde belirsiz alanlarda birisini oluşturmaktadır. Hem ücret düzeyi açısından hem de ücretlerin nasıl alındığı konusunda genel birtakım uygulamalar olmakla beraber kesin kurallar denilebilecek uygulamalar yoktur. Öncelikle ücret düzeyi bakımından belli aralıklar olmasına rağmen belirleyici unsurlar konusunda piyasa koşulları hâkimdir. Enstrümanını kullanma becerisi, deneyim, işini iyi yapma gibi faktörlerin ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili faktörler olması beklenirken, bazen sadece razı olunan ücret temel belirleyici olabilmektedir. Ücret düşüklüğü konusunda örnek olay 6 aşağıdaki cümleleri sarf etmiştir.

“Sektörde yaşanan en büyük sorun ücret sorunu. Kimse kaliteden anlamıyor, bunun için de kaliteli olmayan deneyimsiz birçok müzisyen çok düşük ücretlere çalışmayı kabul ediyor. Mekân sahipleri de çoğunlukla kaliteli müzikten ya da müzisyenden anlamadıklarından verecekleri ücrete bakıyor. Kalitenin bir fiyatı yok. “

Sektörde ücretlerin nasıl alındığı konusunda da bir netlik yoktur. Gece çalışmalarında, örneğin bar-gece kulübü gibi çalışmalarda ücretler günlük olarak alınmaktadır. TV orkestralarında yapılan çalışmalarda ücretler aylık olarak makbuz ya da fatura karşılığında yapılmaktadır. Fatura karşılığı çalışma ile müzisyenler bağımlı çalışan konumundan bağımsız çalışan konumuna gelmektedir, bu da işvereni sigortalı yapma gibi yasal yükümlülüklerden kurtarmaktadır. Görüşme yaptığımız örnek olay 3 ve örnek olay 2 bu konuda şunları söylemiştir.

“TV’de aylık alıyoruz. Onun dışındaki işlerde günlük alıyoruz. Konser-festival, bayi toplantısı gibi işlerde düzenli alabiliyorum. Ama bar programlarında alamadığımız zaman oluyor ya da işe geldiğimiz halde iş yok diye beklediğimiz ama ücretimizi alamadığımız zamanla olabiliyor. “

“Ücretimizi TV’de aylık olarak alıyoruz. Orkestra (profesyonel orkestra çalışmaları) çalışmalarında birikiyor, onlar müşteriden aldıktan sonra biz alabiliyoruz. Menajerlerle bağlantılı olarak gelen işlerde genellikle peşin alıyoruz. Orduveleri de peşin ödüyor.”

Organizasyon firmaları ya da menajerlerle müzisyenlerin kurdukları ilişki biçimi kurumsallıktan uzak, informel ilişkiler biçiminde yürütülmektedir. Bir organizatörün ya da menajerin müzisyenle kurduğu ilişkide çoğu zaman sözlü anlaşma yapılmakta, yazılı bir anlaşma ya da sözleşme yapılmamaktadır. Bu konuda örnek olay 6 şunları ifade etmektedir.

“Dönem dönem menajer ya da organizasyon firmaları ile ilişkimiz oluyor ama bu da kişisel ilişkiler üzerinden yürüyor. Onların bana ya da benim onlara karşı bir bağlayıcılığı yok. Sadece önceki işlerimiz referans oluyor ve bizimde iş sayımız artıyor.”

Sektörün en önemli sorunlarından birisini sosyal güvencenin olmaması oluşturmaktadır. Müzik sektörü emek sürecinin liberal alanlarından birisini oluşturmakta, yeni liberal politikaların yasalarda da düzenlenmesi neticesinde artık tamamen hesap vermez bir alan haline gelmektedir. Ücretlerin düşük olması ya da her geçen gün daha düşük ücret karşılığında çalışılmaya razı olunması sektörün bir diğer sorununu oluşturmaktadır. Eğlence sektörü ekonomik kriz dönemlerinde harcamalar açısından en süratli etkilenen sektörlerin başında gelmektedir. Ancak ücretlerin düşmesini sadece ekonomik sebeplere bağlamak da tek başına doğru bir değerlendirme olmaktan uzaktır. Son yıllarda sektörde çalışan sayısının artması, mesleki açıdan yetersiz ya da beklentileri az kişilerin düşük ücretler karşılığında çalışmaya razı olması, sektörün genel ücret seviyesinin de düşmesine neden olmaktadır. Bu konuda görüştüğümüz örnek olay 4 ve örnek olay 7 şunları söylemektedir.

“Sektörde yaşanan en büyük sorun kayıt dışı olmamız, yani sosyal güvencemizin olmaması. Hiçbir işveren de bunu yapmak istemiyor, uzun süre çalışılan yerlerde dahi sigorta açılıyor bir ay ödeniyor kapatılıyor sonra.”

“Sektörde yaşanan en büyük sorun mesleki yetersizliğin çok olması. Yani herkes müzisyenim diye ortaya çıkıyor. Bir de buna müzikten anlamayan menajer, mekan sahipleri de eklenince sektörde doğru iletişimler kurulamıyor. Müzisyenlerin çoğunda sahnede nasıl davranılacak, birbirleriyle nasıl iletişim kurulacak bilinmiyor. Bizim aramızda esnaflık denilen bir tabir vardır. Esnaf müzisyen arttıkça da ücretlerin hangi düzeyde olması gerektiği bilinmiyor. Esnaf müzisyen de mesleğine kıymet vermeyen, düşük ücretler karşılığında çalışan, prensipleri olmayan kişiler bana göre.”

Sektörde dernek, sendika gibi mesleki örgütlerin bulunmaması ya da etkisiz olması çalışma ilişkileri açısından sorunların çözümüne yönelik yaklaşımlarda da umutsuzluluğa neden olmaktadır. Sektör sorunlarının çözümünde sendika birçok kişi tarafından dile getirilmiş bir alternatif olmakla beraber, çalışanların bilinç düzeyi açısından da böyle bir girişimin sonuçsuz kalacağı hem fikir olunan konulardan birisini oluşturmaktadır. Var olan meslek örgütleri ilgi ve faaliyet alanlarını daha çok yaratıcı olan ya da bestesi olan müzisyenlerin telif hakları üzerinden yürütmektedir. Bu anlamda da çalışma ilişkileri açısından bakıldığında birlikte hareket etme yönünde alınan kararlar cılız ve sınırlı bir alanda kalmaktadır. Örgütlenme konusundaki zorlukları sırasıyla örnek olay 3 ve örnek olay 6 şu şekilde ifade etmektedirler.

“Sendika ama sendikadan beklentimiz de sendikanın eğitimler vermesi. Sektördeki müzisyenlere nasıl davranmaları gerektiğini, sahne adabını öğretecek. Bizler eğitilmiş, kendimizi ifade edebilen insanlar olursak bize de saygı duyulur. Sanatçı kartı gibi uygulamalarla belki herkesin bu mesleğe girmeleri önlenir. Arkadaşların çalışmalarına bir şey demiyoruz ama barlarda sadece “içki parasına” bile çıkabiliyorlar. Mekân sahipleri kaliteyi ayırt edebilecek düzeyde olmadıklarından bizim yani profesyoneller müzisyenlerin istediği ücretlerde yüksek görünüyor.”

“Dernekleşme gibi bir yola gidilebilir ama bu da müzisyenlerin özellikleri nedeniyle çok zor. Çünkü müzisyenlerin aralarında birlik olabileceğine inanmıyorum. Dernek olsa ve bir karar alınsa şu ücretin altında çalışılmayacak diye kesinlikle eminim bir kişi çıkar ve bu kuralı bozar.”

Cinsiyet ayrımcılığının sektörde ‘kadını metalaştıran’ düzlemde olduğunu söylemek mümkündür. Sahne çalışmalarında özellikle solistler açısından bakıldığında kadın solistler tercih edilmesi sık rastlanan bir durumdur. Mekân sahipleri ya da menajerler tarafından kadın solistlerin kıyafet, makyaj gibi sahne hazırlık süreçlerine müdahale edilmektedir. Solistler zaman zaman daha “dekolte” giyinmesi konusunda telkin edildiklerini ifade etmektedirler. TV orkestralarında da aynı metalaştırıcı davranış biçimi devam etmektedir. Kullandığı enstrümanına hâkimiyetine bakılmadan bazen sadece ‘ekran görüntüsü’ olarak daha estetik duracağı ifade edilerek orkestrada kadın müzisyenlerin de olması istenmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının bir diğer boyutunu oluşturan faktör ise şu an kalkmış olmasına rağmen, geçmişte uygulanan izin uygulamalarıdır. Anayasa Mahkemesi tarafından 1990 yılında kaldırılan eski medeni kanununun 159. maddesinde evli kadınların eşlerinden izin almadan çalışmalarını yasaktı. Bu konuda görüştüğümüz örnek olay 2 şunları ifade etmektedir.

“Cinsiyetten kaynaklanan sorunlar tabii ki yaşıyor, ama bu sadece burada olan bir şey değil bence. Tüm dünya da böyle. Kişisel olarak bir kere erkeklerle aynı parayı alıyoruz, ama erkeklere göre çok daha masraf yapıyoruz sahneye çıkmak için. Çünkü farklı şeyler talep ediliyor, makyajlı olmamız, abiye giymemiz isteniyor. Menajerler- mekan sahipleri daha dekolte giymemizi istiyor.”

2.2.2. Müzik Sektöründe Örgütlenme

2.2.2.1.Örgütlenme Deneyimleri

Müzik sektöründe örgütlenme konusu, gerek sektörün yapısından gerekse sektör çalışanlarının birlikte hareket etme konusundaki eğilimlerinden diğer sektörlerle

karşılaştırıldığında her zaman zayıf kalmış bir alandır. Bu yapı ayrı bir ikilemi de beraberinde taşımaktadır. Örgütlenme refleksinin az olmasının ya da bugüne kadar ciddi anlamda bir sendikal deneyimin yaşanmamasının, sektör sorunlarının büyük ölçüde aynı kalmasında, hatta her geçen gün yeni liberal politikalarla beraber daha da kuralsız çalışma ilişkilerinin olduğu bir alan haline gelmesinde önemli bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Ancak müzik sektöründeki gerek iş süreci gerekse çalışma ilişkileri birlikte hareket etmeye olanak sağlayacak koşulları da büyük ölçüde zorlamakta hatta bazen imkânsız hale getirmektedir.

Ancak sektörün bu olumsuz koşullarına rağmen geçmişte müzik sektöründe özellikle sendikal alanda birtakım adımlar atılmaya çalışılmıştır. Bunun en iyi örneğini 21 Şubat 1975 yılında müzik ve sahne sanatları alanında faaliyet göstermek üzere Ankara’da kurulan Hafif Batı Müziği Sanatçıları Sendikası’ oluşturmaktadır. Türk-İş’e bağlı olarak kurulan bu sendikanın kuruluşunda 125 üyesi vardır. 31 Aralık 1976 yılına gelindiğinde sendikanın üye sayısının 354 olduğu görülmektedir. 3 Mart 1978 yılında yapılan genel kurulda sendikanın adı Türkiye Müzik İşçileri Sendikası (TÜMİS) olarak değiştirildi ve yine aynı genel kurulda sendikanın amaçları arasında “işçilerin özgürlük ve barış içinde ekonomik, sosyal ve kültürel bakımdan kalkınması, sömürücülüğün ortadan kaldırılması için çalışmak..., işçi işveren ilişkilerini işçiler yararına düzenlemek, işçi sınıfının bilinçlenmesi, yurt ve dünya olaylarını devrimci açıdan görebilmesi için bilim ve eylemi mücadele aracı olarak kullanmak, üyelerinden oluşan geniş bir sanatçı kadrosu kurarak bu kadroyla çeşitli yerlerde halkın ucuz ve üst düzeyde sanat gösterilerini izlemek”⁴⁶ vardı. Görüldüğü üzere sendika kuruluş amaçları arasında çalışma ilişkilerinin yanında kültürel faaliyetlere de önem vermesi dikkat çekicidir, ancak amaçlarda yer alan bu maddenin ne ölçüde uygulanabildiği konusunda da güvenilir bir bilgi elde edilememiştir.

Merkezi Ankara’da olan sendikanın 1978 ve 1979 yıllarında İzmir, Eskişehir, Bursa, İstanbul, Kocaeli, Kayseri ve Bandırma olmak üzere toplam yedi şubesi daha kurulmuştur. 1 Ocak 1980 yılında sendikanın 2.335 üyesi vardı. Sendika aidatlarını

⁴⁶ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul 1998, Cilt 3, s.305

elden topluyordu ve bu anlamda üyelerinden büyük bir destek alıyordu. Önemli sayılabilecek bazı eylemleri yaptığını da o dönem sendika üyesi olan kişilerin anlattıklarından biliyoruz. Sendika 5 Kasım 1983 yılında yapılan genel kurulda kendini feshederek Türk-İş'e bağlı Türkiye Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri Sendikası TOLEYİS' katılmaya karar verdi. 80 öncesi müzisyenler sendikasının etkin oluşu ile ilgili görüştüğümüz örnek olay 4 bu konuda şunları söylemiştir.

“80 sonrasında yok ama eski müzisyenlerin anlattığı örnekler var. 80 sonrasında denenmiş örgütlenme deneyimleri sektöre yönelik değil, kişisel sorunların çözümünden öte gitmemiştir. 80 den önce sanırım ücretler konusunda bir anlaşmazlık olmuş taksiminde bir gazinoda müzisyenler iş bırakmışlar. Gazino sahibi Bursa'dan müzisyen getirmeye kalkınca Taksim'deki tüm müzisyenler o gece sahneye çıkmama kararı almışlar ve gazino sahibi geri adım atmış.”

Türkiye Müzisyenler Sendikası'nın faaliyetlerinin sona ermesine kadar TÜMİS müzik sektöründe gerek ücretlerin gerekse çalışma koşullarının düzenlenmesi anlamında önemli işler yapmıştır. TÜMİS'in faaliyetlerine son vermesinin ardından 1989 yılına kadar uzun bir süre müzik sektöründe örgütlenme ile ilgili bir tartışmanın ya da böyle bir oluşumun olmadığı görülmektedir. Zaman zaman belli illerde yaşayan müzisyenlerin kurdukları sendikaların varlığı görülmekte ise de ulusal nitelikli bir sendikanın varlığından söz etmek mümkün değildir. Ancak 5 Eylül 1989 yılında Müzik ve Sahne sanatçıları (MÜZİK-SEN) adıyla bağımsız bir sendika Ankara'da kurulmuştur. Sendika'nın 31 Aralık 1994 yılında üye sayısı 855 kişidir. Müzik-Sen'de TÜMİS'te olduğu gibi aidatlarını elden toplamaktadır. Sendikanın faaliyetleri arasında üyelerinin ücretleriyle kıdem tazminatlarının ödenmesini takip etmek ve gerekirse dava açılmasına yardımcı olmaktır.⁴⁷ Sendika şu an faaliyetini devam ettirmekle beraber Ankara dışında başka yerde şubesi yoktur. Bunun dışında sendikanın herhangi bir yayın organı da yoktur.

Günümüze gelindiğinde ise özellikle sosyal iletişim ağlarının (facebook, twitter gibi) yaygınlaşması ile bu mecralarda sektörün sorunları ve yapılması gerekenler ile

⁴⁷ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul 1998, Cilt 2, s. 434

ilgili birtakım tartışmalar ya da tepkiler oluşmasına rağmen bu tartışmaların bir sendika kurma aşamasına gelip gelmeyeceği, bu platformlarda yapılan tartışmalarda da tereddütle karşılanmaktadır. Dijital mecralarda ortaya konulan tepkiler genellikle ücret ya da diğer konularda işyeri sahipleri ya da sanatçılarla yaşanan kişisel tepkileri içermektedir. Genel sektörel sorunlara ilişkin ne yapılması konusunda bir fikir birliğinin olduğunu söylemek oldukça zordur. Özellikle böyle bir oluşumun olabilmesinin zorluğu müzik sektöründeki çalışma koşullarının böyle bir çalışmaya olanak vermemesi ve sektör çalışanlarının da bireysel davranma eğilimi olarak açıklanmaktadır. Görüştüğümüz örnek olay 8, örnek olay 5 ve örnek olay 9 bu konuda şunları ifade etmiştir.

“Bir sanatçının müzisyenlerine yönelik yanlış bir davranışı karşısında Facebook'ta bir grup oluşturulmuştu ve çok da destek veren oldu, ama sonuç alındı mı hayır. Ama ilk defa bu ölçüde bir dayanışma gördüm.”

“Tepkiler var ama çözülmüş bir olay yok. Örneğin çalıştığımız sanatçı ödemelerle ilgili sorun çıkardı. Aleyhine Facebook'ta grup kurduk destek de aldık, ama olumlu sonuç alamadık sadece destek düzeyinde kaldı, gerçi sanatçının sonrasında orkestra kurarken zorluk çektiğini de biliyoruz.”

“Bence müzisyenler örgütlenme anlamında bir şey yapamazlar. Beklentileri de belli. Disiplinli bir hayatları olmadığı için örgütlenmeyi de başaramazlar. Ülke şartları da belli, diğer sektörlerde bile zor iken egoları yüksek bu çalışan grubunun çok zor örgütlenmeleri.”

2.2.2.2.Meslek Örgütleri

Örgütlenme denilince sendika ilk olarak düşünülen örgütlenme biçimi olmakla beraber meslek örgütleri de özellikle sendikalaşma eğilimin olmadığı sektörlerde bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Müzik sektöründe faaliyet gösteren meslek örgütlerine bakıldığında, meslek örgütlerini genel olarak faaliyetlerini beste yapan kişilerin hakları ya da telif meselesi üzerinde yoğunlaştırmış kurumlar olarak tanımlamak mümkündür. Müzik sektöründe bilinen MESAM, MSG, MÜYAP gibi

birlikler daha çok Fikir ve Sanat Eserleri Sahipleri ile Bağlantılı Hak Sahipleri Meslek Birlikleri ve Federasyonları hakkında tüzüğün ilgi maddelerinde yayınlanan eser sahibi kişilerle ilgili telif çalışmalarını yürütmektedirler. Bu meslek birliklerin zaman zaman özellikle sigortalı olma ya da sanatçı borçlanması ile ilgili bir takım çalışmalar yürüttüğü görülmekle beraber genel olarak faaliyet alanlarının sektör çalışanlarının çalışma ilişkilerine yönelmediğini söylemek mümkündür.

Meslek birliklerinin dışında müzisyenlerin dernek çalışmalarının daha çok yerel düzeyde kaldığını, çeşitli illerde mevcut olan bu derneklerin federasyon ya da konfederasyon gibi daha üst örgütlenmelere gidemediği görülmektedir. Türkiye’de özellikle hemşeri dernekleri gibi derneklerin dahi federasyon gibi örgütlenmelerinin varlığı göz önüne alınacak olursa müzik sektöründe çalışanların örgütlenme çalışmalarının yerel düzeyden üst örgütlenmelere taşınmamış olmaması düşündürücüdür. Örnek olay 9 bu konuda şunları söylemektedir.

“Meslek örgütleri yok ama olsa da müzisyenlerin öyle bir karakter yapıları yok. Popüler olanlar kazanıyorlar geri kalanlar da aralarında birlik oluşturabilecek bir yapıları olmadığında çözüm çok zor.”

BÖLÜM 3

EĞLENCE SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1.Araştırmanın Verileri

3.1.1. Araştırmanın Amacı

İstanbul sınırları içerisinde yaşayan eğlence sektörü çalışanlarının çalışma ilişkileri ve yaşam koşullarını öğrenmek bu çalışmanın ana amacıdır. Alan araştırmasının yanı sıra alan araştırmasında elde edilemeyen, özellikle iş süreci ile ilgili olarak daha detaylı ele alınmak istenen veriler için derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Bu temel amacın yanı sıra,

- ✓ Eğlence sektörü çalışanlarının genel sorunları belirlenmesi,
- ✓ Eğlence sektörü çalışma koşullarının tespit edilmesi,
- ✓ Çalışanların sosyal güvencelerinin olup olmadığının belirlenmesi,
- ✓ Çalışanların sosyo-ekonomik ve sosyo kültürel davranış ve tutumlarının tespit edilmesi,
- ✓ Sosyal, ekonomik siyasal olarak genel eğilimlerinin ve profillerinin belirlenmesi,
- ✓ Eğlence sektörü çalışanlarının eğlence anlayışlarının ve davranışlarının tespiti,
- ✓ Çalışanların, sorunların çözümünde örgütlülüğe bakış açılarının tespiti,
- ✓ Çalışanların menajerlerle ya da organizasyon firmalarıyla ilişki biçimlerinin belirlenmesi,
- ✓ Alaylı ya da eğitilmiş olmanın çalışma koşullarında farklılık yaratıp yaratmadığının tespiti olarak tespit edilmiştir.

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni eğlence sektöründe profesyonel müzisyen ya da solist olarak çalışanlardır. Araştırma İstanbul ili ile sınırlı tutulmuştur. İstanbul ili ile sınırlı tutulmasının nedeni olarak istatistikî bir veri elimizde olmamakla beraber eğlence sektörünün yoğunlaştığı il olarak İstanbul olduğu düşünülmüştür. Araştırmada kadın-erkek kotası, eğitim kotası, yaş kotası uygulanmamıştır.

Derinlemesine görüşme yapılan kişi sayısı da dokuzdur. Bu dokuz kişi 3 erkek müzisyen, 2 kadın müzisyen, 1 kadın solist, 2 organizatör, 1 menajer olarak belirlenmiştir. Derinlemesine görüşme yapılacak kişiler seçilirken elde edilecek verilerin farklı bakışları temsil etmesi açısından mesleki statülerinin birbirinden farklı olmasına önem verilmiştir.

Alan araştırmasında toplam görüşme sayısı 102 olarak belirlenmiştir. Örneklem seçiminde Türkiye'deki çalışma yaşamına ilişkin verilerin alınabileceği TÜİK gibi istatistik kurumlarının verileri incelenmiş, eğlence sektörüne çalışan müzisyenlere ilişkin nitelikli bir veri bulunamamakla beraber 2000 yılı nüfus istatistiklerinde yer alan veriler temel olarak alınmıştır. Bu verilerde Türkiye genelinde 12 yaş ve daha yukarı nüfus içerisinde toplam 57.072 kişinin esas mesleğinin 'müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer sanatkarlar' olduğunu, 36.029 kişinin de yapılan iş olarak 'müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer sanatkarlar' olduğunu görmekteyiz. İstanbul'da ise 18.557 kişi esas mesleğini 'müzik ve sahne sanatçıları ve eğlence ile ilgili diğer sanatkarlar' olarak ifade etmekte, 13.404 kişi de bu sektörde çalıştığını söylemektedir.⁴⁸

Türkiye'de eğlence sektörü çalışanlarına ilişkin bilimsel verinin az olmasının yanı sıra sistematik bilgilerinin örneklem seçiminde kota uygulamasına izin vermemiştir. Bunun yanı sıra bu alanda yapılmış başka bir alan araştırması verisinin de olmayışı karşılaştırma yapma olanağını da ortadan kaldırmıştır.

⁴⁸ TÜİK, DİE 200 Genel Nüfus Sayımı İstatistikleri

3.1.3. Araştırmanın Yöntemi ve Uygulanması

Araştırma için istenen veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmanın saha çalışması 15-29 Eylül 2009 tarihleri arasında iki haftayı kapsayan sürede yapılmıştır. Saha çalışmasında anketler yüz yüze yapılmış, anketin yapılması sürecinde anketör kullanılmamıştır. Saha çalışması görüşme yapılan kişilerin çalışma ortamında yapılmasına özen gösterilmiştir. Görüşme sırasında görüşme yapılan kişilerin etkilenmelerini önlemek amaçlı yalnız olmalarına dikkat edilmiştir.

Derinlemesine görüşmeler yüz yüze yapılmıştır. Derinlemesine görüşmeler için hazırlanan soru formlarına uyulmakla beraber, derinlemesine görüşmelerin niteliği gereği sorulan sorular dışındaki duygu ve düşüncelerini ifade etmeleri konusunda da desteklenmiştir. Derinlemesine görüşme yapılan kişiler EK 3’de görüldüğü üzere örnek olay 1,2,3...9 olarak tanımlanmıştır.

3.1.4. Araştırmanın Pilot Uygulaması

Araştırma amaçları doğrultusunda hazırlanmış anket soru formu, hem soru formülasyonlarının anket tekniğine uygunluğu hem de ankette kullanılan soruların araştırma amacına ve gerçekleştirilecek analizlere uygunluğu açısından öncelikle incelenmiştir. Pilot uygulamada hem soruların içeriğiyle ve diliyle doğru anlaşılıp anlaşılmadığı hem de soru akış mantığında, yani anket kurgusunda sorunlu noktalar olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla pilot uygulama için 10 kişiyle görüşme yapılmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada kişisel bilgilerin dışında 29 soru bulunmaktadır. Anket soruları hazırlanırken kapalı uçlu soru sorulmasına özen gösterilmekle beraber bazı konularda yönlendirmeden kaçınmak için açık uçlu sorular da oluşturulmuştur. Anket soru formu iki grupta toplanmıştır. Birinci bölümde demografik bilgiler ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu grupta yer alan sorularla eğlence sektörü çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim gibi bilgilerinin alınması amaçlanmıştır.

Anket soru formunun ikinci bölümünde ise eğlence sektörü çalışanlarının genel profilleri ve çalışma ilişkileri ile ilgili sorular yer almaktadır. Sektör sorunları, Türkiye'nin sorunları, sosyal güvence, çalışma saatleri, aylık gelirleri, sektör sorunlarına çözüm konusundaki genel eğilimleri, sahne işbölümü süreçleri, cinsiyet ayrımcılığının olup olmaması ve siyasi eğilimleri vb. sorular bu grupta yer almaktadır.

Derinlemesine görüşme soru formu müzisyenler için 19, organizatör ve menajer için 15 sorudan oluşmaktadır. Soru formu oluşturulurken görüşme yapılan kişinin kendisini tanıttığı bölümün dışında genel olarak sorular müzisyenlik mesleğinin iş süreçlerini anlamaya yönelik olmasına dikkat edilmiştir.

3.1.6. Verilerin Analizi

Araştırma sonuçları iç mantık kontrolünden geçirildikten sonra bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Veri girişlerinin yapılmasında ve tabloların hazırlanmasında Excel programı kullanılmıştır. Tablolar oluşturulurken genel tabloların yanı sıra bazı soruların değerlendirilmesinde yaş, eğitim, gelir seviyesi ve sosyal güvence ana değişken olarak alınarak, bu faktörlere göre genel verilerden farklılık olup olmadığına bakılmış, anlamlı farklılık oluşturan veriler kullanılmıştır.

Alan araştırmasından elde edilen veriler ayrı bir bölümde incelenmiştir. Ancak derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler müzik sektöründe emek sürecini incelediğimiz bölümde esneklik uygulamaları ile birlikte değerlendirilmiştir.

3.2.Araştırmaya İlişkin Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi

3.2.1. Araştırmaya Katılan Eğlence Sektörü Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Araştırmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel sonuçlarının tabloları yer almaktadır. Verilerin sunumu yapılırken demografik bilgilerin olduğu genel tablolar birinci bölümde yer almaktadır. İkinci bölümde ise eğlence sektörü çalışanlarının genel profilleri, çalışma ilişkileri yer almaktadır.

Tablo 1 Cinsiyet

	%
Erkek	88,2
Kadın	11,8
Toplam	100,0

Araştırmaya katılanların %88,2'sini erkekler oluşturmaktadır. Kadınların oranı ise %11,8'dir. Toplam 102 kişiyle görüşülmüştür. Görüşmeye katılanların 12'si kadın, 90'ı erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 2 Yaş dağılımı

	%
18-24	25,5
25-34	47,1
35-44	18,6
45-54	8,8
Toplam	100,0

Tablo 2'de araştırmaya katılanların yaş aralıkları verilmektedir. Araştırmaya katılan müzik sektörü çalışanlarının en yoğun olarak bulunduğu yaş dilimi 25-34'dür. (%47,1) 18-24 yaş dilimi ise araştırmaya katılanların dörtte birini oluşturmaktadır.

Tablo 3 Eve en çok gelir getiren kişi

	%
Evet	70,6
Hayır	29,4
Toplam	100,0

Tablo 3'den de görüldüğü üzere araştırmaya katılan müzik sektörü çalışanlarının %70,6'sı eve en çok gelir getiren kişinin kendisi olduğunu belirtmiştir. Sadece

%29,4'lük bir oran da eve en çok gelir getiren kişinin kendisinden başkası olduğu ifade etmiştir. Bu tablodan da anlaşılmaktadır ki, bu sektör çalışanları toplumda algılandığının aksine bu mesleği hobi olarak yapmamakta, ailelerini geçindirmek için kazanç elde etmektedirler.

Tablo 4 Görüşme Yapılan Kişilerin ve Eve En Çok Gelir Getiren Kişinin Eğitimi

%	Görüşülen kişi	EEGK
İlkokul	3,9	5,0
Ortaokul	2,9	0,0
Lise	52,9	75,0
Üniversite	40,3	20,0
Toplam	100,0	100,0

Araştırmaya katılan müzik sektörü çalışanlarının yarısından fazlası (%52,9'u) lise mezunudur. Üniversite mezunlarının oranı ise %40,3'dür. Araştırmaya katılanların içerisinde eğitimsiz olduğunu ifade eden kimse yer almamaktadır.

Eve en çok gelir getiren kişinin kendisi olmadığını belirtenlere, eve en çok gelir getiren kişinin eğitimi sorulduğunda üçte ikisinin (%75) lise mezunu olduğunu olduğu görülmektedir. İlkokul mezunu olanların oranı %5,0, üniversite mezunu olanların oranı ise %20,0'dir.

3.2.2. Genel Eğilimleri, Çalışma İlişkileri Verileri ve Genel Profil Özellikleri

Tablo 5 Görüşme Yapılan Kişinin Mesleği

	%
Enstrümanist	91,2
Solist	8,8
Toplam	100,0

Müzik sektörü çalışanlarına meslekleri sorulduğunda enstrümanist olarak çalıştığını belirtenlerin oranı büyük çoğunluğu (%91,2) oluşturmaktadır. Solist olarak

çalışanların oranı ise %8,8'dir. Solist olarak çalıştığını belirtenlerin tamamını kadınlar oluşturmaktadır. Görüşme yapılacak kişilerin profesyonel olarak enstrümanist ya da solist olarak çalışanlar olmasına dikkat edilmiş, bunun dışında kalan diğer meslek sahipleri ya da amatör olarak sahneye çıkanlarla görüşme yapılmamıştır.

Tablo 6 Eve En Çok Gelir Getiren Kişinin Mesleği

	%
Kendi hesabına çalışan	10,0
Memur	60,0
Müzişyen	10,0
İşçi	20,0
Toplam	100,0

Tablo 6'da araştırmaya katılan müzik sektörü çalışanlarının, eve en çok gelir getiren kişinin kendisinden başka bir kişi olduğunu söyleyenlerin mesleklerine bakıldığında %60'ının memur olarak çalıştığı, %20'sinin işçi olarak çalıştığı, %10'unun ise kendi hesabına çalıştığı görülmektedir. Aynı şekilde müzişyen olarak çalıştığını belirtenlerin oranı ise %10'dur.

Tablo 7 Görüşme Yapılan Kişilerin Okudukları Okulların Alan Bilgisi

	%
Müzik alanı	17,6
Müzik dışı	82,4
Toplam	100,0

Sektör çalışanlarının eğitimlerinin yanı sıra okudukları okulun müzikle ilgili olup olmadığı da sorgulanmıştır. Müzikle ilgili bir okuldaki mezun olanların oranı %17,6'dır. Büyük bir çoğunluğun okudukları bölümün müzikle ilgili olmadığı (%82,4) görülmektedir. Sektörde bu anlamda kendi meslekleriyle ilgili eğitilmiş çalışan sayısının oldukça düşük olduğu da çıkarılabilecek diğer bir sonuçtur. Ya da müzik eğitimi alanların sektörün başka alanlarında olabileceğini de söylemek mümkündür.

Tablo 8 Yaş Dilimlerine Göre Görüşmeye Katılan Kişilerin Okudukları Okulların Alan Bilgisi

	18-24	25-34	35-44	45-54	Toplam
Müzik alanı	29,4	12,5	15,4	16,7	17,6
Müzik dışı	70,6	87,5	84,6	83,3	82,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 8’de okudukları okulun müzikle ilgili olup olmadığı yaşa göre sorgulanmıştır. Müzikle ilgili bir okuldaki mezun olma oranının en çok 18-24 yaş grubunda yoğunlaştığı görülmektedir. 25-34 yaş grubunda ise müzikle ilgili bir okuldaki mezun olma oranı ortalamadan oldukça altındadır (%12,5)’dir.

Tablo 9 Mezun Olunan Okul

Okuduğu okul	%
Konservatuvar	91,7
Sanat merkezleri	8,3
Toplam	100,0

Müzikle ilgili bir okuldaki mezun olanların büyük çoğunluğu (%91,7) konservatuardan mezun olmuşlardır. Bunun dışında ise kalanlar ise özel sanat merkezlerinden mezun olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 10 Eğitime Göre Eğlence Sektörünün En Önemli Sorunu

%	İlköğretim	Ortaokul	Lise	Üniversite	Toplam
Sosyal güvence	33,3	100,0	25,0	37,0	32,4
Ücret düşüklüğü	33,3	0,0	22,2	14,8	19,1
Sigara yasağı	0,0	0,0	19,4	11,1	14,7
Hükümetin tavrı	0,0	0,0	11,1	14,8	11,8
İş güvencesi	0,0	0,0	8,3	14,8	10,3
İşsizlik	33,3	0,0	13,9	7,4	11,8
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 10’da genel ortalamaya göre eğlence sektörünün en önemli sorunu %32,4 oranıyla sosyal güvencenin olmaması olarak görülmektedir. İkinci sırada ücret düşüklüğü %19,1 oranı ile yer almaktadır. Eğitim seviyesine göre eğlence sektörünün en önemli sorunun ne olduğu sorgulandığında, ortaokul mezunları sosyal güvencenin olmayışını sektörün en önemli tek sorunu olarak görmektedir.(%100) İlköğretim mezunları eğlence sektöründe ücret düşüklüğü ve işsizliği genel ortalamanın yaklaşık üç katı oranında sorun olarak görmektedirler. Lise ve üniversite mezunlarının eğlence sektörünün sorunlarına ilişkin verdikleri yanıtlar genel ortalamaya göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Hükümetin tavrı, derinlemesine görüşmelerde muhafazakâr yapısının olması nedeniyle bu sektörün desteklenmemesi olarak anlaşılmaktadır. Sigara yasağı ise hükümetin eğlence sektörüne olan bakışını anlatan bir uygulama olarak görülmektedir. Bu anlamda sigara yasağını hükümetin tavrı seçeneği içerisinde değerlendirmek daha doğru olacaktır.

Tablo 11 Gelir Seviyesine Göre Eğlence Sektörünün En Önemli Sorunu

%	-750	750-1250	1250-1750	1750 Üzeri	Toplam
Sosyal güvence	33,3	27,8	45,5	28,6	32,4
Ücret düşüklüğü	22,2	33,3	0,0	14,3	19,1
Sigara yasağı	0,0	27,8	18,2	14,3	14,7
Hükümetin tavrı	16,7	0,0	9,1	19,0	11,8
İş güvencesi	11,1	0,0	9,1	19,0	10,3
İşsizlik	16,7	11,1	18,2	4,8	11,8
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 11’den de görüldüğü gibi gelir seviyelerine göre bakıldığında müzik sektörünün sorunları sadece aylık 750 TL’den az gelire çalışanlar için genel ortalamadan farklılık göstermektedir. Hükümetin tavrı seçeneği de -750 gelir diliminde ortalamanın üzerinde bir oranda olduğu görülmektedir. Bu anlamda bu gelir diliminde hükümet ve uygulamalarına ilişkin bir tepkinin olduğu da söylenebilir. Buna karşılık 750-1250 gelir dilimine göre ise iş güvencesi ve hükümetin tavrının eğlence sektörü sorunları arasında yer almadığını, bir anlamda böyle bir sorunun olmadığı anlaşılmaktadır. 1250-1750 gelir diliminde ücret düşüklüğü eğlence sektörünün sorunları arasında yer almamakta, sosyal güvencenin olmaması (%45,5) oranıyla ortalamanın üzerinde eğlence sektörünün sorunları arasında yer almaktadır.

Tablo 12 Sosyal Güvenceye Göre Eğlence Sektörünün En Önemli Sorunu

%	Sosyal güvencesi var	Sosyal güvencesi yok	Toplam
Sosyal güvence	41,7	27,3	32,4
Ücret düşüklüğü	16,7	20,5	19,1
Sigara yasağı	12,5	15,9	14,7
Hükümetin tavrı	12,5	11,4	11,8
İş güvencesi	8,3	11,4	10,3
İşsizlik	8,3	13,6	11,8
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 12’de sosyal güvencesi olan ve sosyal güvencesi olmayan müzik sektörü çalışanlarının, sektörün sorunlarına ilişkin farklı bir yaklaşımlarının olup olmadığı sorgulanmıştır. Herhangi bir sosyal güvencesi olanlar sosyal güvencenin olmamasını yine sektörün en önemli sorunu (% 41,7) olarak ortalamanın üzerinde olduğunu belirtmişlerdir. Diğer sorunlarda sosyal güvence ana değişken olarak alınarak yapılan analizde önemli bir farklılık bulunmadığı göz önüne alındığında, sosyal güvencesi olanların kişisel çabaları ve bu konuya verdikleri özel önem neticesinde sosyal güvenliklerinin oldukları da söylenebilir.

Tablo 13 Eğitim Seviyelerine Göre Türkiye’nin En Önemli Sorunu

%	İlköğretim	Ortaokul	Lise	Üniversite	Toplam
İşsizlik	66,7	50,0	61,1	63,0	61,8
Ekonomi	0,0	0,0	19,4	3,7	11,8
Hükümet	33,3	50,0	2,8	14,8	10,3
Eğitim	0,0	0,0	16,7	3,7	10,3
Terör	0,0	0,0	0,0	14,8	5,9
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Müzik sektörü çalışanları Türkiye'nin en önemli sorunu olarak işsizliği (%61,8) görmektedirler. Ekonomi (%11,8) ikinci, "hükümet" üçüncü (%10,3), eğitim dördüncü (%10,3), terör ise (%5,9) beşinci sırada Türkiye'nin sorunları arasında yer almaktadır.

Eğitim seviyelerine göre bakıldığında, ekonomi, eğitim ve terör ilköğretim ve ortaokul mezunları Türkiye'nin en önemli sorunları arasında yer almamaktadır. Yine aynı şekilde lise mezunları arasında terör Türkiye'nin sorunları arasında yer almamaktadır. Üniversite mezunları arasında terör sorunu (%14,8) oranı ile ortalamanın oldukça üzerinde yer almaktadır. Araştırmaya katılan ilköğretim mezunları arasında "hükümet" %33,3 oranı ile işsizlikten sonra ikinci sırada yer alan sorun olarak görülmekte, aynı şekilde ortaokul mezunlarının %50'si "hükümet"i sorun olarak görmektedirler. Eğitim seviyesi yükseldikçe hükümetin sorun olarak görülme oranı belirgin bir şekilde artmaktadır. Ekonomi ve eğitim sorunu ise eğitim seviyesi yükseldikçe hissedilir bir biçimde düşmektedir.

Tablo 14 Yaş Dilimlerine Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu

%	18-24	25-34	35-44	45-54	Toplam
İşsizlik	58,8	53,1	84,6	66,7	61,8
Ekonomi	0,0	25,0	0,0	0,0	11,8
Hükümet	17,6	12,5	0,0	0,0	10,3
Eğitim	17,6	3,1	7,7	33,3	10,3
Terör	5,9	6,3	7,7	0,0	5,9
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Yaş dilimlerine göre Türkiye'nin en önemli sorunu olarak terör sorunu 45-54 yaş diliminde hiç söylenmemekte, 35-44 ve 45-54 ve yaş diliminde ise hükümet Türkiye'nin en önemli sorunları arasında yer almamaktadır. İşsizlik sorunun en çok 25-34 yaş diliminde (%84,6) hissedilmektedir. 45-54 yaş diliminde eğitim sorunu (%33,3) oranıyla yaklaşık ortalamanın üç katı sorun olarak görülmektedir.

Tablo 15 Sosyal Güvenceye Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu

%	Sosyal güvencesi var	Sosyal güvencesi yok	Toplam
İşsizlik	41,7	72,7	61,8
Ekonomi	12,5	11,4	11,8
Hükümet	25,0	2,3	10,3
Eğitim	12,5	9,1	10,3
Terör	8,3	4,5	5,9
Toplam	100,0	100,0	100,0

Herhangi bir sosyal güvencesi olan ve herhangi bir sosyal güvencesi olmayanlara Türkiye'nin en önemli sorunu sorulduğunda sosyal güvencesi olmayanların ortalamasının üzerinde (%72,7) işsizliği ilk sorun olarak görmektedir. Araştırmaya katılan sosyal güvencesi olanlar arasında ise Türkiye'nin en önemli sorunları arasında hükümet (%25) oranı ile ortalamasının oldukça üzerinde sorun olarak görmektedirler.

Tablo 16 Gelir Dilimlerine Göre Türkiye'nin En Önemli Sorunu

%	-750	750-1250	1250-1750	1750 Üzeri	Toplam
İşsizlik	61,1	83,3	45,5	52,4	61,8
Ekonomi	5,6	0,0	36,4	14,3	11,8
Hükümet	22,2	0,0	0,0	14,3	10,3
Eğitim	5,6	11,1	9,1	14,3	10,3
Terör	5,6	5,6	9,1	4,8	5,9
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların gelir seviyelerine göre Türkiye'nin en önemli sorununun ne olarak gördüklerine bakıldığında, hükümet alt gelir seviyesi olarak adlandırabileceğimiz -750 gelir diliminde ortalamasının iki katı (%22,2) sorun olarak söylenmiştir. Ancak dikkat çekici bir diğer nokta ise 750-1250 ve 1250-1750 gelir dilimlerinde hükümetin Türkiye'nin sorunları arasında yer almadığıdır. Ekonomik sorunlar da 750-1250 gelir diliminde Türkiye'nin sorunları arasında yer almamaktadır. 1250-1750 gelir diliminde ise ekonomik sorunlar %36,4 oranı ile Türkiye'nin sorunları arasında önemli bir yer almaktadır.

Tablo 18 Eğitime Göre Sosyal Güvence

%	İlköğretim	Ortaokul	Lise	Üniversite	Toplam
Sosyal güvencesi var	33,3	100,0	27,8	40,7	35,3
Sosyal güvencesi yok	66,7	0,0	72,2	59,3	64,7
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan eğlence sektörü çalışanlarına herhangi bir sosyal güvencelerinin olup olmadığı sorulduğunda toplamda %64,7'si sosyal güvencelerinin olmadığı belirtmişlerdir. Sosyal güvencelerinin olduğunu belirtenlerin oranı %35,3'tür. Eğitim seviyelerine göre sosyal güvencelerinin olup olmadığına bakıldığında araştırmaya katılanlar arasında ortaokul mezunları arasında sosyal güvencesi olmayanların olmadığı görülmektedir. Diğer eğitim seviyelerinde ise sosyal güvencenin olup olmadığı ile ilgili anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu soruda eğitim seviyesinin sosyal güvenlik ile ilgili ayrı bir duyarlılık yaratıp yaratmadığı sorgulanmıştır.

Tablo 18 Yaş Dilimlerine Göre Sosyal Güvence

%	18-24	25-34	35-44	45-54	Toplam
Sosyal güvencesi var	29,4	37,5	30,8	50,0	35,3
Sosyal güvencesi yok	70,6	62,5	69,2	50,0	64,7
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 18'de yaş dilimlerine göre sosyal güvencenin olup olmadığı irdelenmektedir. Yaş dilimlerine göre sosyal güvencenin olup olmaması genel ortalamaya göre farklılık göstermemekle beraber, 45-54 yaş diliminde ortalamanın üzerinde sosyal güvenceye sahip kişilerin bulunduğu görülmektedir.

Tablo 19 Gelir Seviyelerine Göre Sosyal Güvence

%	-750	750-1250	1250-1750	1750 Üzeri	Toplam
Sosyal güvencesi var	33,3	33,3	27,3	42,9	35,3
Sosyal güvencesi yok	66,7	66,7	72,7	57,1	64,7
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Gelir dilimlerine göre bakıldığında gelir seviyesi yükseldikçe sosyal güvencesi olanlarının oranının daha çok var olduğu görülmektedir.

Tablo 20 Sosyal Güvence Sahiplerinin Bağlı Olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu

	%
SSK	62,0
Bağ-Kur	17,0
İsteğe bağlı sigorta	21,0
Toplam	100,0

Sosyal güvencesi olanların en çok hangi sosyal güvenlik kurumuna bağlı olduklarına bakıldığında, SSK'nın %62,0 oranı ile birinci sırada olduğu görülmektedir. Ancak SSK bildirimlerinin çalışılan işyerlerinden mi yoksa başka sektördeki işyerlerinden mi olduğu konusunda somut bir bilgiye ulaşılamamıştır. İsteğe bağlı sigorta uygulamasından sigorta primlerini ödeyenlerin oranı %21,0, Bağ-Kur !dan ödeyenlerin oranı ise %17,0'dur

Tablo 21 Sağlık Sorunlarının Çözüm Yolları

	%
Özel Hastaneler	67,6
SGK Kurumu Hastaneleri	25,0
Tanıdıklarıla	7,4
Toplam	100,0

Araştırmaya katılan sektör çalışanları sağlık sorunlarını %67,6 oranında özel hastanelerde çözümlediklerini, %25'i SGK hastanelerinde çözümlediklerini belirtmişlerdir. Dikkat çekici bir diğer oran ise %7,4'ünün sağlık sorunlarının çözümünde tanıdıklar aracılığı ile gerek özel hastanelerde gerek diğer hastanelerde informel yollarla çözmeleridir.

Tablo 22 Gelir Seviyesine Göre Müzisyenler Sendikasının Bilinirliği

%	-750	750-1250	1250-1750	1750 Üzeri	Toplam
Evet	22,2	44,4	45,5	47,6	39,7
Hayır	77,8	55,6	54,5	52,4	60,3
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Müzisyenler sendikası diye bir sendikanın varlığından haberdar olup olmadıkları sorgulandığında, toplamda %60,3'nü müzisyenler sendikası adını daha önce duymadıklarını ve varlığından haberdar olmadıklarını belirtmişlerdir. Müzisyenler sendikasının adını duymayanların oranı gelir seviyesi düştükçe artmaktadır. -750 gelir diliminde müzisyenler sendikasının duyulma oranı %22,2'dir.

Tablo 23 Eğitim Seviyesine Göre Müzisyenler Sendikasının Bilinirliği

%	İlköğretim	Ortaokul	Lise	Üniversite	Toplam
Evet	0,0	50,0	36,1	48,1	39,7
Hayır	100,0	50,0	63,9	51,9	60,3
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 22’de aynı şekilde eğitim seviyelerine göre müzisyenler sendikasını adını duymayanların oranı ilköğretim seviyesinde %100’dür. Müzisyenler sendikasının en çok bilinirlik oranı ortaokul mezunları arasında %50 oranı ile en yüksek seviyededir. İkinci olarak üniversite mezunları arasında %48,1, üçüncü sırada ise lise mezunları arasında %36,1 oranında müzisyenler sendikası bilinmektedir.

Tablo 24 Sosyal Güvenceye Göre Müzisyenler Sendikasının Bilinirliği

%	Sosyal güvencesi var	Sosyal güvencesi yok	Toplam
Evet	50,0	34,1	39,7
Hayır	50,0	65,9	60,3
Toplam	100,0	100,0	100,0

Sosyal güvencesi olanlar arasında müzisyenler sendikasının duyulma oranı %50 oranı ile ortalamanın üzerinde yer almaktadır.

Tablo 25 Yaş Dilimlerine Göre Müzisyen Sendikasının Bilinirliği

%	18-24	25-34	35-44	45-54	Toplam
Evet	23,5	37,5	53,8	66,7	39,7
Hayır	76,5	62,5	46,2	33,3	60,3
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Genç yaş grubu olarak adlandırılan 18-24 yaş diliminde müzisyenler sendikasının bilinirliği %23,5 oranı ile ortalamanın oldukça altındadır. 45-54 yaş diliminde müzisyenler sendikasının bilinirliği ortalamanın yaklaşık iki katına ulaşmaktadır. (%66,7)

Tablo 26 Aylık Çalışma Saatleri

	%
1-5 saat	4,4
5-10 saat	23,5
10-20 saat	16,2
20 saat ve üzeri	55,9
Toplam	100,0

Araştırmaya katılan eğlence sektörü çalışanlarının müzikle ilgili aylık çalışma sürelerine bakıldığında toplam çalışma sürelerinin 20 saat ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 27 İkinci İşin Varlığı

	%
Evet, ikinci bir işim var	17,6
Hayır, ikinci bir işim yok	82,4
Toplam	100,0

Tablo 27 Yapılan İkinci İş

	%
Satış elemanı	75,0
Mali müşavir	8,3
Memur	8,3
Organizatör	8,3
Toplam	100,0

Sektör çalışanlarına yaptıkları ikinci bir işin olup olmadığı da sorgulanmış, %82,4'ünün ikinci bir işinin olmadığı görülmüştür. Sadece %17,6 oranında bir grup müzisyenlik ya da solistlik dışında ikinci bir işleri olduğunu söylemişlerdir. Yapılan ikinci işin ne olduğuna bakıldığında ise üçte ikisinin satış elemanı olarak çalıştığı görülmektedir.

Tablo 28 Gelire Seviyesine Göre Sektör Sorunlarının Çözümü

%	-750	750-1250	1250-1750	1750 Üzeri	Toplam
Hükümet	5,6	11,1	0,0	0,0	4,4
Sendika	27,8	38,9	72,7	61,9	48,5
Meslek odaları, Dernek	5,6	5,6	0,0	0,0	2,9
Yasalar	38,9	22,2	18,2	28,6	27,9
Sektör çalışanlarının tavrı	11,1	16,7	0,0	4,8	8,8
Sanatçıların tavrı	11,1	5,6	9,1	4,8	7,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tablo 28’de eğlence sektörünün sorunlarının çözümünde etkili olan unsurların neler olduğu sorgulanmıştır. Müzik sektörü çalışanlarının çok büyük bir oranı (%48,4) sendikanın sektör sorunlarının çözümünde en etkili unsur olduğunu belirtmektedir. İkinci sırada ise %27,9 oranı ile yasalar gelmektedir. Gelir seviyelerine göre sektörün sorunlarının çözümünde gelir seviyesi yükseldikçe hükümetten beklentinin hiç kalmadığı anlaşılmaktadır. Meslek odalarından sektörün sorunlarının çözümünde beklenti gelir seviyesi yükseldikçe sıfıra düşmektedir. Gelir seviyesi düştükçe sendika sorunların çözümünde ortalamanın oldukça altına düşmektedir. 1250-1750 gelir seviyesinde sendika etkili bir unsur olarak %72,7 oranında görülmektedir. Sendika ve meslek odaları-dernek yanıtları verilirken, mevcut olan ve faaliyetini devam ettiren bir kurum kastedilmemekte, genel olarak sendika ve meslek odalarına yaklaşımı anlatmaktadır.

Tablo 29 Eğitime Göre Sektör Sorunlarının Çözümü

%	İlköğretim	Ortaokul	Lise	Üniversite	Toplam
Hükümet	33,3	0,0	5,6	0,0	4,4
Sendika	33,3	0,0	47,2	55,6	48,5
Melek odaları	0,0	0,0	5,6	0,0	2,9
Yasalar	33,3	50,0	19,4	37,0	27,9
Sektör çalışanlarının tavrı	0,0	50,0	11,1	3,7	8,8
Sanatçıların tavrı	0,0	0,0	11,1	3,7	7,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Eğitim seviyesine göre sektör sorunlarının üzümünde anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında, ortaokul eğitim seviyesine sahip olanların sektör sorunlarının üzümünde sadece yasaların ve sektör çalışanlarının tavrının önemli olduğunu inanmaktadır. Üniversite mezunlarının ise aynen gelir seviyelerine göre yapılan değerlendirmede olduğu gibi meslek odalarının ve hükümetin sektör sorunlarının üzümünde hiç etkili olmayacağına inanmaktadır. İlkokul mezunları ise yasalar, sendika ve hükümetin sektör sorunlarının üzümünde eşit derecede etkili olacağına inanmaktadır.

Tablo 30 Sosyal Güvenceye Göre Sektör Sorunlarının zm

%	Sosyal güvencesi var	Sosyal güvencesi yok	Toplam
Hükümet	4,2	4,5	4,4
Sendika	54,2	45,5	48,5
Melek odaları	0,0	4,5	2,9
Yasalar	29,2	27,3	27,9
Sektör alışanlarının tavrı	4,2	11,4	8,8
Sanatçıların tavrı	8,3	6,8	7,4
Toplam	100,0	100,0	100,0

Tablo 30’da sosyal güvenceye göre sektör sorunlarının üzümünde farklı bir yaklaşımın olup olmadığı incelenmiştir. Ancak genel ortalamaya göre belirgin bir ayrışmanın olmadığı görülmektedir.

Tablo 31 Yaş Dilimlerine Göre Sektör Sorunlarının Çözümü

%	18-24	25-34	35-44	45-54	Toplam
Hükümet	5,9	6,3	0,0	0,0	4,4
Sendika	29,4	43,8	92,3	33,3	48,5
Melek odaları	5,9	3,1	0,0	0,0	2,9
Yasalar	41,2	28,1	7,7	33,3	27,9
Sektör çalışanlarının tavrı	11,8	6,3	0,0	33,3	8,8
Sanatçıların tavrı	5,9	12,5	0,0	0,0	7,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Yaş seviyelerine göre sektörün sorunlarının çözümünde etkili unsurların bir farklılık gösterip göstermediği tablo 31’de irdelenmiştir. Burada en dikkat çeken unsur 35-44 yaş diliminde görülmektedir. Bu yaş diliminde sendikanın etkili olacağı söyleyenlerin oranı %92,3 gibi oldukça yüksek bir oranda çıkmıştır. 45-54 yaş diliminde meslek odaları ve hükümetten sektör sorunlarının çözümünde hiç beklentinin olmadığı görülmektedir. 18-24 yaş diliminde yasal düzenlemelerin sorunların çözümünde etkili olacağına inananların oranı %41,2 oranı ile ortalamanın üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Meslek odaları yanıtında hangileri olduğu istenmesine rağmen mevcut meslek odalarından hiçbirinin sektör sorunlarının çözümünde etkili olmadığı, sektör çalışanlarının sorunlarını çözmek için yeni bir meslek odası oluşumuna gitmenin daha doğru olduğu çalışanlar tarafından dile getirilmektedir.

Tablo 32 TV Orkestralarında Çalışma Durumu

	%
Evet, çalıştım	44,1
Hayır, çalışmadım	55,9
Toplam	100,0

Tablo 33 TV Orkestralarında Çalışmanın Referans Olup Olmadığı

	%
Evet, referans oldu	53,3
Hayır, referans olmadı	46,7
Toplam	100,0

Araştırmaya katılan müzik sektörü çalışanlarına televizyon orkestralarında çalışıp çalışmadığı sorulduğunda %55,9'u çalışmadığını belirtirken, %44,1'i televizyon programlarının orkestralarında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Hemen ardından bu çalışmaların iş sıklığının artmasında referans olup olmadığına bakıldığında %53,3'ü referans olduğunu belirtirken %46,7'si iş sıklığında televizyon programları orkestralarında çalışmalarının bir etkisi olmadığını düşünmektedir. TV orkestrasında çalışıp çalışılmaması müzisyenler için bir anlamda iş sıklığının artması ve daha popüler anlamı taşımakla beraber, yarısı iş sıklığında bir değişme olmadığını belirtmişlerdir. TV orkestralarında çalışmak müzisyenler açısından, daha popüler olma ve iş sıklığının artması anlamına gelmektedir. Bu soruda da bunun gerçekte böyle bir sonuç doğurup doğurmadığı sorgulanmıştır.

Tablo 34 İşe Çağırılma Şekli

	%
Direkt bana	34,4
Arkadaşlar yolu ile	41,1
Orkestra şefleri yolu ile	3,3
Menajerler yolu ile	8,9
Organizasyon firmaları ile	12,2
Toplam	100,0

Tablo 34'te eğlence sektöründe çalışanlara işlerin hangi kanallarla geldiği sorgulanmıştır. Burada görülmektedir ki arkadaşlar yolu ile işe çağırılma %41,1 oranı ile birinci sırada yer almaktadır. Direkt olarak kendisinin aranma oranı ise %34,4'tür. Menajerler yolu ile ya da organizasyon firmaları aracılığı ile iş gelme oranının toplamı yaklaşık %20 civarındadır. Kurumsal iş ilişkilerinin oldukça zayıf olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 35 Arkadaşlar Yolu İle İşe Çağrılmada Etkili Olan Unsurlar

	%
Okul arkadaşlığı	18,3
Razı olunan ücret	26,7
Enstrüman kullanma becerisi	55,0
Toplam	100,0

Tablo 35'de arkadaşlar yolu ile işe çağrılmada etkili olan unsurların ne olduğu irdelenmiştir. Enstrüman kullanma becerisinin %55 oranı ile en etkili unsur olduğu görülmektedir. Razı olunan ücretin işe çağrılmada etkili olan ikinci unsur olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 36 Sahnede İşbölümü ve Etkili Olan Faktörler

	%
Evet, işbölümü var	77,9
Hayır, işbölümü yok	22,1
TOPLAM	100,0
Deneyim	30,2
Kullanılan Enstrüman	41,5
İş Bağlantısını Kuran Kişi Olma	28,3
Toplam	100,0

Araştırmaya katılan eğlence sektörü çalışanlarına sahne hazırlanma sürecinde işbölümünün olup olmadığı sorgulanmıştır. %77,9 oranında sahneye hazırlık sürecinde

işbölümünün olduğu ifade edilmiştir. Sahneye hazırlanma sürecinde bu işbölümünün sırayla kullanılan enstrüman (%41,5), sahnedeki en deneyimli kişi olma (%20,2) ve iş bağlantısını kuran kişi olma (%28,3) olarak belirlendiği görülmektedir. Kullanılan enstrüman işbölümünü ne ifade ettiği sorgulandığında, sahnede kurulumu zor ve uzun süren enstrümanların sıralandığı anlaşılmıştır.

Tablo 37 Sektörde Yaşanan Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

	%
Evet, var	17,6
Hayır, yok	82,4
Toplam	100,0

Tablo 37’de işyeri sahipleri ile işe çağırılma periyodunda cinsiyetten kaynaklanan sorunların olup olmadığı incelenmektedir. İşyeri sahipleri ile cinsiyetten kaynaklanan sorunlar yaşadıklarını belirtenlerin oranı %82,4’tür. Cinsiyetten kaynaklanan sorunların ne olduğuna sorulduğunda ise işyeri sahipleri tarafından kadınlara öncelik verildiğini belirtmektedirler. Bu sadece solistler açısından değil, müzisyen olarak da kadınların görsel olarak daha uygun olduğu düşüncesiyle özellikle TV orkestralarında daha çok tercih edildiği ifade edilmektedir.

Tablo 38 Aynı Sektörden Biriyle Evlilik Durumu

	%
Evet, evliyim	4,4
Hayır, evli değilim	95,6
Toplam	100,0

Araştırmaya katılan eğlence sektörü çalışanlarından sadece %4,4’ünün aynı sektörden biri ile evli olduğu görülmektedir.

Tablo 39 Kullanılan Enstrümanın İş Sıklığı ya da Ücrete Etkisi

	%
Evet, etkili oluyor	58,8
Hayır, etkili olmuyor	41,2
Toplam	100,0

Kullanılan enstrümanın işe çağırılma periyoduna ya da alınan ücrete etkisinin olup olmadığına bakıldığında araştırmaya katılanların %58,8'i etkili olduğunu belirtirken, %41,2'si herhangi bir etkisinin olmadığını düşünmektedirler.

Tablo 40 Aylık Gelir

	%
-750	26,5
750-1250	26,5
1250-1750	16,2
1750 ve üzeri	30,9
Toplam	100,0

Araştırmaya katılan eğlence sektöründe çalışan müzisyenlerin %53'ü aylık 1250 TL ve daha az gelir ile yaşamlarını sürdürmektedirler. 1750 ve üzeri aylık geliri olanların oranı %30,9 oranındadır.

Tablo 41 Yaş Dilimlerine Göre Oy Verilen Parti

%	18-24	25-34	35-44	45-54	Toplam
AKP	0,0	3,1	15,4	0,0	4,4
CHP	35,3	56,3	46,2	50,0	48,5
MHP	11,8	12,5	0,0	16,7	10,3
DYP	0,0	3,1	0,0	0,0	1,5
DTP	5,9	0,0	7,7	0,0	2,9
Oy vermedim	41,2	18,8	30,8	0,0	25,0
Cevap yok	5,9	6,3	0,0	33,3	7,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılanların Temmuz 2007 seçimlerinde oy verdikleri partilere bakıldığında CHP'nin %48,5 oranı ile birinci sırada oy verilen parti olduğu görülmektedir. Özellikle 25-34 ve 45-54 yaş dilimlerinde ortalamanın üzerinde CHP'ye oy verildiği anlaşılmaktadır. Bu oran aynı zamanda CHP'sinin Temmuz 2007 seçimlerinde aldığı oy oranının yaklaşık üç katıdır. Bunun yanı sıra 2007 seçimlerinde oy vermediğini belirtenlerin oranı %25'tir. AKP'ye oy verme eğiliminin de en çok 35-44 yaş diliminde ortalamanın yaklaşık üç katı (%15,4) olduğu görülmektedir.

Tablo 43 Gelire Göre Oy Verilen Parti

%	-750	750-1250	1250-1750	1750 Üzeri	Toplam
AKP	0,0	0,0	9,1	9,5	4,4
CHP	38,9	61,1	36,4	52,4	48,5
MHP	0,0	16,7	18,2	9,5	10,3
DYP	0,0	0,0	9,1	0,0	1,5
DTP	5,6	0,0	0,0	4,8	2,9
Oy vermedim	50,0	22,2	9,1	14,3	25,0
Cevap yok	5,6	0,0	18,2	9,5	7,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan eğlence sektörü çalışanlarının Temmuz 2007 seçimlerinde oy verdikleri partileri gelir seviyesine göre incelediğimiz de, alt gelir grubunda AKP'ye hiç oy verilmediği görülmektedir. -750 gelir diliminde oy vermediklerini belirtenlerin oranı %50 oranı ile oldukça dikkat çekmektedir.

Tablo 44 Gelire Göre Oy Verilecek Parti

	-750	750-1250	1250-1750	1750 Üzeri	Toplam
AKP	5,6	0,0	0,0	4,8	2,9
CHP	50,0	61,1	45,5	28,6	45,6
MHP	0,0	0,0	9,1	4,8	2,9
TDH	5,6	27,8	0,0	0,0	8,8
DTP	5,6	0,0	0,0	0,0	1,5
Cevap yok	5,6	0,0	9,1	9,5	5,9
Kararsız	27,8	11,1	36,4	52,4	32,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bugün genel seçim olsa oy vermeyi düşündüğü parti sıralamasına bakıldığında, bir önceki seçimlerde oy verdiği partilere göre tüm partilerin oyları düşüş göstermiştir. TDH ise yeni bir parti olmasına rağmen müzisyenleri oy vermeyi düşündüğü parti sıralamasında ikinci sırada (%8,8) yer almaktadır. TDH -750 ve 750-1250 gelir dilimlerinde oy vermeyi düşündükleri partiler arasında yer almaktadır.

Tablo 46 Yaş Dilimlerine Göre Oy Verilecek Parti

Oy verilecek parti	18-24	25-34	35-44	45-54	Toplam
AKP	5,9	0,0	7,7	0,0	2,9
CHP	52,9	50,0	15,4	66,7	45,6
MHP	0,0	6,3	0,0	0,0	2,9
TDH	11,8	6,3	15,4	0,0	8,8
DTP	5,9	0,0	0,0	0,0	1,5
Cevap yok	0,0	3,1	15,4	16,7	5,9
Kararsız	23,5	34,4	46,2	16,7	32,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Yaş dilimlerine göre oy vermeyi düşünülen partiler sıralamasında, CHP'nin 35-44 yaş aralığında Türkiye Genel ortalamasına yakın bir oranda bulunduğu görülmektedir. Bir önceki seçimlerde bu yaş diliminde CHP'ye oy verenlerin oranı %46,2 olarak yer almakta iken bu yaş diliminde CHP'ye karşı bir tepkinin olduğunu söylemek mümkündür. Buna karşılık bir önceki seçimde 18-24 yaş diliminde CHP'ye oy verdiğini belirtenlerin oranı %35,3 iken, bu yaş diliminde oy vermeyi düşündüğü partiler sıralamasında bu oran %52,9'a yükselmiştir. MHP'nin oylarında ciddi bir düşüş olduğunu da söylemek mümkündür.

Müzik sektörü çalışanlarının oy verdiği ve gelecekte oy vermeyi düşündüğü partilere bakıldığında, sınıfsal kaygısı olan bir partinin çıkmaması da dikkat çekici bir diğer veridir. Oy verdiği ya da vermeyi düşünülen partilerde daha çok yaşam alışkanlıklarına yönelik bir kaygının tercih nedeni olduğunu söylemek mümkündür.

SONUÇ

Kapitalist sistem, varoluşundan günümüze kadar periyodik olarak yapısal krizler yaşamakta, her kriz döneminde çıkış yolu olarak yapısal dönüşümlerini gerçekleştirmekte ve buna uygun düzenlemelerini yapmaktadır. 1970’li yılların başı da kapitalist sistemin krize girdiği ve buna yönelik yapısal dönüşümlerini gerçekleştirmeye başladığı dönemi ifade etmektedir. Bu döneme kadar eğitim, sağlık, sosyal güvence gibi sosyal devlet harcamalarının öne çıktığı ve devletin ekonomide etkin olduğu sistem kabul görülürken, 1970’li yıllarda yaşanan krizin nedeni olarak mevcut yapı görülmüştür. Bu görüş doğrultusunda sosyal devlet politikaları yerine yeni liberal ekonomi politikaları uygulanmaya başlanmıştır.

Yine kriz yaklaşımlarının fikir birliği içerisinde olduğu bir başka nokta ise, emek süreci örgütlenmesi ve kapitalist sermaye birikim rejimi olarak nitelendirilen Fordizmin yerine yeni bir emek örgütlenmesinin gerekliliğidir. Esneklik, bu çerçevede krizden çıkış için en çok tartışılan kavramlarından birisi olmuştur. Esnekleşen emek piyasaları sermayeye hareket serbestisi kazandırmakla kalmamış, emeğin sermayeye olan maliyeti de büyük ölçüde azalmıştır. Uygulanan esnek çalışma biçimlerinin yarattığı büyük verimlilik ve karlılık oranlarının yanında, iş yasası, sosyal güvence gibi alanlarda yapılan yasal düzenlemelerle de sermayeye maliyetleri azaltıcı imkânlar sağlanmıştır. Kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, geçici süreli çalışma gibi çalışma şekilleri ortaya çıkmış, bu çalışma biçimlerinin yasal çerçevesi de iş yasalarında tanımlanır hale gelmiştir.

Krizden çıkış için kapitalist sistemin verdiği bir refleks olarak tanımlanabilecek küreselleşme ile ekonomik yapıda, sektörlerin dağılımında önemli değişimler yaşanmıştır. Sanayinin yerini hizmet sektörü almaya başlamış, buna bağlı olarak istihdamın sektörel dağılımı da farklılaşmaya başlamıştır. Gerek emek sürecinde gerekse sektörlerin dağılımında meydana gelen değişimler sonucunda, gençler, kadınlar, yaşlılar gibi daha önce emek piyasasında kendine yer bulamayan birçok grup istihdam edilmeye başlanmıştır. Bunu yanı sıra teknolojik gelişmeler ile beraber birçok yeni sektör kapitalist sistem içerisinde var olmaya başlamıştır. Müzik sektörü de küreselleşmenin ve teknolojik gelişmenin ivme kazandığı son çeyrek yüzyılda, çalışma

ilişkilerinin varlığından söz edilebilen bir sektör haline gelmiştir. İşin yapılış biçimi, işin niteliği açısından değişimlere uğrayan müzik sektörü ve müzik sektörü çalışanları üzerine yapılan bu çalışma bu alandaki gelişmeleri görmek açısından önem taşımaktadır.

Müzik sektöründe çalışan müzisyenlerle ilgili ortaya konulabilecek ilk sonuç, müzisyenliğin toplumda algılandığının aksine sadece bir hobi değil, aksine çalışanlarının yaşamlarını devam ettirebilmek için kazanç elde ettikleri bir meslek olduğudur. Profesyonel müzisyenlik olarak da tanımlanabilecek bu kavramın temelini mesleki statü, vasıf ya da deneyim gibi unsurlardan farklı olarak “kazanç faktörü” oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında farklı eğitimlere sahip, müzik eğitimi almış ya da almamış birçok kişi bu sektörde var olabilmektedir. Belli bir müzik eğitim almış olmak sektörde yer edinebilmek açısından önemli sayılmasına rağmen, araştırma bulgularına bakıldığında, müzik eğitimi alanların sektörde oldukça düşük bir oranda bulunduğunu söylemek mümkündür. Eğitimle elde edilen vasıf mesleğe girme ya da devam etme açısından birincil önemde olmadığı anlaşılmaktadır. Sektör çalışanlarının mesleklerini eğitim yolu ile edinmemeleri kalifikasyon sorunlarının nedenlerinden birisini oluşturmaktadır. Müzikle ilgili eğitim alanların sektörün başka alanlarında yer edinmeleri de bunun sonuçlarından birisini oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra mesleklerini eğitim yolu ile edinmemiş çalışanların sayısının çokluğu mesleğe nasıl girildiği sorusunu gündeme getirmektedir. Mesleğe giriş nedenlerinin başında enstrüman merakı gelmektedir. Çok az bir grubun müzik sektöründe profesyonel olarak çalışma eğiliminde olduğu görülmektedir. Mesleğe giriş sürecinin profesyonel yaklaşımdan uzak olması, meslek sorunlarının tespitinde ve çözüm önerilerinde de bu eğilimi devam ettirmektedir.

Çalışmadan çıkan bir başka sonuç ise esneklik uygulamalarının, müzik sektöründe yoğun olarak kullanıldığıdır. Müzik sektörü diğer sektörlerle göre emek süreci açısından en liberal alanı oluşturmaktadır. Gerek iş süreci gerekse çalışma ilişkileri diğer sektörlerden farklı bir yapı sergilemektedir. Ancak esnek çalışmanın bir türünü oluşturan çağrı üzerine çalışma gibi uygulamaların bu sektörde oldukça sık kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Ücret esnekliğinin de müzik sektöründe sıklıkla kullanıldığını söylemek mümkündür. Özellikle bar-gece kulübü gibi yerlerde yapılan

çalışmalarda çağrı üzerine çalışma ya da ücret esnekliği uygulamaları çok net bir şekilde görülmektedir.

Çalışma süreleri açısından bakıldığında müzik sektöründe çalışma sürelerinin aylık, haftalık hatta günlük olarak bile değişken olduğunu söylemek mümkündür. Sektörde kurumsal ilişkilerin ve yasal düzenlemeler açısından çalışanları koruyucu hiçbir hükmün olmaması da işverenler ya da organizatörler lehine olan bu çalışma biçimini daha mümkün kılmaktadır. Çalışma süreleri bir anlamda tamamen piyasa koşullarına bırakılmaktadır. Sektör çalışanlarının çok az bir bölümünün müzisyenlik dışında ikinci bir işi olduğu göz önüne alındığında, müzik sektörünün çoğunluğunun güvencesiz çalıştıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra araştırma bulgularında görüldüğü gibi, müzisyenlik dışında yapılan işlerin satış elemanlığı gibi, informel çalışma kurallarının olduğu, gerek çalışma saatleri gerekse ücret gibi konularda esneklik uygulamalarının en yoğun yaşandığı sektörlerden biri olması dikkat çekici bir diğer noktadır.

Sosyal güvence bu sektör çalışanlarının en önemli sorunlarından birisini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan müzik sektörü çalışanlarının yaklaşık üçte biri sektörün en önemli sorunu olarak sosyal güvencenin olmamasını göstermektedirler. 1970'li yıllardan itibaren uygulamaya konulan neo-liberal politikalarla beraber sosyal güvenlik alanında yapılan yapısal düzenlemeler ile eğitim, sağlık alanında olduğu gibi birçok kurum serbest piyasaya bırakılmıştır. Sağlık sorunlarını çözmek için sektör çalışanlarının üçte ikisi özel hastaneleri kullanmaktadır. Bunun yanı sıra sağlık sorunlarını tanıdıkları çözdüğünü yani gerek SGK kurumlarında gerekse özel hastanelerde informel yollarla çözenlerin oranı da yaklaşık yüzde sekiz dolayındadır. Özellikle müzik sektöründe sigorta yapma zorunluluğunun hizmet sözleşmesine bağlı çalışma koşuluna bağlanması, sektörün gerçeklerinden uzak bir bakışı ifade etmektedir. Sektör çalışanlarının üçte ikisi herhangi bir sosyal güvencelerinin olmadığını belirtmektedir. Sanatçı borçlanması gibi uygulamanın sosyal güvenlik yasasında yapılan son değişiklikle ortadan kaldırılması sorunu daha da içinden çıkılmaz hale getirmiştir.

Ücret düşüklüğü de sosyal güvencenin yanında sektörün önemli bir sorununu oluşturmaktadır. Sektörde çalışan sayısının her geçen gün artması ve sektöre ilişkin

genel prensiplerin oluşmaması, ücret düşüklüğünün en önemli nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Ücret düzeyi bakımından alt ve üst belli sınırlar olmasına rağmen belirleyici unsurlar konusunda piyasa koşulları hâkimdir. Enstrümanını kullanma becerisi, deneyim, işini iyi yapma gibi faktörlerin ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili faktörler olması beklenirken, bazen sadece razı olunan ücret, işe çağrılmak açısından temel belirleyici olabilmektedir. Sektör çalışanlarının %53'ünün aylık gelirleri 1250 TL'den daha düşüktür. Müzik sektörü çalışanlarının %70,6'sının eve en çok gelir getiren kişi olduğu göz önüne alındığında, ücret düşüklüğünün sektör sorunları arasında önemli bir yer tuttuğu çok açıktır. Esneklik uygulamaları ile tüm sektörlerde genel ücret düzeyinin düşmesi eğlence gibi alanlara yapılan harcamaların da önemli ölçüde azalmasına neden olmuştur. Bu durumun eğlence sektörüne yansımaları ise sektör çalışanlarının ücretlerinin daha da düşmesi şeklinde gerçekleşmiştir.

Sektörde örgütlenme yok denilebilecek kadar azdır. Sendikaların varlığının bilinmemesi çok ciddi bir sorun olarak görülebilir. Özellikle genç yaş grubunda bu oran %76,5 gibi ciddi bir rakama ulaşmaktadır. Ancak sendikaların varlığının bilinmemesine rağmen, sektör sorunlarının çözümünde örgütlenme ve sendikalaşmanın gerekliliği yanıtının %48,5 gibi yüksek bir oranda çıkması Türkiye'ye özgü bir çelişki olarak yorumlanabilir. Ancak derinlemesine yapılan görüşmelerde sendikalaşmanın sektör sorunlarının çözümünde ideal bir çözüm olarak görüldüğünü ancak müzisyenlerin genel profilleri düşünüldüğünde müzisyenler arasında örgütlenme eğiliminin oldukça uzak olduğu anlaşılmaktadır. Sektör sorunlarına yönelik çözüm önerileri arasında sendikalaşmanın ilk alternatif olarak görülmesi, 1980 öncesi var olan müzisyen sendikasının faaliyetleri ile ilgili aktarılan deneyimlerden kaynaklanmaktadır. Ancak sendikaların nispeten daha güçlü olduğu ve endüstri ilişkileri sisteminde etkin olduğu 1980 öncesi dönemde, müzisyenler sendikasının da aktif çalışmalar yapması beklenebilecek bir durumdur. Ancak esneklik uygulamaları ile beraber emek sürecinde ve emeğin istihdam yapısında yaşanan değişimler sendikaların güç kaybetmesine neden olmuş, sendikalar endüstri ilişkilerinin güçlü bir tarafı olmaktan uzaklaşmışlardır.

Sektörde kurumsallaşmanın oldukça gerilerde olduğu, organizasyon firmalarının ve menajerlerin sektörde ağırlığının %20'ler civarında olduğu görülmektedir. Diğer klasik yöntemler, hala bir işte konumlanmanın aracı olarak sektörde çok büyük bir

ağırlık taşımaktadır. Sektör son çeyrek yüzyılda genel olarak kurumsallaşma bağlamında oldukça büyük değişimler göstermesine karşılık müzik sektöründe çalışanların bu sektörde konumlanmaları ya da diğer bir ifade ile sektörde var olmaları anlamında genel kıstasların oluşmaması araştırmadan çıkarılacak bir diğer sonuçtur. Bu işe giriş sürecinden işin yapılmasına, iş sıklığına, işe çağırılma biçimine kadar birçok alanda klasik yöntemler hala devam etmektedir.

Enstrüman çalmak gibi bir anlamda nitelik ya da “vasıf” gerektiren iş yapan bu sektör çalışanları, esneklik uygulamaları sonrasında oluşan ve çevre işgücü olarak tanımlanan, düzensiz, sosyal güvencesiz, nispeten düşük ücretle çalışanlarla benzer çalışma koşullarına sahip olması dikkat çeken bir diğer noktadır. Mesleğe giriş ve mesleki statü kazanmada, mesleki kalifikasyon standartlarının olması ya da en azından mesleki geleneğin bu biçimde oluşması, çalışanların sektör sorunlarına bakış ve çözüm eğiliminde olumlu bir değişim yaratacaktır. Bu standartların ve çalışma prensiplerinin oluşması çalışanların etrafında örgütlendiği, sorunlarını dile getirdikleri, çözüm ürettikleri ve meslek odası ya da sendika gibi kurumsal yapılar ile mümkündür. Bu haliyle çalışma ilişkileri açısından müzik sektörü “esneklik uygulamalarının” doğal uygulama alanı olarak tanımlanabilir.

EK 1

ALAN ARAŞTIRMASI SORU FORMU

Sayın Katılımcı,

Anket yüksek lisans tezim için kullanılacak olup, başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Kimlik bilgileri ve telefon bilgileri araştırmanın güvenilirliğini denetlemek için alınmaktadır. Yaklaşık 20 dakika sürecek bu görüşme de sizlerin görüşleri büyük önem taşımaktadır. Zaman ayırdığınız ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Görüşme Tarihi	Gün		Ay		Yıl			
					2	0	0	9

Adı Soyadı	
Telefon no	

DEMOGRAFİ SORULARI

D.1 Cinsiyet (TEK CEVAP LÜTFEN)

KADIN	1
ERKEK	2

D.2 Yaşınızı öğrenebilir miyim? (TEK CEVAP LÜTFEN)

(.....)

18-24	1
25-34	2
35-44	3
45-54	4
55+	5

D.3 Eve en çok gelir getiren kişi siz misiniz? (TEK CEVAP LÜTFEN)

Evet, benim	1
Hayır, ben değilim	2

D.4 VE D.5 Sizin ve eve en çok gelir getiren kişinin eğitimini öğrenebilir miyim? (TEK CEVAP LÜTFEN)

	D.4 Eve en çok gelir getiren kişi	D.5 Görüşülen Kişi
EĞİTİMSİZ	1	1
İLKOKUL MEZUNU	1	2
ORTAOKUL MEZUNU	2	2
LİSE MEZUNU	3	3
ÜNİVERSİTE MEZUNU VE ÜSTÜ	4	4

D.6 VE D.7 Sizin ve eve en çok gelir getiren kişinin mesleğini öğrenebilir miyim? (HER KOLONA TEK CEVAP LÜTFEN)

(Meslek bilgilerini detaylı yazınız)

Görüşülen Kişi

Eve En Çok Gelir Getiren Kişi

D.8. Okuduğunuz okul müzikle ilgili bir okul mu, neresi olduğunu öğrenebilir miyim?

Evet	1
Hayır	2

OKUL ADI:

S.1 Size göre, eğlence sektörü çalışanlarının en önemli sorunu nedir? (Lütfen sadece en önemli gördüğünüz sorunu belirtiniz)

.....

S.2 Size göre eğlence sektörünün en önemli sorunu nedir?(Lütfen sadece en önemli gördüğünüz sorunu belirtiniz)

.....

S.3 Herhangi bir sosyal güvenceniz var mı?

1.Evet

2. Hayır

S.4 S3’de EVET YANITI VERENLERE SORULACAK. Hangi sosyal güvenlik kurumuna bağlısınız?

1. SSK
2. Bağ kur
3. İsteğe bağlı sigorta
4. Yeşil kart sahibi

S.4A Sağlık sorunlarınızı nasıl çözümlüyorsunuz? (S3’te Hayır yanıtı verenlere sorulacak)

1. Özel hastaneler
2. SGK kurumu hastaneleri ücretli
3. Diğer.....

S.5 Müzisyenler sendikası diye bir şey duydunuz mu?

1. Evet
2. Hayır

S.5 Bir ay içerisinde ortalama olarak kaç saat çalışıyorsunuz?

1. 1.0-5saat
- 2.5-10saat
- 3.10-20
- saat
- 4.20 üzeri saat

S. 6 İkinci bir işiniz var mı ya da birinci işiniz olarak gördüğünüz işiniz hangisi?

1. Evet, ikinci bir işim var
2. Hayır, ikinci bir işim yok

S.7 Sektörün sorunlarının çözümünde aşağıdakilerden en etkili olan unsuru söyleyebilir misiniz?

1. Dernek
2. Sendika
3. Meslek odası
4. Yasalar
5. Sektör çalışanlarının tavrı
6. Sanatçıların tavrı
7. Diğer.....

S.8 Şimdiye kadar TV programları orkestralarında çalıştınız mı, ?

1. Evet çalıştım
2. Hayır çalışmadım

S.9 TV programlarında çalışmak daha sonraki işlerinizde referans oldu mu?

1. Evet
2. Hayır
3. Diğer.....

S.10 İşlerin nasıl geldiğini öğrenebilir miyim?

1. Direkt bana
2. Arkadaşlar yolu ile
3. Orkestra şefleri yolu ile
4. Menajerler ile
5. Organizasyon firmalar ile
6. Diğer

S.11. Arkadaşlar ya da menajerler yolu ile iş gelirken aşağıdakilerden hangisi etkili oluyor?

1. Hemşerilik
2. Okul arkadaşlığı
3. Rız olunan ücret
4. Enstrüman kullanma becerisi
5. Diğer

S.12 Sahneye hazırlanma sürecinde (gerek sahne öncesi gerekse sahne sırasında ve sonrasında) işbölümü neye göre belirleniyor

1. Enstrüman
2. Deneyim

3. İş bağlantısını kuran kişi olma
4. Diğer.....

S.13 Sektörde (işe çağırılma periyodu, işyeri sahipleri ile yaşanan cinsiyetten kaynaklanan sorunlar var mı?)

1. Evet
2. Hayır

S.14 Sektörden biri ile ilişkinizin olması ya da evli olmanız işlerinizi nasıl etkiliyor mu?

1. Evet
2. Hayır

S.15 Kullanılan enstrüman ücret ya da iş sıklığında etkili oluyor mu?

1. Evet
2. Hayır

S.16 Bir ay içerisinde enstrüman çalarak ya da müzisyenlik yaparak ortalama ne kadar kazanıyorsunuz?

1. -750 TL
2. 750-1250 TL
3. 1250-1750 TL
4. 1750 üzeri TL

S.17 22 Temmuz 2007 milletvekili seçiminde hangi partiye oy verdiniz?

- | | | |
|----------------------------|--------------------------|----------------|
| 1. AK PARTİ | 2. CHP | 3. MHP |
| 4. DEMOKRAT PARTİ
(DYP) | 5. DTP'NİN BAĞ.
ADAYI | 6. GENÇ PARTİ |
| 7. Diğer (Belirtiniz)..... | | 8. Oy vermedim |

S.18 Bugün milletvekili seçimi olsa, hangi partiye oy verirsiniz?

- | | | |
|-----------------------------|------------|------------------|
| 1. AK PARTİ | 2. CHP | 3. MHP |
| 4. DEMOKRAT
PARTİ (DYP) | 5. DTP | 6. GENÇ
PARTİ |
| 7. Diğer (Belirtiniz) | 8. Hiçbiri | 9. Kararsız |
| | | |

EK II

DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI

Müziyenler sorulacak sorular:

1. Sizinle tanışalım, kendinizden bahseder misiniz?
2. Eğitiminizi ve profesyonel müzik sektörüne nasıl girdiğinizi öğrenebilir miyim?
3. Ne iş yaptığınızı öğrenebilir miyim?
4. Peki işinizi severek mi yapıyorsunuz yoksa değiştirme olanağınız olsa başka bir iş yapmak istermiydiniz?
5. olduğunuzu belirttiniz, tam olarak neler yaptığınızı öğrenebilir miyim?
6. Peki yaklaşık olarak ayda ne kadar süre çalışıyorsunuz? Bu çalışma eşit olarak mı belli günlere yayılıyor yoksa belli bir dağılımı yok mu?
7. Ücretinizi nasıl alıyorsunuz? (günlük mü, aylık mı?)
8. Bu süre nasıl belirleniyor, sizin aylık belli çalışma prensibiniz var mı yoksa iş yoğunluğuna göre değişiyor mu?
9. Peki iş yoğunluğuna göre değiştiğini ifade ettiniz, o ay ne kadar süre çalışacağınız ne kadar süre öncesinde belli oluyor?
10. Çalışacağınız yer ya da süre kim tarafından belirleniyor, ya da böyle bir kurumsal bağınız var mı?
11. Organizatöre ya da menejer gibi kurumsal iş ilişkileri olan kişilerle çalıştınız mı?
12. Bu kişilerle çalışmak için süresi, ücreti bir unsurlarda farklılık oluşturuyor mu?
13. Sizce sektörde yaşanan en büyük sorun nedir
14. Peki sektörün en büyük sorununu olarak belirttiniz, bu sorunun çözümüne yönelik ne yapılmalı sizce?
15. ÖRGÜTLÜLÜK DİYENLERE SORULACAK, sorunların çözümünde örgütlülük önemli dediniz, örgütlülükten kastettiğiniz tam olarak nedir. (sendika, meslek örgütleri, dijital platformdaki gruplar)
16. Bildiğiniz ya da örnek verebileceğiniz daha önce yaşanmış, örgütlenerek tepki gösterilmiş ya da çözülmüş bir olaya var mı?
17. Dünya da müziyenlerin genel olarak çalışma koşulları

hakkında bilginiz var mı?

18. Sosyal güvenceniz var mı, bu konudaki yasal düzenlemeler hakkında neler biliyorsunuz?
19. Cinsiyetten kaynaklanan sorunlar yaşanıyor mu ? Peki bunların neler olduğunu biraz açabilir miyiz?

Organizatör ve menejere sorulacak sorular

1. Sizinle tanışalım, kendinizden bahseder misiniz?
2. Tam olarak ne iş yaptığınızı öğrenebilir miyim?
3. Genel olarak eğlence sektörünün içindesiniz, bu süreçte müzisyenlerle oldukça sık bir arada oluyorsunuz, sizce müzisyenler tam olarak ne iş yaparlar?
4. Genel olarak aylık ortalama çalışma süreleri hakkında bir bilginiz var mı, ya da aylık çalışma süresiniz az ya da çok olmasını belirleyen faktörler sizce nedir?
5. Kurumsal olarak çalıştığınız müzisyenler ya da orkestralar var mı, ya da böyle bir ihtiyaç olduğunda nasıl bağlantı kuruyorsunuz?
6. Genel olarak nasıl davranan müzisyenlerle çalışmayı tercih ediyorsunuz? Ya da müzisyen seçiminde sizin bir etkiniz oluyor mu, buna kim karar veriyor?
7. İş süreci nasıl geliyor, ne kadar süre öncesinden görüşüyorsunuz ya da böyle bir ön hazırlık süresi ihtiyacı-gerekliliği var mı?
8. Bir orkestra ihtiyacı olduğunda tek tek müzisyenler mi aranıyor yoksa ekip şefleri olarak adlandırılacak kişiler var mı? Ya da işin niteliğine göre değişiyor mu, değişiyorsa açabilir misiniz?
9. Peki, müzisyenlerin genel olarak sorunları hakkında fikriniz var mı?
10. Sizce ortalama olarak bir müzisyen ne kadar kazanıyordur? Ya da gelirini etkileyen faktörler nelerdir? Bu konuda müzisyenler pazarlık yapabiliyorlar mı?
11. Sizce sorunlarının çözümü için müzisyenler nasıl davranmalı ya da doğru-yanlış bulduğunuz davranışları nelerdir?
12. Müzisyenler ile sanatçılar, mekan sahipleri arasında sorun yaşanıyor mu? Ne tür sorunlar yaşanabiliyor? Yaşanan sorunların çözümünde yer alıyor musunuz?
13. Sektördeki meslek örgütleri ile ilgili bilginiz var mı?

Varsa eğer bu örgütler tam olarak ne yaparlar?

14. Müzisyenlerle sizlerin ilişkisinin dünyada nasıl olduğu konusunda bilginiz var mı?

15. Cinsiyetten kaynaklanan sorunlar yaşanıyor mu sektörde, sizin gözlemlerinizi nedir?

EK III
DERİNLEMESİNE GÖRÜŞMELER İÇİN
TANIMLAMALAR

Örnek Olay 1: Organizasyon firması sahibi, organizatör.

Örnek Olay 2: Kadın solist.

Örnek Olay 3: Erkek müzisyen.

Örnek Olay 4: Erkek müzisyen.

Örnek Olay 5: Erkek müzisyen.

Örnek Olay 6: Kadın solist.

Örnek Olay 7: Kadın müzisyen.

Örnek Olay 8: Kadın müzisyen.

Örnek Olay 9: Menajer.

KAYNAKÇA

Aktan, Coşkun Can & Hüseyin ŞEN. “Globalleşme”, http://www.canaktan.org/canaktan_personal/canaktan-arastirmalari/degisim/aktan-sen-globallesme.pdf. 21.12.2004.

Ansal, Hacer. “Esneklik: Fordizmden Post-Fordizme Dönüşümün Anahtarı”. Petrol-İş 95-96 Yıllığı, Petrol-İş Sendikası Yayınları, İstanbul 1996, s. 647-660.

Ansal, Hacer. “Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar”. 1. Basım, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 1996.

Arın, Tülay. “Kapitalist Düzenleme, Birikim Rejimi ve Kriz 1: Gelişmiş Kapitalizm”. Onbirinci Tez Kitap Dizisi. Sayı.1, Kasım 1985, s. 104-171.

Aydemir, Fatih. “21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler”, Basın-iş Sendikası, Ankara, 2003, s.5

Belek, İlker. “Post Kapitalist Paradigmalar”, 2. Basım, Sorun Yayınları, İstanbul, 1999, s. 66.

Belek, İlker. “Esnek İstihdam, Esnek Ücretlendirme, Ekonomi Politik”. Toplum ve Hekim, Cilt. 19, Sayı. 3, Mayıs-Haziran 2004. s. 197-202.

Belek, İlker. Esnek Üretim Derin Sömürü. 1. Baskı. İstanbul: NK Yayınları. 2004.

Belek, İlker. “Kapitalist Sömürünün Yeni Modeli: Esnek Üretim Sistemi”. Petrol-İş 97-99 Yıllığı, Petrol-İş Sendikası Yayını. İstanbul, 2000. s. 927 – 941.

Bilgin, M. Hüseyin. “Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri”, 1. Basım, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2000.

Boratav, Korkut. “Emperyalizm mi Küreselleşme mi?”, Küreselleşme Emperyalizm Yerelcilik İşçi Sınıfı. Ahmet Tonak (der.), 1. Basım, İmge Kitapevi Yayınları, Ankara, 2000.

Bozkurt, Veysel. ”Küreselleşme Kavram Gelişme ve Yaklaşım, Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Veysel Bozkurt (der), Alfa Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2000

Dereli, Toker. “Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri”, İş – Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt. 3, Sayı. 2, 2001.

Dikmen, Meltem Kayıran. “Teknolojik Değişim Küreselleşme ve Emeğin Vasfı Üzerine”. Toplum ve Hekim. Cilt. 19, Sayı. 3, Mayıs-Haziran 2004.

Disk. “Esnekliğin İşçi Sınıfı Üzerindeki Etkileri”. Petrol-İş 97-99 Yıllığı, Petrol-İş Sendikası Yayını, İstanbul, 2000.

DPT;” Küreselleşme, Bölgesel Entegrasyonlar ve Türkiye (Değerlendirme Raporu)”, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT: 2374-ÖİK:439. Ankara, Ocak 1995, s.54.

Erdoğan, Seyhan. “Yüzyıl Bin Yıl Biterken Dünyada ve Türkiye’de Durum”, Türk-İş ’99 Yıllığı, Cilt. 2, Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara, 1999, s. 46.

Ergin, Berrin. “Üçüncü Dalganın Çalışma Hayatına Etkileri, Globalleşme ve Ütopya”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Özel Yayını, İstanbul, Ocak 2001, s. 32-33

Giddens, Antony. “Modernliğin Sonuçları”, E.Kuşdil, (Çev), Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1994, s.62.

Hatman, Ülkü. “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2003.

Işığışık, Özlem. “Küreselleşme ve Çalışma Hayatında Esnekliğe İlişkin Genel Bir Değerlendirme” <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/06-ozlem/ozlem.htm>, 09.12.2004

Keyman, E.Fuat. “Globalleşme Söylemleri ve Türkiye”, Küreselleşme ve Ulus Devlet, <http://www.stratejik.yildiz.edu.tr/kuresell.htm>, 10.12.2004

Koray, Meryem. “Esneklik ya da Emek Piyasasının Küreselleşmesi”. Petrol-İş 94-95 Yıllığı, Petrol-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 1995

Mohun, Simon. “Emek Süreci”, Halil Nalçaoğlu (çev), Marksist Düşünce Sözlüğü. 3. Basım. Tom Bottomore (der.), İletişim Yayınları, İstanbul, 2002.

Munck, Ronaldo. “Emeğin Yeni Dünyası”, Mahmut Tekçe (çev.), 1. Basım, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2003, s.100

Necef, Şule. “Dünya Ekonomisindeki Yeni Gelişmeler”, Toplumsal Araştırmalar Vakfı Vakıf Söyleşileri, Toplumsal Araştırmalar Vakfı, Ankara, 26 Mayıs 2001.

Necef, Şule. “Esnekliğin Farklı Boyutları ve Uluslar Arası Dinamikler”. Petrol-İş 95-96 Yıllığı, Petrol-İş Sendikası Yayınları, İstanbul, 1996. s. 875-888.

Öymen, Onur. “ Geleceği Yakalamak”, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2000, s. 27

Öngen, Tülin. “Esneklik: Kapitalizmin Yeni Fetişi”. İktisat Dergisi. Sayı. 357. Mayıs-Haziran 1996. ss. 30-42.

Öngen, Tülin. “Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri”, Küreselleşme Koşullarında Kapitalizm ve Sendikal Hareket. 2000-2003 Petrol-İş Yayını. No: 85.

Öngen, Tülin.” Prometheus’un Sönmeyen Ateşi”, 2. Basım, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1996.

Özdemir, Burhan. Çimento İşveren Dergisi, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/3mak993.pdf> “Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları” s.31

Şahin, Çiğdem. “Kapitalizm ve Yoksulluk”. 1. Basım, Çivi yazıları Yayınevi, İstanbul, 2000

Temiz, Hasan. “Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri”, Genel –İş Matbaası, Ankara, 2004, s.3-4

Talas, Cahit. “Toplumsal Politika”, 5.Basım, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997.

Tokol, Aysen. “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, İş – Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt. 5, Sayı. 1, 2003.

Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK), DİE 2000 Genel Nüfus Sayımı İstatistikleri

Tuncay, Can. “Çalışma Türlerinde ve İstihdam Koşullarında Esnekleştirme”, İstihdam Dergisi, Sayı 20, Temmuz-Eylül 1995, s.5.

Tuncay, Can. “Sanatçılar”, Yasa ve Hukuk Dergisi, Nisan 1980.

Tuncay, Can. “ Sanatkâra İş Bulmak İçin Özel Büro Açılması”, İHU, İş K. 85 (No.1).

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt 3, İstanbul 1998, s.305

Türk-İş. “Esnek Çalışma”. Petrol-İş 97-99 Yıllığı. Petrol-İş Sendikası Yayını, İstanbul 2000, s.892

Yılmaz, Mehtap. “Çok Bilinmeyenli Kavram: Küreselleşme” Karizma Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık sayısı, İstanbul, 2004, s.63-67.

Yorgun Sayım. “Küreselleşme Sürecinde Sendikala”, Mercek Dergisi, Ekim 1998, s.13-14

Yücesan-Özdemir, Gamze. “Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi”, Toplum ve Bilim, Sayı. 86.

Yücesan-Özdemir, Gamze ve Ali Murat Özdemir. “Türkiye’de Devletin Değişen Rolü ve Sosyal Güvenlik Reformu”, Toplum ve Hekim. Cilt. 20, Sayı. 2, Mart-Nisan 2005.

Zengin, Gönül Oğul. “Küreselleşme”, Adres Yayınları, Ankara, 2004, s.5.

U. Zeytinoğlu ve J.K. Muteshi, “Chancing Work Relationships, Enacting Gender, Race/Ethnicity and Economic Class”, Changeing Work Relationships in Industrialized Economies, USA: Jonh Benjamin Publishing Company, 1999, s. 1-17. Aktaran: İlker Belek, Esnek Üretim Derin Sömürü, NK Yayınları, İstanbul 2004, s. 149