



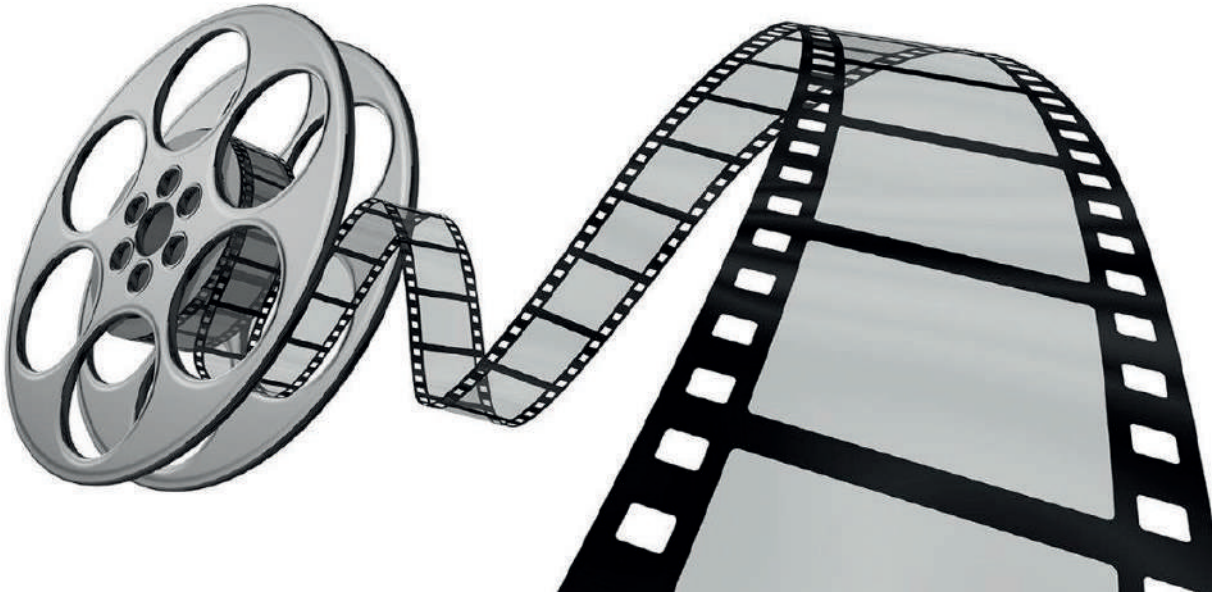
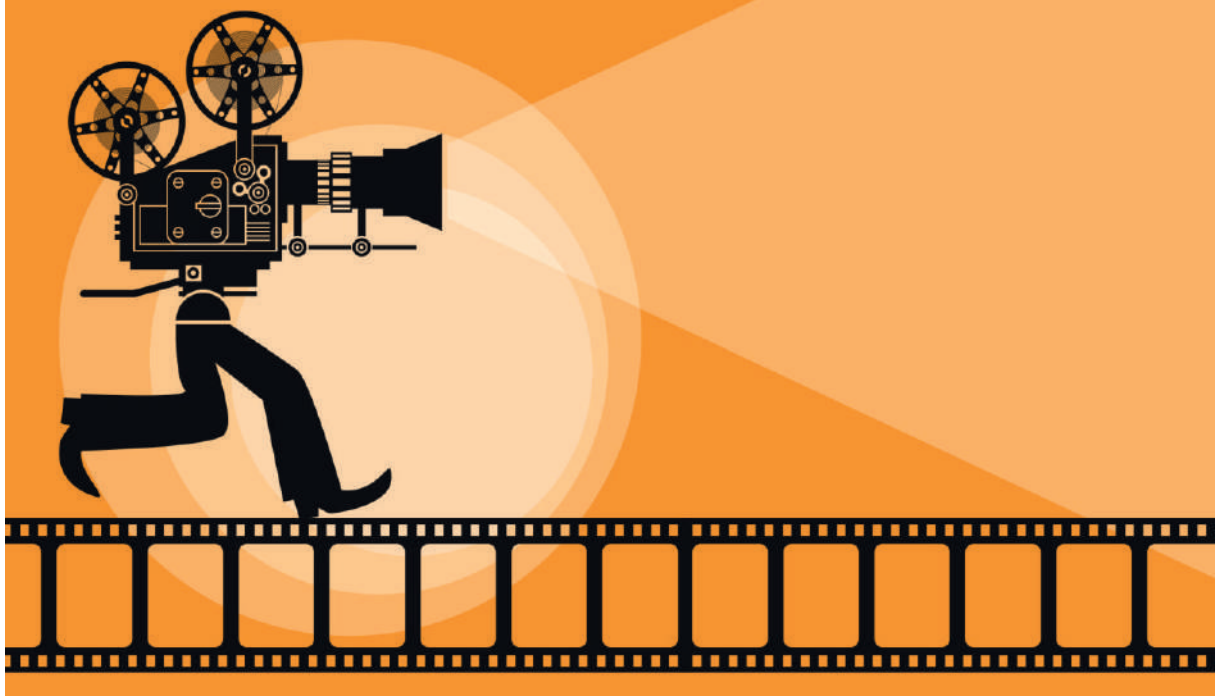
T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI



DİZİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA
KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ
PROGRAMLI TEFTİŞİ

GENEL DEĞERLENDİRME RAPORU

DİZİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ PROGRAMLI TEFTİŞİ



2018-Ankara



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı





T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

ÖNSÖZ

İş teftişi, devletin çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişine verilen genel isimdir. Çalışma hayatının dinamik yapısı, meydana gelen hızlı değişim ve yenilikler, işçi ve işverenler için olduğu gibi iş teftişi için de önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar, hızla gelişen teknolojiye ayak uydurmak, değişen veya yeni oluşan riskler, kayıt dışı istihdam, olumsuz çalışma şartları, toplumsal ve ekonomik şartların değişmesi şeklinde sıralanabilir.

Gerek belirtilen bu sorunların çözümüne yönelik olarak, gerekse iş teftişinin önlemedeki rolünü ve önlemeye katkısını sağlamak amacıyla oluşturulan teftiş yaklaşımı; çalışma barışının sağlanması ile toplumların gelişmelerine ve sosyal refahlarının artmasına olan etkisinden hareketle, işyeri çalışma ortamı ve şartlarından kaynaklanan riskleri ortadan kaldırmaya yönelik olarak 'Risk', 'İşkolu/Sektör' ve 'Alan' esaslı programlı teftişler yapılması şeklinde özetlenebilir.

İş teftişleri; işyeri çalışma ortamı ve koşullarından kaynaklanan risklere karşı sağlık ve güvenliğin korunmasına, çalışma koşullarının iyileştirilmesine, çalışma ortam ve koşulları konularında işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesine, teftişlerde iş müfettişlerinin öncelikle bir rehber gibi davranmaları ve yol göstermelerine, yaş, cinsiyet ve benzeri nedenlerle özel olarak korunması gereken kişilerin korunmasına, güvenlik kültürü ve sosyal sorumluluk konularında bilinç oluşturulmasına katkı sağlayacak hedeflere yönelik olarak planlanmakta ve uygulanmaktadır.

Yukarıda açıklanan hedeflere yönelik olarak, 2017 yılında gerçekleştirilen "Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi"ne ilişkin hazırlanan Genel Değerlendirme Raporu, çalışma hayatına katkı sağlaması amacıyla ilgili taraflara sunulmaktadır.

Hulusi AY

Rehberlik ve Teftiş Başkanı



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	3
TABLOLAR LİSTESİ	6
BİLGİLENDİRME	7
GİRİŞ	8
1. BÖLÜM.....	11
GENEL BİLGİLER	11
1.1. Teftiş Programının Adı	11
1.2. Amacı	11
1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler	12
1.4. Çalışma Takvimi.....	12
1.5. Görev Yapılan İller	12
1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler.....	12
1.6.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler	12
1.6.2. İşyerleri Hakkındaki Genel Bilgiler.....	17
2. BÖLÜM.....	20
TEFTİŞİN TANIMI.....	20
2.1. Gerekçe.....	20
2.2. Yöntem	21
2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri	21
2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları	22
2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri	22
2.5.1. Tanımlar	22
2.5.2. İşyerlerinin Tanımı	22
2.5.3. Yapılan İşler	22
3. BÖLÜM.....	25
TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	25
3.1. Hazırlık Aşaması	25
3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması	25
3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması	25
3.1.3. Toplantı ve Ziyaretler	26
3.2. Teftiş Aşaması	26



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

3.2.1. Teftiş Faaliyetleri.....	26
3.2.2. Teftiş İle İlgili Diğer Faaliyetler.....	26
3.2.2.1. Bilgilendirme Faaliyetleri.....	26
3.2.2.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri	27
3.3. İstatistikler	27
3.3.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler	27
3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler	28
4. BÖLÜM.....	31
MEVZUATA AYKIRILIKLAR	31
4.1. Mevzuat İhlalleri.....	31
4.1.1. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	31
4.1.2. 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	32
4.2. Mevzuat İhlalleri İle İlgili Yapılan İyileştirmeler	32
4.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler.....	32
4.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri.....	32
4.2.3. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı	33
4.2.4. Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler.....	33
5. BÖLÜM.....	35
SONUÇ VE ÖNERİLER	35
5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler	35
5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	35
5.1.2. Suç Duyurusu ve İhbarlar.....	36
5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme	36
5.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri.....	37
5.3.1 Televizyon ve Sinema Yapımcıları Meslek Birliği (TESİYAP) Tarafından Sunulan Görüş Yazısı	37
5.3.2 Oyuncular Sendikası Tarafından Sunulan Görüş Yazısı.....	42
5.3.3 Sinema Televizyon Sendikası Tarafından Sunulan Görüş Yazısı	47
5.3.4 Sinema Oyuncuları Meslek Birliği (BİROY) Tarafından Sunulan Görüş Yazısı	58
5.4. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri	69



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’deki Dağıtım Şirketleri ve Pazar Payları (%).....	14
Tablo 2: İşçilerin Cinsiyete Göre Dağılımı	28
Tablo 3: İşçilerin Sözleşme Türlerine Göre Dağılımı	28
Tablo 4: İşçilerin Çalıştıkları İşyeri Türüne Göre Dağılımı	28
Tablo 5: Alt işverenlerde Çalışan İşçilerin Hizmetlere Göre Dağılımı.....	29
Tablo 6: 4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı	31
Tablo 7: 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı ...	32
Tablo 8: İşçilere Yapılan Ödemeler	32
Tablo 9: İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri.....	32
Tablo 10: 4857 sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	35
Tablo 11: 6735 sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları	36
Tablo 12: Suç Duyurusu ve İhbarlar	36



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

BİLGİLENDİRME

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görev, yetki ve sorumlulukları 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 65'inci maddesi ile kurulan Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı'na verilmiştir. Bakanlığın adı 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir.

Yine 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 4'üncü maddesi ile 3146 sayılı Kanunun "İş Teftiş Kurulu Başkanlığı" başlıklı 15'inci maddesi mülga olmuştur. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın yetki, görev ve sorumlulukları 10/07/2018 tarih ve 30474 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 78'inci maddesi ile kurulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na verilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda 2017 yılı iş teftiş faaliyetleri için hazırlanan bu raporda; iş teftiş faaliyetlerinin birleşmeden önceki İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yapılmış olması nedeniyle, bu raporun içeriğinde "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" ile "İş Teftiş Kurulu Başkanlığı" unvanları kullanılmıştır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

GİRİŞ

Türkiye’de ilk televizyon deneme yayını 1952 yılında başlamasına rağmen, 1974 yılına geldiğinde televizyon yayınları Türkiye’de yüzölçümün ancak %28’ine, nüfusun ise %55’ine ulaşabiliyordu. 70’li yılların ikinci yarısında artan nüfus, 1984 yılında ilk renkli televizyon yayınının yapılmaya başlamasıyla ve özellikle 1990’lı yıllarda özel kanalların kurulmasıyla birlikte hızlanarak, televizyonun Türkiye’deki ailelerin günlük yaşamlarında vazgeçilmezleri arasında yer almasını sağlamıştır. 2013 yılının sonuna geldiğinde uydudan yayın yapan 293, kablodan yayın yapan 139 ve karasaldan yayın yapan 2.192 kanal ile Türk televizyon yayıncılığı sektörü çok unsurlu bir görüntü sunmakta; uzun televizyon izleme süreleri ve televizyonun reklam piyasasından aldığı pay da bu resimle örtüşmektedir.

2008-2012 yılları arasında Türkiye’nin günlük ortalama televizyon izleme süresi %10’luk bir düşüşle 4,4 saatten 3,9 saate gerilemesine rağmen; Türkiye hala 3,5 saatlik OECD ortalamasının üstünde yer almaktadır. Bu düşüşün önemli nedenleri arasında artan internet kullanımı ve buna paralel olarak hızla yükselen online video izleme oranının etkili olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda televizyon dizilerinin internet ortamında da yayınlanmaya başlaması, diğer taraftan sadece internet üzerinden yayın yapan dizi projelerine girilmesi izleyicinin televizyona olan bağımlılığını yıllar itibariyle azaltmıştır. Televizyon dizileri ile internet dizilerinin en önemli farkının dizi süreleri olduğu, internet dizilerinin 45-60 dakika arasında olmasına karşın televizyon dizilerinin 110-130 dakika arasında olması sebebiyle iki dizi türü arasındaki en temel farkın çalışma süreleri olduğu gözlemlenmektedir.

Dizi sektörü ile ilgili ilk girişimler, Türkiye Radyo Televizyon Kurumu’nun 1970’li yıllarda gerçekleştirdiği televizyon dizilerinde ihtiyaç duyulan teknik donanım ve eleman gereksinimi ile ortaya çıkmıştır. Önceleri sinema ve reklam sektörlerine hizmet veren kimi kuruluş ve ihtiyaç duyulduğunda oluşan yapım ekipleri, TRT kurumu tarafından gerçekleştirilen televizyon dizileri ile bu alanda da hizmet vermeye başlamış; 1980’li yıllarda TRT’nin kendi içinde gerçekleştirdiği kimi yapımları kurum dışına sipariş etmesi ile de sadece televizyon dizisi üreten yapımcılar faaliyet göstermeye başlamıştır. 1989 yılından itibaren yayın hayatına başlayan özel televizyon kuruluşları ile bu oluşum hızlanarak çoğalmış, bugün “Dizi Sektörü” olarak adlandırdığımız yeni bir sektör ortaya çıkmıştır. RTÜK tarafından paylaşılan televizyon programlarının izlenme sıklığı ile ilgili verilere bakıldığında, %76,7 ile “yerli diziler” en çok izlenen program türü haline gelmiştir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Dizi sektöründeki gelişmeye paralel olarak Türk dizileri dünya ülkelerine ihraç edilir hale gelmiştir. 2017 itibariyle Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleri başta olmak üzere 140 ülkede yayımlanan Türk dizileri yüz milyonlarca izleyici ile buluşmuş, yıllık 350 milyon dolarlık ihracat gelirin'e ulaşmış ve dizi ihracatı alanında ABD'den sonra ikinci sıraya yerleşmiştir. Bu itibarla Türk dizileri gerek ülke turizmi gerekse kültürel tanıtım bağlamında oldukça katkı sağlamaktadır.

Televizyon dizilerinin ülke ve toplum üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğu sabittir. Bu kapsamda özellikle çocuk ve genç nüfus üzerinde dizideki karakterlerin rol model olarak alınması hasebiyle gelişimlerini olumlu veya olumsuz biçimde etkilediği görülmüştür. Yine toplumun tüketim alışkanlıkları ile ilgili olarak; dizideki karakterlerin giyim-kuşam, yeme-içme vb. tercihlerinin toplumun ekseriyeti tarafından yakinen takip edildiği ve toplumun bu yönde tüketim alışkanlığı geliştirdiği bilinmektedir.

Dizi sektörünün yakın tarihi geçmişe sahip olmasına ve yapımcı, oyuncu ve set işçileri gibi az sayıda bileşeni barındırmasına rağmen toplum ve ekonomi üzerindeki etkilerinin sektördeki çarpan etkisi ile çok daha fazla olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamı bağlamında dizilerin her hafta yeni bir bölümünün yayına hazır hale getirilmesi zorunluluğu ve televizyon dizi sürelerinin 110-130 dakikaya kadar çıkmasına bağlı olarak sektördeki çalışma sürelerinin insani tahammül ve takati zorlayacak derecede uzun olması, buna bağlı işçi alacaklarının ödenmemesi/eksik ödenmesi, sektördeki fiili-kaydi ücret farkı, oyuncuların statüleri ve statülerine bağlı olarak sosyal güvenlik durumlarındaki karmaşa, dizi çekimlerinde asıl işin yasal koşullar oluşmadan bölünerek alt işverenlere verilmesi, kast ajanslarının sektördeki faaliyetlerine ilişkin yasal sorunlar programlı teftişte tespit edilen en temel eksiklik ve aykırılıklar olarak belirlenmiştir. Programlı teftişe başlamadan önce sektöre ilişkin öncelikli riskler belirlenmiş ve teftişlerde buna göre incelemeler yapılmıştır.

Programlı teftişte sektördeki çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunlar kaynağında tespit edilmiş, bireysel haklara ilişkin mevzuata aykırı uygulamalar teftiş sürecinde giderilmeye çalışılmış, sosyal taraflar ve sektör temsilcileri ile görüşmeler sağlanarak çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla çözüm önerileri ortaya konulmuştur.



1.BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

- 1.1. Teftiş Programının Adı
- 1.2. Amacı
- 1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler
- 1.4. Çalışma Takvimi
- 1.5. Görev Yapılan İller
- 1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler



1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Teftiş Programının Adı

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi.

1.2. Amacı

Programlı teftiş kapsamında dizi işyerlerinde yapılacak teftişte genel amaç işçilerin çalışma şartları ve ortamının iyileştirilerek mevzuata uygun hale getirilmesinin sağlanması, özel amaç ise;

- Çalışan ve işverenleri bilgilendirerek farkındalıklarının artırılması, önleyici denetim ve teftiş yaklaşımının sağlanması,
- Çalışma sürelerinin yasal sınırlara çekilmesi,
- Kayıt dışı ödemelerin kayıt altına alınması, varsa sigortasız çalışmanın önlenmesi, işyerlerinde fiili-kaydi ücret farkının ortadan kaldırılması, haksız rekabetin önlenmesi,
- Varsa yabancı çalışanların çalışma durumlarının 6735 sayılı Kanuna uygun hale getirilmesi, izinsiz yabancı uyruklu işçi çalıştırılmasının engellenmesi,
- Ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışma ücreti ödeme bilincinin kazandırılması,
- Ücretlerin tam ve zamanında ödenmesinin sağlanması,
- Mevzuatın öngördüğü yasal kayıt ve belgelerin tutulmasının sağlanması,
- İşyerlerinde kadın işçi ile kısmi süreli çalışanların yasaya uygun olarak istihdam edilmeleri ve haklarının korunması ayrıca varsa özel durumlarının yasalar çerçevesinde dikkate alınmasının sağlanması,
- Gerek teftiş yönteminin gerekse diğer mekanizmaların harekete geçirilmek suretiyle (Sektörde faaliyet gösteren işverenlerin mesleki örgütleri ile ilgili kamu kurumları ile ortak çalışmalar yapması) sektörün risklerinin en aza indirilmesi, yürütülen program çerçevesinde mevzuatın öngördüğü hususlar ve limitler hakkında kamuoyunun ve sosyal tarafların bilinçlendirilmesi,



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

• Mevzuata aykırılıkların tespit edilmesi durumunda ve/veya kendisine süre verildiği halde verilen süre içinde kendisine bildirilen aykırılıkları gidermeyen işyerine en son yöntem olarak yasal yaptırım uygulanmasını ve böylece mevzuata uyumlarının sağlanması, amaçlanmaktadır.

1.3. Teftişte Görev Alan Müfettişler

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinde 6 (3 Heyet) iş başmüfettişi/iş müfettişi ve iş müfettişi yardımcısı görev almıştır.

1.4. Çalışma Takvimi

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, 2017 yılının Mart ayında başlamış, dizi işyerlerinde yıllık olarak uygulanmış, dönemin sonunda teftiş edilen işyerlerine ait raporlar yazılmış, 2017 yılı Aralık ayı sonu itibari ile söz konusu programlı teftiş tamamlanmıştır.

1.5. Görev Yapılan İller

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, dizi yapım firmalarının merkez adreslerinin ve dizi çekim setlerinin ağırlıklı olarak İstanbul'da olması sebebiyle çoğunlukla İstanbul'da gerçekleştirilmiş olup ayrıca dizi çekimleri sırasında Türkiye'nin muhtelif şehirlerine set kurulması sebebiyle Kocaeli, Sakarya, Eskişehir, Nevşehir, İzmir, Muğla ve Adana illerinde de programlı teftiş gerçekleştirilmiştir.

1.6. Teftişe Alınan İşyerleri Hakkında Genel Bilgiler

1.6.1. Sektör Hakkında Genel Bilgiler

Sinema yüzyılı aşan bir süreçte, tüm dünyada aynı anda ve şekilde gerçekleşme de, hızla gelişen, değer yaratan ve yüzbinlerce kişinin istihdam edildiği bir endüstri haline gelmiştir. Zamanla, sinemanın egemenliği televizyonun ortaya çıkışı ve yaygınlaşmasıyla birlikte sarsılmıştır. Ancak sinema ve televizyon arasında oluşan organik bağ ile sinema yaşadığı bunalım koşullarından kurtulmuş ve birlikte var olarak daha büyük bir film endüstrisi haline gelmiştir. Ülkemizde de 1960'lı yıllarda sektör haline gelmeye başlayan sinema, 2000'li yıllarda televizyonlarda dizi yapımlarının artmasıyla birlikte kayda değer bir film endüstrisi haline gelmiştir. Film endüstrisinde çalışanlar, sendikal hakların yaygınlaştığı 1960'lı yıllarda, gelişmelerden uzak kalmamışlar ve setlerde örgütlü bir işgücü haline gelmişlerdir. Ancak



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

1980'den sonra gerileyen sendikal örgütlenme yerini, oyuncuların ve teknik ekibin farklı arayışlara yönelmesine bırakmıştır.

Türk Sineması için başlangıç oluşturacak ilk faaliyetlerin 20'nci yüzyılın başlarında askeri amaçlarla çekilen filmler olduğu söylenebilir. Sivil yapım evleri tarafından film yapımı ise 1922 yılında sinema işletmeciliğinden yapımcılığa geçen Seden Kardeşler'in kurduğu Kemal Film ile başlamıştır (Özön, 2013:52; Özön, 1995:19). Türk sinemasında, sinema işletmeciliğinden yapımcılığa geçişin de ilk örneğini oluşturan Kemal Film'in (Er kılıç, 2003: 27) kurulması aynı zamanda 1949 yılına kadar süren ve Özel Yapımevleri Dönemi olarak adlandırılan bir dönemin de başlangıcını oluşturmuştur (Özön, 1995:20). Türkiye'de bir sinema endüstrisinin oluşumu için gerekli şartlar ise 1940'lı yıllardan sonra oluşmuştur. Yerli filmlere seyircinin ilgisinin artması üretim, dağıtım ve gösterim süreçlerinde yer alan kuruluşlar arasında etkili bir bağın kurulmasına ve yatırımların arttırılmasına olanak sağlamıştır (Özön, 2013:220-221). Teknik yatırımların yapılmasının yanı sıra zamanla hem kamera arkası hem de kamera önünde deneyimli çalışanların sayısı da artmıştır.

1950'li yıllara kadar Türk Sineması, işletmecilik kökenli bir yapım/üretim biçimine sahip olmuştur. İşletmeler, endüstriye sermaye girişinin artan talebi karşılayamaması nedeniyle zamanla yapım aşamasında finansman kaynağı olarak etkilerini arttırmışlar ve 1950'li yıllardan itibaren şube olarak çalışan işletmeler güçlenerek bölge işletmelerine dönüşmeye başlamıştır. Türkiye'de sinema ve televizyonun film üretim sürecinde kesişen yapıları ve çalışanlar açısından ayırımın olmaması nedeniyle sinema ve televizyon endüstrisi birlikte büyük bir film endüstrisi haline gelmiştir. Özel Yapımevleri Döneminde faaliyet gösteren en önemli yapımevleri, Kemal Film (1921–1924) ve İpek Film (1928-1976) olmuştur (Özön, 1995:20). Aynı anda film ithalatı, dublaj, yerli film üretimi ve ihracatı, film dağıtımı ve sinema salonu işletmeciliği yapan işletmeler Türkiye'ye özgü bir sinema endüstrisi modeli oluşturmuştur (Tunç, 2012:32). Bölge işletmeciliği üretim tarzı ile artan film üretimi ve oluşturduğu pazar ile Türk Sineması kendi ekonomik döngüsünü oluşturmuştur (Erkılıç, 2003:91). 1940'larda bir iki filmle yetinen bir sinema, koruyucu önlemler ve gelişen finansman kaynakları ile on yıl içinde dünyanın en çok film yapan birkaç ülkesi arasında yer almaya başlamıştır (Dorsay, 1996:214). 1960'lardan 1970'lerin ortalarına kadar süren bu dönem Türk Sinemasının Altın Çağı olarak nitelenmektedir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

2000’li yıllarda sinema okullarından yetişmiş eğitilmiş gençler sinema endüstrisinde yer almaya, dünya standartlarında kaliteli filmler yapılmaya başlanmıştır (Tunç, 2012:163). 2003 yılından itibaren sinema salonlarında gösterim imkânı bulmaya başlamasıyla yüksek gişe gelirlerine ulaşan Türk filmlerinin sayısı artarak toplam seyirci sayısı içindeki payı %40’lara çıkmıştır.

Türk Sinema sektörünün yıllık film üretimine bakıldığında ise birçok ülke sinemasının gerisinde kaldığı görülmektedir. Örneğin 2011 yılında İtalya’da 155, İspanya’da 199, Almanya’da 205, Güney Kore’de 216 film yapılmıştır. Türkiye’de bu sayı 70’tir (European Audiovisual Observatory, 2013:13).

Benzer film endüstrisi yapılarına sahip olan bu ülkelerin çok gerisinde kalınmış olmasına rağmen, Türkiye’de 2005 sonrasında görülen yerli film üretimindeki artışın yerli film seyirci sayısındaki artıştan meydana geldiğini söylemek mümkündür (Arslan, 2011: 19). 2003 yılından itibaren seyircinin yerli filmlere gösterdiği ilgi, yerli film üretiminin artmasına imkân sağlamıştır. Bu artışın diğer bir boyutu ise, yerli film dağıtım şirketlerinin piyasadaki konumlarının güçlenmesi olmuştur. Türk sinema endüstrisinin toparlanma sürecine girmesiyle birlikte yerli dağıtım şirketleri, Türk filmleri konusunda dağıtımda daha fazla pazar payına sahip konumda olsalar da (Erus, 2007:11) genel olarak dağıtım piyasasında hâkim konumda olan yabancı dağıtım şirketleridir.

Tablo 1: Türkiye’deki Dağıtım Şirketleri ve Pazar Payları (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UIP	19,14	27,09	34,14	13,44	27,7	33,15	32,11	45,48
Warner Bros	23,54	27,43	14,24	18,48	18,44	20,88	16,91	17,38
Tiglon	-	-	4,48	23,61	14,37	19,65	35,28	25,89
Özen Film	28,04	16,36	26,49	19,71	11,85	15,64	1,23	0,38
Medyavizyon	3,80	12,16	4,33	12,36	6,32	2,90	3	1,58
Pinema	-	0,10	1,97	8,92	12,84	5,30	8,78	6,54

Yukarıda gösterilen film dağıtım şirketleri ve pazar payları hakkındaki veriler ışığında, yabancı dağıtım şirketlerinin (Amerikan majörleri, Warner Bros ve UIP) Türk Sinemasının dağıtım ayağında halen egemenliklerini sürdürdükleri görülmektedir. Warner Bros ve UIP, 2006-2013 yılları arasında pazar paylarındaki oranlarda azalışlar ve artışlar yaşanmasına rağmen, film dağıtım ayağının yarıya yakınını kontrol etmektedirler.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

2014 yılında piyasaya yeni film dağıtımçıların katılmış olmasına rağmen Warner Bros ve UIP dağıtım şirketleri pazarın büyük bir kısmını kontrol etmeye devam etmektedirler. Günümüzde sinema, milyar dolarlarla ifade edilen ticari getirisi ile dünyanın en önemli ticari faaliyet alanlarından biri olmuştur. Bu nedenle küresel sermaye, çok uluslu şirketler ve daha birçok kurum ve kuruluş sinema ile yakından ilgilenmektedir (Ormanlı, 2013:21). Sinemanın milyar dolarlık getirisine rağmen, finansman sorunu tüm dünyada aşılması gereken bir engel durumundadır. Bir filmin yapımı için gereken miktarın çokluğu yatırımı riskli hale getirmektedir. Bunun yanında harcananın geri gelmemesi ve kârın garantilenememesi de zorluklar oluşturmaktadır. Bu nedenle, Amerika dışında diğer ülkelerde sinema devletin yardımına ihtiyaç duymaktadır (Pösteki, 2012: 52). Sadece yerli film seyirci sayısının yüksek olması ulusal sinemanın güçlenmesi için yeterli olmamaktadır. Bunun için dağıtım ve gösterim süreçlerinin yapım süreciyle desteklenmesi gerekmektedir. Yapım sürecinde ihtiyaç duyulan istikrarlı düzeye ulaşılabilmesi için başvuru kaynaklarının yeterliliğinin temel koşul olduğu belirtilmektedir (Arslan, 2011: 30). Türk Sineması yaşadığı kaynak sorununu, 1970’lerde seks filmleri, 1980’lerde video piyasası için filmler çekerek; 1990’ların başından itibaren ise özel televizyon kanallarına yapılan projeler ile çözmeye çalışmıştır (Pösteki, 2012: 53). 2000’li yıllarda yapımcılar sermayelerinin yetmediği durumlarda, devlet yardımı, televizyon kanallarının katkıları, sinema fonları ve sponsorluklar gibi kaynaklara başvurmuşlardır (Arslan, 2011:24). Televizyon bu kaynaklar içinde en yaygın ve en büyük paya sahip olanıdır. Televizyonların yayın süresini doldurmak amacıyla artan film üretimi 2000 sonrasında hızla gelişerek büyük bir değer yaratan sektör haline gelmiştir. Dizi filmlerin ulusal ve uluslararası alanlarda gördüğü ilgi film endüstrisinin dizi film üretimine odaklanan ve sinema filmlerine kaynak aktaran bir yapıya kavuşmuştur.

Sinemayla tanışma yılları olarak adlandırabileceğimiz 1950’li yıllara kadar olan dönem, Türk sinemasının henüz gelişim dönemidir. Bu bağlamda sinemanın gelişim dönemindeki çalışma ilişkileri, ülkedeki diğer sektörlerdeki çalışma ilişkilerinden farklı özellikler taşımamaktadır (Özön, 2013:220-221). Bu dönemde çalışma ilişkileri açısından en önemli gelişme 1936 yılında İş Kanunu’nun çıkarılmasıdır. Türk sinemasının ilk erkek yıldızı olan Ayhan Işık, oyunculuk ve yapımcılık yaptığı yıllarda, Türk Sineması’nın mevcut sorunlarının çözümü için ilk olarak bir sinema kanunu çıkarılmasını, ikinci olarak sinema endüstrisinde yer alan çalışanların İş



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Kanunu kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ve son olarak ise sendikal örgütlenmenin önemini vurgulamaktadır (Scognamillo, 2010:135).

Oyunculara karşı artan ilgi sonucunda, belirli kalıplaşmış rollerde oynayan yıldızların sektör içindeki konumu görece iyileşmiştir (Erkılıç, 2003:97-100), ancak diğer set çalışanları için durum piyasa koşulları tarafından belirlenmeye devam etmiştir (Çetin, 2010:95-96). 1980'li yıllardan sonra televizyon ve reklamcılığın gelişmesiyle birlikte yapım bütçeleri artmış ve çalışanlara ayrılan pay da yükselmiştir. Ancak bu iyileşmeden sadece popüler oyuncu ve yönetmenler pazarlık güçleri olması nedeniyle yararlanabilmişlerdir. 1990'lı yıllarda yapılan filmlerin önemli bir bölümünü oluşturan bağımsız yapımlarda ise finansman sorunları nedeniyle iş gücünden ve ücretlerden kısıntıya gitmek adına ücret ve çalışma koşullarında gerileme sürmüştür (Çetin, 2010:134-135). Türk Sineması için düzenli film arzına olanak sağlayacak geniş ve garantili bir iç pazar yaratılmasına karşın yapım aşamasında çalışanların iş süreklilikleri olmamıştır. Kuşkusuz iş sürekliliğindeki ve ücretlerdeki istikrarsızlığı, yapım aşamasında çalışan teknik ekip ve diğer set çalışanlarının, oyunculara göre daha şiddetli yaşadığı söylenebilir. Sektörün karlılığından pay alabilmek için yetersiz sermaye ile kurulan yapım evleri, maliyetleri düşürebilmek için nitelikli bir işçiye istediği ücreti vermektense daha az ücret ile çalışabilecek birini ikame etmektedir. Bu durumda sektördeki nitelikli işgücü işsizlik tehdidi karşısında işlerini koruyabilmek için daha az ücretle çalışmaya razı olmaktadır (Çetin, 2010: 95-96). Sektörde işsizliğin artması nedeniyle yeni iş imkânı yaratan televizyona geçiş yaşanmıştır (Tunç, 2010: 40). Sinema çalışanları başta TRT olmak üzere yeni kurulan özel televizyon kanalları için çalışmaya başlamışlardır. Özellikle yerli dizilerin seyircinin ilgisini çekmesi nedeniyle televizyon kanalları giderek daha fazla yerli dizi talep etmişlerdir. Film yapım şirketlerinin çoğu 1990'lardan itibaren sinema filmi yapımını bırakmış ve sadece televizyon dizisi yapımına yönelmişlerdir (Çetin, 2010:142). Türk sinemasının yıllar yılı artarak devam eden sorunları, sinema çalışanlarının televizyon kanalları için proje üretme işine başlamalarıyla birlikte dizi setlerine taşınmıştır. Dizi filmlerin taşıdığı süreklilik nedeniyle sorunlar giderek ağırlaşmıştır (Sine-Sen, 2010). Türk Sineması'nın süregelen kurlsız işleyişi, yasal sınırların çok üzerinde günlük 16-18 saate varan çalışma saatlerinin olduğu bir endüstri oluşturmuştur.

Dizi sektörü çalışan sayısı bakımından dar bir alan gibi görünse de yapımların çarpan etkilerinin çokluğu sebebiyle gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde fazlaca alanı etkilemektedir. TV



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

izleme süreleri bakımından Türkiye'nin dünya sıralamasında ilk sıralarda gelmesi, TV dışında özellikle internet gibi farklı kanallardan da dizilerin izlenmeye başlanması, dizilerin yerli yapımlar arasında en çok izlenen program türü olması, yapımların ülke ve toplum üzerindeki etkilerinin ne denli geniş olduğunu göstermektedir.

Dizinin yapım ve çekimi sürecinde yapımcı; ilk olarak yapımını üstlendiği senaryoyu, hikâyeyi ya da fikri seçer, filmin bütçesi için yatırım kaynaklarını ve çekimi gerçekleştirecek olan ekibi belirler. Yapımcı, dizi çekimi için ihtiyaç duyduğu oyuncu, yardımcı oyuncu ve figüranları genelde kast ajansı aracılığıyla temin eder. Kast ajansı oyuncular ile yapımcıların sözleşme yapmasına aracılık eder. Aynı zamanda dizi çekimi için ihtiyaç duyulan figüranları kendi kayıtlarından göstermek suretiyle temin ederler ve bu şekliyle mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurmuş olurlar.

Bunun dışında dizi çekim/yapım faaliyetlerinde senaryo yazarları (senarist), yönetmen, müzisyen, oyuncu, sanat, kostüm, makyaj grubu, görüntü, ses, ışık, set grubu, yapım sorumluları ve stüdyo ve laboratuvar grubu çalışanları da görev almaktadır. Bu çalışanlarla alakalı görev tanımları aşağıda ayrıca belirtilmiştir.

Diziler, TV kanalı üzerinden yayınlandığı gibi son dönemlerde internet üzerinden de yayınlanmaya başlanmıştır. Dizinin internet üzerinden yayınlanmasıyla birlikte izleyicinin televizyona olan bağımlılığı azalmıştır. Zira diziler televizyonda haftanın belli gün ve saatlerinde yayınlandığı için izleyiciyi belirtilen saatte televizyona bağımlı kılarken, internet üzerinden istenilen saatte dizi izlenebilmektedir. Televizyon kanallarında önceleri prime-time denilen 20-24 saatleri arasında iki farklı dizi yayınlanmaktaydı. Bugün gelinen noktada söz konusu saatlerde 110-120 dakika süre ile tek dizinin yayınlandığı, dizi süresinin özet ve reklam aralarıyla birlikte 240 dakikaya kadar çıktığı, belirtilen saat döneminin tek dizi ile kapatıldığı görülmektedir. İnternet dizi sürelerinin ise ortalama 45 dakika olduğu görülmektedir.

Dizi çekim/yapımında kanal ile yapımcı arasında yapılan sözleşme ile yapımcının tüm mali haklarını kanala devrettiği, yapımcı ile oyuncu arasında yapılan sözleşme ile de oyuncunun tüm mali haklarını yapımcıya devrettiği görülmektedir.

1.6.2. İşyerleri Hakkındaki Genel Bilgiler

Başkanlığımızca, 2011 yılında sektöre ilişkin yapılan denetimlerde; sanat, kostüm, makyaj grubu, görüntü, ses, ışık, set grubu ile yapım sorumluları olarak çalışan işçiler yapımcı



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

tarafından istihdam edildiği, 2017 yılında yürütülen programlı teftişte ise söz konusu işçilerin süreç içerisinde hizmet alım sözleşmesi, kameralı işçi kiralama gibi sözleşmelerle alt işverenlerden temin edilir hale geldiği belirlenmiş olup, yapımcıların söz konusu set işçilerini genelde kendi kayıtlarında yer alır şekilde istihdam etmediği gözlemlenmiştir. Oyuncular açısından ise oyuncu, yapımcı ve kast ajansının içerisinde bulunduğu üçlü bir yapının olduğu belirlenmiştir.



2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

- 2.1. Gerekçe
- 2.2. Yöntem
- 2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri
- 2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları
- 2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

2. BÖLÜM

TEFTİŞİN TANIMI

2.1. Gerekçe

Sektörde yapılan araştırma faaliyeti ve gözlemlerde, sektördeki çalışmanın, taraflar arasındaki iş ilişkisinin, çalışma şeklinin, işçi-işveren ilişkisinin klasik/tipik çalışma hayatı modeli anlayışından farklı, a tipik bir çalışma modeli, esnek yapılı iş ilişkisi olduğu anlaşılmıştır. Genel olarak dizilerin yayında kalma süresine göre iş ilişkisi devam etmekte, bu süre bazen uzun süreli olmakla beraber, daha çok bir yıldan daha az süreli olarak gerçekleşmektedir. Yine sektörün çalışma şeklinden dolayı ana oyuncular ve setlerdeki idari kadro dışında kalan çalışanlar sürekli değişiklik göstermekte, özellikle setlerdeki bazı çalışanların alt işverenliğin işçisi olarak çalıştırılması (ışık, kamera, ses grubu, jeneratör, tedarikçiler v.b) nedeniyle aynı dizi setinde aynı işi yapanlar arasında bile sürekliliğin olmadığı anlaşılmıştır. Bunun yanında, sektördeki çalışma hayatıyla ilgili en önemli ve öncelikli konunun ise uzun çalışma süreleri olduğu ayrıca, sektörde; ücretlerin zamanında ödenmediği, gerçek ücretlerinin kayıtlara yansıtılmadığı, çalışanlar ile iş sözleşmesi yerine “devir sözleşmesi”, “eser sözleşmesi” adı altında sözleşmeler yapılarak çalışanların 4857 sayılı İş Kanunu kapsamından çıkarılmak istendiği, çocuk oyuncuların yaşlarına uygun şekilde çalıştırılmadığı gibi mevzuat aykırılıklarının da bulunduğu anlaşılmıştır. Bu itibarla, söz konusu programlı teftişin konuları olarak;

- Ücretlerin sözleşmelerde belirtilen şekilde, tam ve zamanında ödenmemesi,
- Kayıtdışılık,
- İzinsiz yabancı işçi çalıştırma,
- Yasal sınırın üzerinde fazla çalışmalar yaptırılması, ücretlerinin ödenmemesi/eksik ödenmesi,
- Çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günü ücretlerinin ödenmemesi,
- Günlük dinlenme, haftalık ve yıllık izin sürelerinin ihlali,
- Yasaya aykırı gece çalıştırılması,
- Yasaya aykırı çocuk işçi çalıştırılması,
- İş ilişkisinin türünün belirlenmesi,
- 4857/7’inci madde kapsamında geçici iş ilişkisi,

belirlenmiş ve bu başlıklar başta olmak üzere iş mevzuatı yönünden yapımcı firmalarda incelemeler yapılmıştır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

2.2. Yöntem

Programlı teftişin yürütülmesinde Başkanlığımızca tarafları bilgilendirici ve bilinçlendirici, cezai anlayıştan çok, noksan ve aykırılıkların giderilmesini öne çıkaran, sorunların tüm aktörlerin katılımı ve uzlaşması suretiyle çözülmesini amaçlayan ve duyarlılaştırma, önleyicilik ve cezai yaptırım arasında bir denge kurmak suretiyle çalışma barışının tesis ve devamını benimseyen yeni iş teftiş anlayışı esas alınmıştır.

Programına alınan tüm işyerlerinde teftiş iki aşamalı olarak planlanmıştır. Teftişin birinci aşamasında işyerlerine gidilerek kayıt ve belgeler incelenmiş, işçi ve işveren/işveren vekili ile görüşülmüş, işyerlerinde mevzuata aykırılık ve noksanlığa rastlanılması halinde işveren veya işveren vekilleriyle söz konusu aykırılık ve noksanlıklar hakkında görüşmeler yapılmış, sorunların ve aksaklıkların nedenleri tespit edilerek birlikte çözüm arayışına gidilmiş, gerekli rehberlik ve bilgilendirme yapılmıştır. İşveren veya işveren vekili, mevcut mevzuata aykırılık ve noksanlıkları gidereceğini beyan etmesi halinde kendilerine süre verilerek tespit edilen aykırılık ve noksanlıkların hukuki dayanakları ve yapılması gereken iş ve işlemleri gösteren bildirimler düzenlenerek kendilerine tebliği edilmiştir.

Yapılan tüm iş ve işlemlerde müfettişler tarafından mevzuata aykırılık ve noksanlıkları ikmal etmek isteyen işverenlere destek olunmuş, işçi ve işveren arasındaki çalışma barışının korunması ile tarafların iş hayatını denetleyen ve düzenleyen devlet ile olan ilişkilerini en üst seviyeye taşımak amaçlanmıştır. Kendilerine verilen süre sonunda işyerlerine tekrar gidilerek tespit edilen mevzuata aykırılık ve noksanlıkların giderilip giderilmediğine yönelik ikinci aşama teftişler gerçekleştirilmiştir. Kontrol amaçlı yapılan ikinci aşama teftişlerde ayrıca dönem içinde yeni bir mevzuata aykırılık ve noksanlığın ortaya çıkıp çıkmadığı araştırılmıştır. Yapılan kontrollerin akabinde ilgili kayıt ve belgelerin incelenmesi suretiyle tespit edilen hususlar tutanaklara aktarılarak teftişler sonuçlandırılmıştır.

Teftiş sonucunda düzenlenen raporlarda mevzuata aykırılık ve noksanlıkları gidermeyen veya süreç içerisinde yeni bir mevzuata aykırılık veya noksanlığın tespit edilmesi halinde işverenler hakkında mevzuatta öngörülmesi halinde idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

2.3. İşyerlerinin Seçim Kriterleri

Dizi sektöründe teftişin başlama tarihi itibarıyla yapımı ve çekimi devam edenler ile teftiş sürecinde yapımı ve çekimine başlanan yapımcı firmalara ait dizi işyerleri ile alt işverenler denetim kapsamına alınmıştır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

2.4. Teftişe Alınan İşyerlerinin Belirlenme Yöntem ve Kaynakları

Yapımlar (dizi, film) sürekli değişebileceğinden, denetimin yapımlar bazında değil yapımcı firmalar bazında yapılması gerektiği belirlenmiş, ayrıca denetim yapılacak yapımlar teftiş sürecinde duruma göre güncellenmiştir.

2.5. Faaliyet Alanı Bilgileri

2.5.1. Tanımlar

10 No'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda faaliyet yürüten 5911- "sinema filmi, video ve televizyon programları yapım" meslek kodundaki yapım işyerlerini kapsamaktadır.

2.5.2. İşyerlerinin Tanımı

10 No'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda faaliyet yürüten 5911- "sinema filmi, video ve televizyon programları yapım" meslek kodunda faaliyet gösteren yapımcı ve bunlara bağlı alt işverenleri kapsamaktadır.

2.5.3. Yapılan İşler

10 No'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda faaliyet yürüten 5911- "sinema filmi, video ve televizyon programları yapım" meslek kodunda belirtilen yapım işleri çerçevesinde; Senaryo Yazarları (Senarist), Yönetmen, Müzisyen, Oyuncu, Sanat, Kostüm, Makyaj Grubu, Görüntü, Ses, Işık, Set Grubu, Yapım Sorumluları, Stüdyo ve Laboratuvar Grubu hizmetlerinde yapılan işleri kapsamaktadır.

Senaryo Yazarları (Senarist): Çekimi yapılacak dizi için, hikâyeyi, karakterleri, karakterlerin tiplmelerini ve diyalogları içeren senaryo eserini yazan kişidir. Senarist bu eseri ilk olarak edebi bir eser olarak yazacak sonrasında ise eseri çekime hazır hale getirecektir. Senarist, üretmiş olduğu bu eserler için maddi ve manevi telif hakkına sahiptir.

Yönetmen: Yönetmen yapımcıdan devraldığı senaryoyu, yine yapımcının hazırladığı maddi ve manevi ortam içinde, ilgili sanatçı ve uzmanların çalışıp getirdikleri yaratımları, yardımcıları ile birlikte birleştirerek bir eser (film) meydana getirir ve film olarak yapımcıya teslim eder.

Müzisyen: Çekimi yapılan film için müzik yapar ve film içindeki sahnelere uygun tarz ve tonda yerleştirir. Dizi çekimi sırasında aktif bir görevi bulunmamaktadır. Yapımcı firma ile de sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmamaktadır. Müzisyenlerin senaristler gibi eserleri üzerinde maddi ve manevi telif hakkı bulunmamaktadır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Oyuncu: Oyuncu, bir karakteri canlandıran, belirlenen zaman ve kendi isteği ile görüntülenen veya işitilen, izlenen canlı objedir. Oyuncu görevi gereği bir yapımın hem nesnesi, hem öznesidir. Oyuncular çekimi yapılan dizilerde star veya ana oyuncu, yardımcı oyuncu, figüran olarak görev almaktadır. Oyuncu senaryoda kendisine biçilen rolü yönetmenin istediği tarzda icra eder. Dolayısı ile senaryo ve yönetmene karşı sıkı bir bağımlılığı vardır.

Sanat, Kostüm, Makyaj Grubu: Sanat yönetmeni ve ekibi mekânın bir bütün olarak yaratacağı etkiden sorumludur. Sanat yönetmeni ve ekibi, yönetmenin ve kameramanın yorum ve önerilerini de değerlendirerek, imgesini kurduğu mekânı arar, tasarlar, inşa eder, donatır. Sanat grubu içinde tasarımcı, makyajcı, kostümcü, mekân sorumlusu gibi görev adlandırması yapılan çalışanlar bulunmakta olup her birinin hedeflediği temel çizgi mekân ve bu mekânda bulunan oyuncuları sanatsal olarak ele alıp giydirmektedir.

Görüntü, Ses, Işık, Set Grubu: Görüntü yönetmeni, ekibiyle birlikte, çekim öncesi, çekim ve çekim sonrasında, film yönetmeninin ekranda görmek istediği estetik görüntüyü tasarlar ve gerçekleştirir. Bu çalışma çekim öncesinde; düşünsel araştırma ve planlama, pratik araştırma ve planlama, teknik araştırma ve planlama, kalite kontrolü, hazırlıkların tamamlanması ve testlerden, çekim sırasında; planlama, kararlaştırma, aydınlatma, hazırlık, çekim, idari ve kalite kontrol, çekim sonrasında; renk düzenlemesi, kalite kontrol, renk düzenlemesi, reklam ve yenileme şeklinde kendini gösterir. Bu grupta çalışan görüntü, ses, ışık ve set grubu aynı hedefi yakalamak için birlikte çalışmak durumundadırlar.

Yapım Sorumluları: Yapım grubu, film şirketi tarafından bir film yapımı için işe alınan bir dizi fonksiyonel çalışandan oluşur. Yapımcı firmada yapım öncesi ve sonrasında bulunan bir gruptur. Yapımcı adına filmin tüm süreçteki parasal planlamasını yapar, mekân arar, konaklama, yol, yiyecek, vb. bütün ihtiyaçları gidermeye çalışır. Yapım sırasında gereken alımları ve ödemeleri yapar. Film ekibinin bir mekândan diğer mekâna taşınmasını organize eder. Bu grupta bulunanlar çekim sırasında sette bulunmak durumunda değildir.

Stüdyo ve Laboratuvar Grubu: Bu grup çalışanları teknik ve estetik bilgileri nedeniyle çoğunlukla kapalı ortamlarda özel teknik araçlarla çalışırlar. Bu grubun yapmış olduğu iş esas itibariyle yapım sürecinin set dışı organizasyonunu kapsar. Bu grup içinde kurgu, seslendirme, renklendirme, dublaj çalışanları bulunmaktadır. Bu grubun yapmış olduğu iş genellikle çekim sonrasını kapsadığı için sette olma zorunlulukları bulunmamaktadır. Ancak gelişen teknoloji ile birlikte stüdyo işleri de çekim sırasında yapılmaya başlanmıştır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

- 3.1. Hazırlık Aşaması
- 3.2. Teftiş Aşaması
- 3.3. İstatistikler



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

3. BÖLÜM

TEFTİŞ KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

3.1. Hazırlık Aşaması

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında; Oyuncular Sendikası ve Sinema-TV Sendikası ile 07.03.2017 tarihinde, TESİYAP (Televizyon ve Sinema Filmi Yapımcıları Derneği) ile 08.03.2017 tarihinde TESİYAP'a üye tüm yapımcı temsilcilerine ise 30.03.2017 tarihinde Movenpick Otel'de (Levent/İstanbul) bilgilendirme, bilinçlendirme ve farkındalık oluşturma toplantısı yapılarak teftiş süreciyle ilgili sosyal taraflara bilgi verilmiştir.

Ayrıca, hazırlık aşaması; teftiş heyetlerinin oluşturulması, programa alınacak işyerlerinin belirlenmesi, belirlenen öncelikli riskler ve risk grupları çerçevesinde ilgili mevzuat maddelerinin değerlendirilmesi, çalışma planının hazırlanması, programlı teftişte yer alan heyetlerdeki tüm müfettişlerin katılımı ile gerçekleştirilen toplantılar ve diğer hazırlık faaliyetlerini kapsamaktadır.

3.1.1. Çalışma Gruplarının Oluşturulması

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinde, iş başmüfettişi, iş müfettişi ve iş müfettişi yardımcılardan oluşan 3 heyet halinde görevlendirme yapılmıştır. Bir heyette 2 müfettiş bulunmaktadır. Heyetlerin teşekkülünde uyum, kıdem süresi ve verimlilik ön planda tutulmuştur. Daha kıdemli olan müfettiş heyet başkanı olarak nitelendirilmiştir.

3.1.2. Çalışma Planının Hazırlanması

Teftiş yapılacak sektörle ilgili ayrıntılı bilgiler toplanmış, teftiş edilecek işyeri sayısı ve işyerlerinin listesi kesinleştirilmiş, çalışma grupları arasındaki görev dağılımı ve yıllık işyeri görev listesi ile çalışma planı hazırlanarak Bakan Onay'ına sunulmuştur.

Dizi sektöründe teftiş yapacak heyetlere program 2017 yılı Mart-Kasım ayları arasında planlanmış ve uygulanmıştır. Ayrıca çalışma gruplarının teftiş öncesi yapmış olduğu sürekli toplantılarla sektör veya alana ilişkin öncelikli risklerin, risk gruplarının ve hedeflerin belirlenmesi, teftiş faaliyetlerinin planlanması ve uygulanacak yöntem ve usuller ile birlikte teftişlerde etkinliğin artırılması ve birlikteliğin temini amacıyla düzenlenecek tutanak ve



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

ifade tutanaklarının formatı ve kapsamı belirlenmiş, incelemeye alınacak belge ve dokümanlar konusunda görüş birliği sağlanmıştır.

3.1.3. Toplantı ve Ziyaretler

Programlı teftiş kapsamında, Oyuncular Sendikası Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri, Sinema-TV Sendikası Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri ile TESİYAP Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri ile görüşülmüştür.

3.2. Teftiş Aşaması

3.2.1. Teftiş Faaliyetleri

Programlı teftiş, uygulama esasları çerçevesinde yürütülmüş olup, yapımcının çekim yaptığı setlere gidilmiş, dizi çekimlerinin gözlemlenmiş, çalışanlardan ifade alınmış, kayıt ve belgeler ise işyeri merkez adresinde incelenmiştir. İşyeri merkezleri İstanbul İlinde olmasına rağmen yapımcı firmanın İstanbul İli dışında da çekimler yapması sebebiyle İstanbul dışındaki illere de gidilmiştir.

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinde; **İş Teftiş Tüzüğü, İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği**, 2015/4 sayılı Genelge eki Teftiş Rehberi ve Başkanlığın uygulama planı esas olmak üzere çalışma hayatına ilişkin mevzuatın öngördüğü sorumluluk ve yükümlülükler ele alınmıştır.

3.2.2. Teftiş İle İlgili Diğer Faaliyetler

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişinin uygulama safhasında teftiş bilincini oluşturmak, işveren ve işçiler ile sosyal tarafları bilinçlendirmek amacıyla ziyaretler, tanıtım ve farkındalık toplantıları yapılmıştır. Bu kapsamda, 24.11.2017 tarihinde Hilton Double Tree Hotel'de (İstanbul) ILO ile Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından organize edilen ve sektördeki tüm sendikalar ile yapımcıların birlikleri ve temsilcilerinin katılımıyla gerçekleşen “Sosyal Diyalog” toplantısına katılarak taraflara bilgi ve katkı verilmiştir.

3.2.2.1. Bilgilendirme Faaliyetleri

Teftiş sürecinde işçi ve işverenlere yönelik çalışma mevzuatıyla ilgili eğitim ve bilgilendirme toplantıları yapılması amacıyla sektör temsilcilerinden Oyuncular Sendikası



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri, Sinema-TV Sendikası Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri ve TESİYAP Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri ile görüşülmüştür.

3.2.2.2. Kurumlar Arası İşbirliği Faaliyetleri

Kurumlar arası işbirliği kapsamında, İstanbul İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nde 06.12.2017 tarihinde İl Müdür Yardımcıları Abdullah GÜVEN ve Mümin YILDIZTAŞ ile görüşülmüştür.

3.3. İstatistikler

3.3.1. Teftiş Edilen İşyerlerine İlişkin Tespitler

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi kapsamında teftişe tabi tutulan işyerlerinin işveren veya işveren vekillerine “İşveren Bilgi Formu” olarak adlandırılan matbu formlar düzenletirilmiştir. Teftiş sonucu yapılan tespitler ve formlar aracılığıyla teftiş edilen işyerlerinin büyüklükleri, toplu iş sözleşmesi uygulanıp uygulanmadığı, işyerlerindeki işçilerin cinsiyetleri, yapılan iş sözleşmesi türleri gibi hususların tespiti amaçlanmıştır. Elde edilen bilgiler alt başlıklar halinde aşağıda ele alınmıştır.

3.3.1.1. İşyerlerinin Kurulu Buldukları İllere Göre Dağılımı

Dizi yapım firmalarının merkez adreslerinin ve dizi çekim setlerinin ağırlıklı olarak İstanbul'da olması sebebiyle teftişlerinin çoğunluğu İstanbul'da gerçekleştirilmiş olup ayrıca dizi çekimleri sırasında Türkiye'nin muhtelif şehirlerine set kurulması sebebiyle Kocaeli, Sakarya, Eskişehir, Nevşehir, İzmir, Muğla ve Adana illerinde de teftiş gerçekleştirilmiştir.

3.3.1.2. Teftiş Yapılan İşyerlerinin Dağılımı

Programlı teftiş kapsamında; 34 yapımcı firmaya ait 169 dizi işyeri ve alt işveren denetlenmiş olup, teftiş yapılan işyerlerinde 2.094 erkek, 672 kadın, 2 çocuk işçi olmak üzere toplam 2.768 işçiye ulaşılmıştır.

3.3.1.3. İşyeri Ölçekleri

Yapımcı firmada çalışanların sayısının 20-30 arasında olduğu, sektöre hizmet veren alt işverenlerin her dizide görev yapan işçi sayılarının 10 civarında olduğu, bazı yerlerde 1 işçinin olduğu, alt işverenliklerin genelde küçük ve orta ölçekli işyerleri olduğu belirlenmiştir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

3.3.1.4. Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması

Teftişi yapılan tüm işyerlerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi bulunmadığı belirlenmiştir.

3.3.2. İşçilere İlişkin Tespitler

3.3.2.1. İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 2: İşçilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Kadın İşçi Sayısı	Erkek İşçi Sayısı	Çocuk ve Genç İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
672	2.094	2	2.768

Programlı teftiş kapsamında yapılan incelemede, istihdam edilen işçilerin %76'sının erkek, %24'ünün kadın olduğu belirlenmiştir.

3.3.2.2. İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı

Tablo 3: İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı

Belirsiz Süreli	Belirli Süreli	Toplam İşçi Sayısı
2.088	680	2.768

Programlı teftiş kapsamında yapılan incelemede, istihdam edilen işçilerin %75'inin belirsiz süreli, %25'inin belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiği belirlenmiştir.

3.3.2.3. İşçilerin Çalıştıkları İşyeri Türüne Göre Dağılımı

Tablo 4: İşçilerin Çalıştıkları İşyeri Türüne Göre Dağılımı

Yapımcı Firmada Çalışan İşçi Sayısı	Alt İşverenlerde Çalışan İşçi Sayısı	Toplam İşçi Sayısı
1.153	1.615	2.768

Programlı teftiş kapsamında yapılan incelemede, istihdam edilen işçilerin %42'sinin yapımcı firmalarda, %58'inin alt işverenlerde çalıştığı anlaşılmıştır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

3.3.2.4. Alt İşverenlerde Çalışan İşçilerin Hizmetlere Göre Dağılımı

Tablo 5: Alt İşverenlerde Çalışan İşçilerin Hizmetlere Göre Dağılımı

Set Hizmetleri	Kamera-Görüntü Hizmetleri	Ses Hizmetleri	Işık Hizmetleri	Makine Kullanım Hizmetleri	Dekor ve Tasarım Hizmetleri	Kurgu Hizmetleri	Sanat, kostüm, makyaj ve diğer hizmetler
712	188	192	143	68	4	26	282

Programlı teftiş kapsamında yapılan incelemede, yapımcı firmaların hizmet aldığı alt işverenlerde çalışan toplam 1.615 işçinin dağılımı, alınan hizmetler kapsamında yukarıdaki tabloda gösterilmiştir.



4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

- 4.1. Mevzuat İhlalleri
- 4.2. Mevzuat İhlalleri İle İlgili Yapılan İyileştirmeler



4. BÖLÜM

MEVZUATA AYKIRILIKLAR

4.1. Mevzuat İhlalleri

4.1.1. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Tablo 6: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

İhlalin Adı	4857 S. Kanun Mad. No.	İşyeri Sayısı
Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8	3
4857 sayılı Kanundan doğan veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasden ödememek veya eksik ödemek	32	10
Ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlememek	37	2
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek	41	6
Yıllık ücretli izinlerin 4857 sayılı Kanuna aykırı bölmek	56	1
Yıllık izin yönetmeliğinin esas ve usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60	3
Çalışma sürelerine aykırılık	63	34

Programlı teftiş kapsamında, işçilerin günde 14-16 saat fiilen sette buldukları, bu haliyle her bir işçinin şahsına ilişkin olmak üzere günlük en çok çalışma süresi olan 11 saatin aşıldığı, yine yasal haftalık çalışma süresinin çok üzerinde çalışıldığı, yoğun çalışma sistemi sonucunda bazı haftalarda işçilerin hafta tatilini kullanamadıkları, her bir işçinin şahsına ait olmak üzere yılda 270 saatlik fazla çalışma üst sınırının aşıldığı belirlenmiş olup, bu itibarla, işyerlerinde en çok 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Çalışma Süresi" başlıklı 63'üncü maddesi ile ilgili Yönetmelik hükümlerinin ihlal edildiği anlaşılmaktadır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

4.1.2. 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Tablo 7: 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı

Yabancı Çalıştıran İşyeri Sayısı	Yabancı Uyruklu		Uygulanan İPC		
	İzinli	İzinsiz	İşyeri Sayısı	İşveren	Yabancı Uyruklu
2	-	4	2	2	4

Programlı teftiş kapsamında, 2 işyerinde çalışma izni olmayan 4 yabancı uyruklu işçi tespit edilmiş olup, hem çalışma izni olmayan yabancıları çalıştıran işverenlere hem de çalışma izni olmadan çalışan yabancılara gerekli idari işlemlerin uygulanması istenilmiştir.

4.2. Mevzuat İhlalleri İle İlgili Yapılan İyileştirmeler

4.2.1. İşçilere Yapılan Ödemeler

Tablo 8: İşçilere Yapılan Ödemeler

Ücret		Fazla Çalışma Ücreti		Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti		Maktu Ücret Farkı (31. Gün Ücret Farkı)		Fiili-Kaydi Ücret Farkı	
İşçi Sayısı	Tutar (TL)	İşçi Sayısı	Tutar (TL)	İşçi Sayısı	Tutar (TL)	İşçi Sayısı	Tutar (TL)	İşçi Sayısı	Tutar (TL)
582	3.346.205,4	1.674	6.319.775,03	1.576	742.320,15	326	192.803,8	574	599.347,71

Programlı teftiş kapsamında işverenlere, işçilerin iş sözleşmelerinden ve tabi oldukları mevzuat hükümlerinden kaynaklanan alacaklarına ilişkin olarak, toplamda **11.200.452 TL/Brüt** ödeme yaptırılmıştır Programlı teftiş sonucunda işçilere yaptırılan ödemelerin ağırlıklı kısmını ise fazla çalışma ücreti oluşturduğu görülmektedir.

4.2.2. İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

Tablo 9: İşçilere Ödemelerden Doğan Kamu Gelirleri

Kamu Gelirleri			
Vergi Gelirleri		SGK Piri	Genel Toplam
Damga Vergisi	Gelir Vergisi		
85.011,43	1.428.057,64	4.200.169,53	5.713.238,61



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Programlı teftiş sonucunda, işçilerin iş sözleşmelerinden ve tabi oldukları mevzuat hükümlerinden kaynaklanan alacaklarına ilişkin olarak yaptırılan **11.200.452 TL/Brüt** tutarda alacaktan toplam **5.713.238 TL** kamu geliri doğmuştur.

4.2.3. Teftiş Süresi İçinde Sigortalılığı Sağlanan İşçi Sayısı

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi süreci içinde sigortalı işe girişi yapılan işçi sayısı 3 işyerinde 22'dir.

4.2.4. Fiili Ücret-Kaydi Ücret Farkında Yapılan İyileştirmeler

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi süreci içinde 35 işyerinde 574 işçi için fiili-kaydi ücret farkı tespit edilmiş olup, bu işçilere toplam 599.347 TL Brüt ödeme yapılması sağlanmıştır.



5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

- 5.1. Giderilmeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler
- 5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme
- 5.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri
- 5.4. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri



5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Yapılan İdari İşlemler

5.1.1. Giderilemeyen Mevzuat İhlalleri ve Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

5.1.1.1. 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Tablo 10: 4857 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

İhlalin Adı	4857 S. Kanun Mad. No.
Çalışma koşullarına ilişkin belgeyi vermemek	8
4857 sayılı Kanundan doğan veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödememek veya eksik ödemek	32
Ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlememek	37
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek	41
Yıllık ücretli izinlerin 4857 sayılı Kanuna aykırı bölmek	56
Yıllık izin yönetmeliğinin esas ve usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	60
Çalışma sürelerine aykırılık	63

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi sonucunda 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında tespit edilen ve giderilmeyen mevzuata aykırılık ve noksanlıklar yukarıdaki tabloda gösterildiği gibidir. Bu kapsamda, işverenliklere toplam 250.988 TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

5.1.1.2. 6735 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Tablo 11: 6735 Sayılı Kanuna Göre Uygulanması İstenilen İdari Para Cezaları

Yabancı Çalıştıran İşyeri Sayısı	Yabancı Uyruklu		Uygulanan İPC		
	İzinli	İzinsiz	İşyeri Sayısı	İşveren	Yabancı Uyruklu
2	-	4	2	2	4

Çalışma izni olmayan 4 yabancı uyruklu işçi için 2 işyerine 34.880 TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

5.1.2. Suç Duyurusu ve İhbarlar

Tablo 12: Suç Duyurusu ve İhbarlar

İhbar Yapılan Kurumlar	İhbara Konu Yasa ve Madde No.	İhbara Konu Fiil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
Sosyal Güvenlik Kurumu	5510/md.8, md.86	Sigortasız İşçi Çalıştırma	3	22

Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftiş sonucunda 3 işyerinde 22 işçinin sigortalığı sağlanmış olup, ayrıca konu hakkında Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na ihbarda bulunulmuştur.

5.2. Teftişin Sonuçları İle İlgili Genel Değerlendirme

1- Programlı teftiş kapsamında görev yapan müfettişler, teftiş faaliyetlerini verilen süre içinde tamamlamış olup, bu kapsamda, 34 yapımcı firmaya ait 169 dizi işyeri ve alt işveren denetlenmiş, teftişi yapılan işyerlerinde 2.094 erkek, 672 kadın, 2 çocuk işçi olmak üzere toplam 2.768 işçiye ulaşılmıştır. Yapılan teftişler neticesinde;

- 582 işçiye 3.346.205,4 TL ücret,
- 1.674 işçiye 6.319.775,03 TL fazla çalışma ücreti,
- 1.576 işçiye 742.320,15 TL ulusal bayram ve genel tatil ücreti,
- 326 işçiye 192.803,8 TL maktu ücretten kaynaklanan ücret,
- 574 işçiye 599.347,71 TL fiili-kaydi ücret farkı alacağı olmak üzere toplamda işçilere

11.200.452 TL/Brüt TL ödeme yapılmıştır. Programlı teftiş sonucunda işçilere yaptırılan ödemelerin ağırlıklı kısmını ise fazla çalışma ücreti oluşturduğu görülmektedir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

2- Programlı Teftiş sonucunda, işçilerin iş sözleşmelerinden ve tabi oldukları mevzuat hükümlerinden kaynaklanan alacaklarına ilişkin olarak yaptırılan **11.200.452 TL/Brüt** tutarda alacaktan toplam **5.713.238 TL** Kamu geliri doğmuştur.

3- Teftiş sürecinde, 22 işçinin sigortalılığı sağlanmış ve ayrıca 574 işçi ile ilgili olarak da fiili-kaydi ücret farkı ortadan kaldırılmıştır.

4- Programlı teftiş sonucunda tespit edilen ve giderilmeyen mevzuata aykırılık ve noksanlıklar için işverenliklere toplam 250.988 TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir.

5.3. Sektör / Alan Temsilcilerinin Önerileri

Teftiş programı kapsamında TESİYAP, Oyuncular Sendikası, Sinema-Televizyon Sendikası ve BİROY ile kurulan irtibat sonucunda sektörün görüş ve önerileri yazılı olarak alınmış olup aşağıda yer almaktadır.

5.3.1 Televizyon ve Sinema Yapımcıları Meslek Birliği (TESİYAP) Tarafından Sunulan Görüş Yazısı

Bugün itibariyle Türk dizileri Hollywood'tan sonra dizi ihracatında dünya sıralamasında ikinci sırada yer almaktadır. Türk dizileri 106 ülkede toplamda 500 milyon seyirci sayısına ulaşmış durumdadırlar.

Dizi sektörü diğer sektörler ve endüstriler açısından çarpan etkisi yaratan öncü ve stratejik bir sektördür. Ülkemiz ekonomisine görünür veya görünmez olarak milyarlarca doların akmasını sağlar. Şöyle ki dizilerimiz her sektöre olumlu katkılar sunar, onların canlanmasına yardımcı olur. Başta tekstil, inşaat, giyim, turizm, ulaşım, emlak vb. sektörler dizilerin yurt dışına ihracatı sonrasında belirgin şekilde etkilenmişlerdir.

1. Dizi Sektörünün Sorunları ve Çözüm Önerileri

1.1. Sinema ve Dizi Sektörünün İş Kanunundan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözümleri

TV dizisi projeleri sektöre özgü uygulamalar içeren süreçler bütünüdür. Söz konusu süreç içinde gerek çekime başlangıç sürecindeki yayıncı kuruluş ile anlaşma süreci gerek yayınlanma sürecindeki senaryoya bağlı olarak eser oluşturma süreci ve gerekse yine senaryo, reyting, sezon vs. durumlara bağlı olarak değişen faaliyet süreci TV dizilerinin formel işyerlerine göre farklı bir hukuki durum olarak ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Söz konusu hukuki durum çerçevesinde;



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

1.1.1. Sorun: Bilhassa Yargı kararlarında da (Y. 9.HD. 2010/23111 K.2012/35748 T.01.11.2012) belirtildiği üzere dizide oyuncu olarak görev yapan kişi ile yapımcı firma arasında İş Kanunu kapsamında hizmet sözleşmesi ilişkisinin varlığından söz edilemez, bu ilişki istisna sözleşmesidir. İhtilaf olması halinde çözüm yeri İş Mahkemesince görevsizlik kararı vermelidir. Yerleşik ve emsal yargı kararlarına göre dizide rol alan ve hikayenin bütününe etki eden oyuncular proje kapsamında serbest ve bağımsız iş ortağı olup işçi olarak değerlendirilmemeleri gerekir. Zira oyuncu sektörel marka değerinden dolayı aynı anda başka bir sinema filminde oyuncu, reklam filminde reklam yüzü, yarışma programında sunucu, animasyon filminde seslendirici vs. kendi adına bağımsız ekstra işler yapabilmektedir.

Çözüm: Kendileri ile yapılan dizi projeli eser sözleşmesi kapsamında çalışılan oyuncularla kendi adına bağımsız çalışabilmeleri imkanı göz önünde tutularak fatura, serbest meslek makbuzu gibi belgelerle ödeme yapılması mukabilinde hizmet satın alma sureti ile ortak çalışma yapılmasının uygun görülmesi gerekir.

1.1.2. Sorun: Yayınlanan dizi bir hikayenin anlatımı olup tamamen senaryoya bağlı olarak devam etmektedir. Buna göre oyuncunun canlandığı karakterin senaryo gereği diziden çıkması gerekebilmektedir. Bu itibarla dizide rol aldığı karakterin diziden çıkarılması neticesinde oyuncu yapılan eser sözleşmesi gereği eseri meydana getirmiş olmaktadır.

Çözüm: Oyuncu ile yapılan belirli süreli eser sözleşmesindeki belirli sürenin bu bağlamda hukuken kabul edilmesi gerekir.

1.1.3. Sorun: Yayınlanan dizinin faaliyette kalması tamamen yayıncı kuruluşun tekelinde olup yayıncı kuruluşun diziyi durdurması ya da tamamen yayından kaldırması halinde dizi buna bağlı olarak ya faaliyetlerine ara vermekte ya da tamamen sonlandırılmaktadır. Diğer bir ifade ile yapılan projenin stoklanabilme imkanı bulunmamaktadır.

Çözüm: Dizinin yayıncı kuruluşun inisiyatifi çerçevesinde bilhassa reyting durumuna göre finalden önce sezon başında, ortasında ya da sonunda yayından kaldırılmasından dolayı kamera arkasında görev alanların sözleşmelerinin de eserin fiilen mevcut haliyle meydana geldiği kabul edilerek belirli süreli sözleşme olarak kabul edilmesi ve sözleşmenin ister süre sonunda isterse yayıncı kuruluşun inisiyatifine göre kendiliğinden son bulması gerekir.

1.1.4. Sorun: Dizinin çekilmesi sürecinde gerek çekimde kullanılan teknolojik ekipmanın sürekli değişmesi ve gelişmesi gerek bu ekipmanı kullanacak personelin zaman ve kalite itibari



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

ile temininde günlük çekilmesi söz konusu ekip ve ekipmanla ilgili hizmet satın alma süreçleri oluşmaktadır. Bununla birlikte yapımcı yine sektöre özgü durumlardan dolayı telif sahibi ve eser sözleşmesi kapsamında görev alan senarist, müzisyen, yönetmen, oyuncular ile oluşacak eserin dizi haline getirilmesi için teknik ekibe çekim yaptırılması yapımcının dizinin çekilmesi için gerekli paydaşları istihdam eden asıl işveren yerine organizatörlük yapmaktadır.

Çözüm: Dizinin çekimi ile ilgili uygulayıcı yapımcı görevinin konusunda uzman ve yeterli bir ya da birden fazla işyerlerine hizmet satın alma sureti ile yapılması muvazaa olarak kabul edilmemesi gerekir.

1.2. Üretilen Dizilerin Tüm Haklarının Yayıncılara Devredilmesi

Dizilerin eser sahipleri ve bağlantılı hak sahipleri tüm telif haklarını önce yapımcıya ve yapımcı tarafından da tüm hakları TV kanallarına devredilmektedir. Bu da sistemi oldukça olumsuz etkilemektedir. Eser sahipleri ve bağlantılı hak sahibi olan üreticiler diziler üzerindeki tüm telif haklarını tek seferde yayıncı kuruluşa devretmektedirler. Bunun önlenmesi ve tüm telif haklarının yapımcıda toplanacağı bir yasal düzenlemenin yapılması hayati önem taşımaktadır. Böylece yapımcı diğer hak sahiplerinin de çıkarlarını gözeterek telif sisteminin işletilmesini sağlayacaktır.

1.3. Uzun Dizi Süreleri

Dizi süreleri TV kanallarının reyting mücadelesi nedeniyle 120 dakikadan 180 dakikaya doğru hızla evrilmektedir. Yayın kuşağı içinde daha fazla reklam alabilmek ve sürenin uzunluğu sayesinde daha yüksek reyting puanlarına ulaşmak için dizilerin süreleri sert rekabet koşulları içinde her geçen gün artmaktadır. Bu konuda RTÜK mevzuatında bir kısım düzenlemeler yapılması tüm tarafların lehine olacak ve dizi üretimlerindeki kaliteyi arttıracaktır.

1.4. Marka Buzlama ve RTÜK Mevzuatı

RTÜK (Radyo ve Televizyon Üst Kurulu) mevzuatı nedeniyle dizilerin içinde yer alan ürünler buzlanmaktadır. Bu da oldukça çirkin bir görünüme sebep olmaktadır. Ayrıca dizilerin bir yurt dışı ihraç malzemesi oldukları da göz önünde bulundurulduğunda marka buzlamasının yapılmaması durumunda Türk ürünlerinin uluslararası düzeyde diziler sayesinde tanıtımı oldukça etkin bir şekilde yapılmış olacaktır. RTÜK mevzuatı dizilerin içeriklerinin çeşitlenmesi önündeki en büyük engellerden biridir. Katı kurallar nedeniyle dünya standartlarında içerikler üretilmemektedir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

1.5. Reyting ve Ses Ölçüm Sistemi Sorunları

Televizyon dizilerinin en büyük sorunlarından birisi reyting sistemindeki aksaklıklardır. Diziler, asgari garantiye sahip olmamaları nedeniyle ve reyting sisteminde düşük puanlar almaları durumunda yayından kaldırılmaktadırlar.

1.6. 5224 ve 5846 Sayılı Yasalardan Kaynaklanan Eksiklikler

5224 sayılı “Sinema Filmlerinin Değerlendirilmesi ve Sınıflandırılması ile Desteklenmesi Hakkında Kanun” ve 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’nda bir kısım değişiklikler yapılmalıdır. Yine RTÜK mevzuatı da yenilenmelidir.

5224 sayılı kanun “Yapımcı” temelli bir sektör oluşumuna göre şekillenmelidir. Destek sistemi genişletilmeli, ana akım sinema filmleri ve TV dizileri de devlet tarafından desteklenmelidir.

Sinema filmi ve dizi üretimlerinde KDV ve STOPAJ indirimi yapılması üretimi olumlu yönde etkileyecektir. Kamu fonları çoğaltılmalı, yerel yönetimler ve özel şirketler de aynı ve nakdi desteğin içine dahil edilmelidir. Kaynakların toplanması ve dağıtılması konusunda şeffaflık ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır. Türkiye Film Komisyonu, Türkiye Sinema Kurumu (Türkiye Sinema Merkezi), Sinema Gözlemevi ve Sinema Bankası kurulmalıdır.

1.7. Yeniden İletim Hakkı

“Yeniden iletim”, uydu da dâhil olmak üzere telli veya telsiz vasıtalarla gerçekleşen program yayınlarının, kamuya sunulması amacıyla, kablo ya da mikro dalga sistemi de dâhil olmak üzere işaret, ses ve/veya görüntü nakline yarayan araçlarla değişiklik ve kesintiye uğratılmaksızın eş zamanlı olarak yeniden iletilmesini ifade eder. “Yeniden iletim” hakkının kavram olarak 5846 sayılı yasaya girmesi oldukça önemli bir gelişme olacaktır. Böylece yeniden iletimden hak sahiplerinin pay almalarının yolu açılacaktır. FSEK’teki önemli bir eksiklik giderilecektir. Ancak “yeniden iletim hakkı”ndan kaynaklanan hak takibinin sözleşme dışı bir hak olarak görülmesi, şahsi olarak takip edilemeyeceğinin; mutlaka ve sadece Meslek Birlikleri tarafından toplanıp dağıtılmasının kanun metni içine yazılması gerekmektedir. Böylece toplu hak takibinin yapılması, toplanması ve dağıtılmasına olanak sağlanacaktır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

1.8. “Kişisel Kopyalama Harcı (Bedeli)” (Copyright Levy) Meslek Birlikleri Eliyle Hak Sahiplerine Dağıtım

Toplu hak yönetiminin ilk olmazsa olmaz şartı, kişisel kullanım amacıyla yapılan çoğaltmalardan toplanan %3'lük kişisel (özel) kopyalama harcının (Copyright Levy) meslek birlikleri tarafından hak sahiplerine dağıtılmak üzere en az %80'lik kısmının Meslek Birliklerine doğrudan aktarılmasıdır. Kişisel kopyalama harçlarının Kültür ve Turizm Bakanlığı eliyle toplanmasına devam edilmesi ve Bakanlık tarafından %20'lik kısmının ise fikri mülkiyet sisteminin geliştirilmesi için kültür endüstrisine destek amacıyla aktarılması şartıyla kendi kullanımında kalması uygun olacaktır.

1.9. Umuma Açık Mahal Gösterimleri

Umuma açık mahallerde tıpkı müzik meslek birliklerinde olduğu gibi sinema meslek birliklerine de toplu takip yetkisi verilmelidir. Böylece sinema meslek birlikleri de umuma açık mahallerde bulunan kamuya açık gösterimleri doğrudan lisanslayabilecek ve hak sahiplerinin menfaatlerini en iyi şekilde koruyabilecektir. Umuma açık mahal gösterimlerinin de toplu takip hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

1.10. Eserlerin Dijital Ortamda Korunması ve Korsan İle Mücadele

Özellikle internet mecrasında uygulanabilir bir koruma sisteminin yasal düzenleme ile güvence altına alınması, meslek birliklerine yasayla yetki belgesi olmaksızın re'sen hareket edebilmesine imkan sağlayacak doğrudan toplu takip yapma yetkisinin verilmesi, dijital alanda korumanın meslek birlikleri eliyle yapılması dijital mecrada korsan ile mücadelede oldukça önemli ilerleme kaydedilmesini sağlayacaktır.

1.11. Dizilerin Kayıt ve Tescili

Kayıt, Tescil ve Bandrol Yetkisi meslek birlikleri eliyle yürütülmelidir. Bandroller, Bakanlık tarafından yetkilendirilen meslek birlikleri tarafından bastırılarak satılmalıdır. Benzer şekilde görsel-işitsel eserlerin kayıt tescil işlemlerinin tamamı meslek birlikleri eliyle yürütülmelidir.

Bugün uygulamada sinema eserlerinin sınıflandırma ve denetlenme işlemleri meslek birliklerinin de katılımıyla oluşan kurul eliyle yapılmaktadır. Dolayısıyla görsel-işitsel eserleri kayıt ve tescili meslek birlikleri üzerinden yapılması yerinde olacaktır. Böylece meslek birliklerinin ekonomik olarak güçlü ve bağımsız olmalarının yolu açılacaktır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

1.12. Sonuç

Kamunun dizi sektörünü stratejik ve öncü bir sektör olarak görmesi, ilan etmesi ve desteklemesi gerekmektedir. Bu sayede dizilerimiz çok daha fazla ülkeye ihraç edilecek ülkemizin uluslararası arenada tanıtımı en etkin şekilde yapılacak, yerli ürünler diziler eliyle yurt dışında geniş kitlelere tanıtılacak, ülkemiz kültürü, sosyal yaşamı, değerleri, inançları, tarihi ve turistik yerleri en iyi şekilde aktarılacaktır.

Oyuncular işçi değil sanatçıdır. Bir oyuncunun bir yapımcının talimatları doğrultusunda bağlı çalışan olarak kabul edilmesi sanatın özüne aykırıdır. Oyuncular ancak serbest meslek erbabı olarak bağımsız ve özgür sanatçılar olup telif geliri elde edebilirler. Oyuncular ile yapımcılar arasındaki ilişkiyi düzenlemesi gereken öncelikli yasa mevcut İş Yasası değil Telif Yasasıdır.

5.3.2 Oyuncular Sendikası Tarafından Sunulan Görüş Yazısı

Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası 29.03.2011 tarihinde kurulmuş, 10 No'lu işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikası olup kuruluş amacı, Kanunen bağlı çalışan kabul edilen oyuncuların çalışma koşullarının İş Hukuku mevzuatı çerçevesinde temel, insani bazı güvencelere kavuşturulmasıdır. Ancak kurulduğumuz günden bu yana gösterdiğimiz tüm çabaya rağmen her gün ekranlarda izlediğimiz oyuncuların hemen tamamı ya mevzuata aykırı olarak 4/b üzerinden serbest meslek erbabı gibi usulsüz şekilde sigortalanmakta ya da alenen kaçak çalıştırılmaktadırlar.

Oyuncular Sendikasının, yapılan işin doğası gereği istisnasız tamamı bağlı çalışan durumunda olan, ücret karşılığı bağımlı ve denetim altında iş gören 1.300 üyesinden yalnızca 30'u 5510 sayılı Kanun'un 4/a bendi uyarınca sigortalı görünmektedir.

Devlet çıkardığı yasayı uygulamakla, uygulatmakla mükelleftir. Gerek 5510 sayılı Kanun, gerek 2012 tarihli birleştirilmiş SGK Genelgesi, gerekse de yine SGK ile yapılan onlarca resmi yazışmada Oyuncuların, işveren Yapımcılar tarafından 4/a üzerinden sigortalanacakları açıkça belirlidir. SGK ve sektörün diğer bileşenleri ile gerçekleştirilen onlarca görüşmeye, Kanun'un hiçbir yoruma mahal vermeyecek denli açık hükmüne, SGK tarafından yayınlanan genelgeye, yine SGK tarafından verilen resmi cevaplara ve hatta resmi gazetede yayınlanan resmi "Oyunculuk Meslek Tanımı"na karşın oyuncular hala, her gün, milyonlarca insanın ve devlet



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

kurumlarının gözü önünde ya kaçak ya da Kanuna aykırı şekilde usulsüz olarak çalışmaktadırlar.

Bu durum üyelerimiz nezdinde büyük sıkıntı yarattığı gibi, sigortalılık hususunda bilinçlendirme yaratmaya çalışan, bu konuda gerek yaptığı çalışmalar gerek yayınladığı kamu spotları ile haklı övgülere mazhar olan Sosyal Güvenlik Kurumu açısından da imaj sarsıcı bir noktaya gelmiştir.

Hali hazırda sigortalılığın tespiti davası açılması için sendikamıza başvurmuş üye sayısı 150'yi geçmiştir. Ancak günün sonunda hiçbir oyuncu işbu davaları açmaya cesaret edememekte, “bir kere hakkımı arar kötü olursam bir daha kimse bana iş vermez” diyerek mevcut duruma razı gelmektedir. Bilindiği üzere sigortalılığın tespiti davasında Kanunu uygulamayan işverenle birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'nun da davalı olarak gösterilmesi yasal bir zorunluluktur. Zira hiç kimse ister 4/a'lı ister 4/b'li olarak çalışamaz. Böyle bir olasılık Türk hukukunda mevcut değildir. Zira 4/a'lıda çalışabilecek bir kimsenin 4/a'lı çalışması kanuni bir zorunluluktur. Nasıl ki bir ofiste çalışan bir işçiye işvereni “seni ister 4/a'lı ister 4/b'li yapalım” diyemezse;

Nasıl ki verilen örnekteki işçi “Ben 4/a'lı değil, 4/b'li olmak istiyorum” ya da “Ben sigortasız çalışmak istiyorum” diyemezse; nasıl ki taraflar bu hususta mutabık kalmış olsalar ve bu mutabakata uygun şekilde işlemlere girişmiş olsalar dahi durumun SGK tarafından fark edilmesi halinde çalışan kimse başından beri 4/a'lı olarak kabul edilecek ve Kanunu uygulamayan işveren çeşitli yaptırımlarla tazyik edilecekse;

Sektörde de aynı kaidelerin uygulanmaması için herhangi bir hukuki gerekçe bulunmamaktadır. Kanun hiçbir istisnaya mahal bırakmayacak kadar nettir. Kanun hiçbir ihtilafa yer bırakmayacak kadar açıktır. Kaldı ki karşılaştırmalı hukuka kabaca bir göz atıldığında dünyanın hemen her yerinde oyuncuların bağlı çalışan statüsünde oldukları ve iş hukuku korumasından faydalandıkları aşikardır. Uluslararası Aktörler Federasyonu (FIA) toplantısında işbu konu gündeme getirilmiş ve çeşitli ülke temsilcilerine ülkelerinde oyuncuların çalışma statüsü sorulduğunda aşağıdaki şekilde bir tablo ortaya çıkmıştır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Amerika Birleşik Devletleri

ABD’de yasal olarak oyuncular bağlı çalışan/işçi olarak kabul edilmektedir. Oyuncularla yapılan tüm sözleşmeler Kanuna uygun olarak düzenlendiğinden oyuncuların İş Hukukundan doğan tüm hakları (çalışma saatleri, set güvenliği, taban ücret vb.) güvence altına alınmıştır.

İngiltere

İngiltere’de yasal olarak oyuncular bağlı çalışan/işçi olarak kabul edilmektedir. Ancak İngiltere’de başka ülkelerde rastlanmayan özel bir durum vardır. Oyuncular vergi ile ilgili konularda serbest çalışan statüsünde değerlendirilirken, İş Hukuku açısından ise işçilerin haklarına sahiptirler. Yani İngiltere’de bir oyuncu işini görürken yapımcının işçisi statüsünde iken yalnızca vergi hukuku açısından serbest çalışan gibi değerlendirilmektedir.

Fransa

Fransa’da yasal olarak oyuncular bağlı çalışan/işçi olarak kabul edilmektedir. Fransız İş Kanunu’nda açık şekilde oyuncuların bağlı çalışan olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (presumption salariale).

Almanya

Almanya’da yasal olarak oyuncular bağlı çalışan / işçi olarak kabul edilmektedir.

İspanya

İspanya’da yasal olarak oyuncular bağlı çalışan / işçi olarak kabul edilmektedir.

Avustralya

Avustralya’da yasal olarak oyuncular bağlı çalışan / işçi olarak kabul edilmektedir.

İsveç

İsveç’te yasal olarak oyuncular bağlı çalışan / işçi olarak kabul edilmektedir.

Karşılaştırmalı Hukuk Bakımından Oyuncuların Hukuki Statüsü Konusunda Bir Örnek

İsviçre

İsviçre’deki yargı kararlarına bakıldığında, İsviçre Hukuku açısından oyuncuların istihdamlarının çoğunlukla iş sözleşmesi olarak nitelendirildiği görülmektedir. Oyuncular yönetmenin talimatları altında çalıştıkları için iş ilişkisi içinde görülmüşlerdir. Aynı esas, bir



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

müzikal esere dans veya ses sanatçısı veya koreograf olarak dahil olan kişiler için de söz konusudur.

Önem arz eden diğer bir kararda (ki bu örnek karar dizi veya sinemadaki işçi işveren ilişkisi için de aynıdır) bir tiyatro yapımcısı ile tiyatro topluluğunun üyesi olan oyuncu arasındaki sözleşme, iş sözleşmesi olarak nitelendirilmiştir. Söz konusu sözleşmede tarihi belirlenmiş provaların yapılacağı öngörülmüş, sayısı garanti altına alınan gösterimler belirlenmiş, işe alınanların prova ve gösterim süresince ücretsiz konaklaması taahhüt edilmiş ve derecelendirilmiş/kademelere ayrılmış olarak bir ödemenin yapılması, yani miktarca belirlenmiş prova ücretinin ve ücretin yanı sıra yolluk ve masraf ödeneğinin ödenmesi kararlaştırılmıştır. Somut olayda provalar ve oyunun gösterim süresince yönetmenin sanatsal yoruma ilişkin olarak oyuncu karşısında yoğun bir talimat verme hakkı ve oyuncunun bir başkasının iş organizasyonuna dahil olması söz konusu olduğu için mahkemeye iş sözleşmesinin varlığına karar verilmiştir. Kararda ayrıca, taraflar arasında sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmemiş olmasının ve gerek yükümlülük süresinin gerekse de ücret ödenme biçiminin tam olarak klasik, tipik bir iş sözleşmesine uymamasının ve sosyal güvenlik primleri konusunda taraflar arasında uzlaşma olmamasının varılan sonucu etkilemeyeceği belirtilmiştir.

Yine İsviçre Federal Mahkemesi bir filmin başrol oyuncusunun da bir başkasının iş organizasyonuna katılma zorunluluğu, talimatla bağlılığı ve ikame edilebilir olması karşısında işçi olduğu kabul edilmiştir.

Ezcümlle;

Avrupa'nın büyük bir bölümünde ve Kuzey Amerika'daki örnekler incelendiğinde genel olarak hem sahne sanatları hem de görsel ve işitsel medya (Audiovisuel) sektörlerinde oyuncuların çalıştırılma rejimi "bağlı çalışan" şeklindedir. Kanuni altyapının yanında bu ülkelerin pek çoğunda ayrıntıları ve sektöre özel uygulamaları belirleyen Toplu İş Sözleşmeleri mevcuttur. En gelişkin Toplu İş Sözleşmelerine örnek olarak ABD, İngiltere, İrlanda, Fransa, Almanya ve İsveç'i verebiliriz.

Ancak uygulamada zaman zaman oyuncuların serbest çalışanlar olarak değerlendirildiği durumlar da görülmektedir. Bu konuda AB genelinde bilimsel veri az olmakla beraber elimizdeki en son veri AB Görsel ve İşitsel Sanatlar Sektörü Sosyal Diyalog Komitesi'nin (EU



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Audiovisual Sectoral Social Dialog Committee) 2015 tarihli raporunda bulunmaktadır. Bu rapora göre 2015 itibarıyla Audiovisual sektöründe çalışanların % 78'i bağlı çalışan, % 22'si serbest çalışan olarak çalıştırılmaktadır. Ancak uygulamada zaman zaman görülen serbest çalışan olma durumunun kesinlikle marjinal bir durum olduğu aşıkardır. Yukarıdaki saydıklarımız ve diğer birçok örnekten anlaşılacağı üzere oyuncuların temel çalıştırılma rejimi “bağlı çalışan” olmaları yönündedir.

Ülkemizde de mevzuat son derece açık ve nettir. Hal böyle iken her gün yüzlerce oyuncunun milyonlarca kişinin gözü önünde Kanuna aykırı olmasına karşın “olması gereken buymuş” gibi yapılarak alenen kültür-sanat ve eğlence sektörleri bileşenlerince “uydurulmuş” hukuka aykırı bir yöntemle çalıştırılıyor olmaları sendikamız nezdinde kabul edilemez olduğu gibi bu konunun hala tartışılıyor olabilmesi dahi başlı başına bu sendikanın varlığıyla çelişmektedir.

İşveren durumundaki kimselerin “Kanun’un emrettiği gibi 4/a üzerinden sigorta yaparsak maliyetlerimiz çok artar, batarız, bizim sektör çok farklı” argümanları hemen her sektör temsilcisince dile getirilen son derece mutat şikayetler olup Kanun’un amir hükümlerinin uygulanmamasına gerekçe gösterilemez. Yine benzer şekilde örneğin bir dizide rol alan bir başrol oyuncusunun günümüz Türkiye’si şartlarında “astronomik” ücretler alıyor olmasının, aynı dizide çalışan yüzlerce “dar gelirli” kişinin sosyal güvenliğinin önünde duracak bir argüman gibi sunulması ise sosyal güvenlik hukuku açısından utanç verici bir hal almıştır.

Nasıl ki bugün, örneğin X şirketin CEO’su ayda yüz binlerce lira kazanıyor ve bu kazancını olması gerektiği gibi bordro üzerinden alıyor ve nasıl ki aynı X şirketi “Alt çalışanlara sigorta yaparsam çok maaş alanlara da yapmam gerekir o zaman da batarım biterim, en iyisi tüm çalışanlarımı serbest çalışan gibi göstereyim, bizim sektör böyle” deyip işin içinden çıkamazsa sinema-tv sektöründe de böyle bir kaçış olmadığı ve olamayacağı gerçeği artık konunun ilgililerine anlatılmalı ve gereken adımlar atılmalıdır.

İşbu yazının dahi bu adımların atılması amacı ile kaleme alındığı düşünüldüğünde gecikmeli de olsa bu konunun hukuka uygun şekilde çözümlenmesi amacı ile kısıtlı imkanlarını sektörümüze tahsis ederek gerekli denetimleri başlatan müfettişliğinize yürekten teşekkür ediyoruz.

Hukuka uygun bir çalışma ortamı ihdas edilebilmesi amacı ile her türlü diyaloga ve yardımcı olabileceğimiz sair bilgi alışverişine her daim sonuna dek açık olduğumuzu bildiririz.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

5.3.3 Sinema Televizyon Sendikası Tarafından Sunulan Görüş Yazısı

2000’li yılların başından beri tanıklık ettiğimiz görece ekonomik büyüme ve azami kâr elde etme amacı sektör içinde kendi krizlerine neden olmaktadır. Bu krizlerin aşılması için atılan adımların başında gelen yapım maliyetlerinin düşürülmesi; çalışanlar için daha uzun çalışma saatleri, iş güvenliğinden yoksunluk, sosyal güvencesizlik, ücret düşüklüğü ve işten çıkarmalar gibi pek çok anlamlara gelmektedir.

Sinema, film, dizi, reklam ve TV programcılığı sektörü, artan piyasa değeri sonucunda hızla büyüdü. Bu plansız büyüme bir yandan sektörde çalışan işçi sayısını arttırırken bir yandan da sektörde düzensiz ve kuralsız bir çalışma düzenine yol açarak çalışanların kazanılmış haklarını geriletmiştir. Giderek kötüleşen çalışma koşulları, kâr oranlarının düşmeye başladığı son yıllarda (özellikle dizi, sinema ve reklam setleri, vb.) insanlık sınırlarını zorlayan bir noktaya geldi. 30 saati aşan çalışma günleri, iki iş günü arası dinlenme saatlerinin 2-3 saate düşmesi, emniyetsiz çalışma koşulları, pek çok iş kazasına ve hatta işçi ölümlerine kadar varan sonuçlar doğurdu.

Sektördeki çalışma koşullarını düzeltmek ve haklarımızı korumak adına reklam bünyesinde çalışan kamera arkası ekipleri 2013 yazında ilk adımı attı. Yapılan toplantılar sonucunda Kasım 2013’de set ve ışık ekipleriyle birlikte hareket eden kamera asistanları, yönetmen yardımcıları, görüntü yönetmenleri, prodüksiyon çalışanları ve kostüm sorumluları kendi alanlarına ait derneklerini oluşturdu. İlerleyen süreçte Set Çalışanları Birliği adı altında birleşen tüm bu ekipler ve diğer kamera arkası çalışanları, reklam yapımcılarının da talebi doğrultusunda yapımcılarla ortak toplantılar düzenledi. Bu toplantılar sonucunda reklam kapsamında uygulanan çalışma koşulları ve saatlerinde dikkate değer iyileştirmeler yapıldı: çalışma saatleri sınırlandı, mesai uygulamasına geçildi, iki yemek arasının en fazla 6 saat olabilmesi gibi işçi haklarına ve sağlığına yönelik pek çok düzenleme reklam setlerinde uygulanmaya başlandı. Birlikte yürüyerek elde edilen bu kazanımların hem sürdürülebilir olması hem de sektörün geneline yayılarak tüm çalışanlar için uygulanmaya başlanması hedefi, sendikamızın temellerini atmış oldu. Sürece katkıda bulunan tüm ekiplerin desteği ile 2 Ocak 2015’te Sinema ve Televizyon Sendikası’nın resmi kuruluşu gerçekleşti. Sinema Televizyon Sendikası, ortak deneyimlerimizin ve süregelen sosyal diyalog temelindeki sektör içi dayanışmamızın bir ürünü ve devamı niteliğindedir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Sinema Televizyon Sendikası olarak, sektörde çalışanların sorunlarına çözüm üretmeye, ortak çıkarlar ve kazanılmış demokratik ekonomik ve sosyal haklara sahip çıkıp ilerletmeye çalışmaktayız. Başkanlığınızın 2017 yılı içerisinde yapım şirketleri ve setlerde yürütmüş olduğu çalışmayı bu bağlamda çok önemli bulmaktayız. Özellikle uzun çalışma saatleri, güvenceli iş ve insani çalışma koşullarının yaratılması için sektörde ivedilikle yapılması gerekenlere dair sendikal görüşlerimizi aşağıda gerekçelendirmeye çalışacağız.

5.3.3.1. Sinema Televizyon Sendikası'nın Sektörde Yaptırdığı Alan Araştırması:

“Sendika Deyince Aklınıza Ne Geliyor? – Sinema Televizyon ve Reklam Çalışanları Üzerine Bir Algı Araştırması”

Sinema Televizyon Sendikası olarak kısa ve orta vadede belirleyeceğimiz yol haritasını katılımcılık perspektifi ile üyelere gelecek veri ışığında şekillendirmeyi amaçladığımızdan 2016 yılında bir AB Programı olan “Sivil Düşün” desteği ile bağımsız akademisyenlerin yürüttüğü bir saha araştırması yapılmıştır. Araştırma kapsamında, sektör çalışanlarının örgütlenme konusundaki düşünceleri, sendikadan beklentileri, çalışma koşulları, çalışma süreleri, çalışma alanı, haklar, sosyo-ekonomik statü gibi konularda ne düşündükleri öğrenilmeye çalışılmıştır.

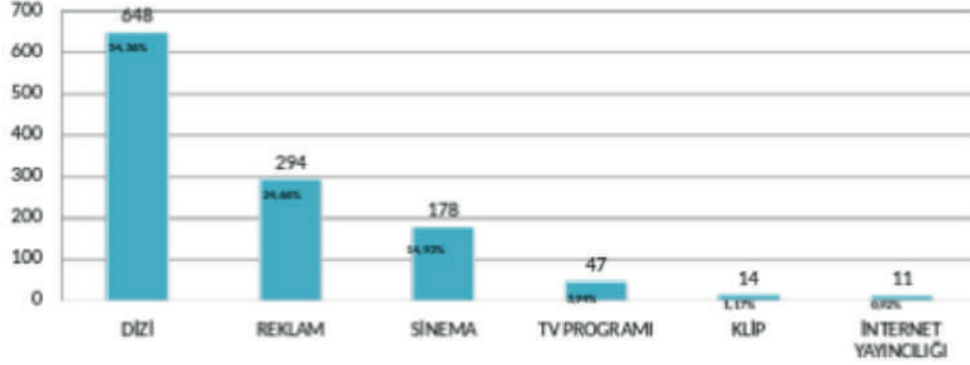
23 Ağustos-23 Eylül 2016 tarihleri arasında internet ortamında gerçekleştirilen ankete toplam 1.205 kişi katılmıştır. Yapılan bu anket çalışmasına yoğun ilgi olmuştur. Bu, çalışanların sendikaya olan ilgisi ve sendikalaşma ihtiyaçları ile ilişkilendirilebilir. Yapılan araştırmanın sonuç raporunda öne çıkan ve işbu rapor içinde önemli olduğumu düşündüğümüz veriler aşağıdaki gibidir;



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

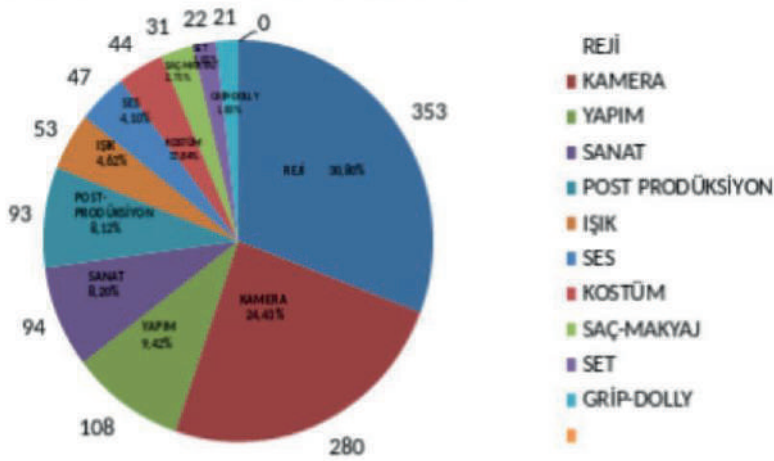
KİMLER ANKETE KATILDI?

Katılımcıların %72'si erkek, %28'i kadındır.



Anket sonuçlarına göre, katılımcıların yarısından fazlasının dizi sektöründe çalıştığı, ikinci sırada % 24 ile reklam, üçüncü sırada ise %14,93 ile sinemada çalıştığını belirtmişlerdir. Bu katılım oranı ülkemizde sinematografik eserlerin üretim sayıları göz önünde bulundurulduğunda paralellik arz etmektedir.

KİŞİ SAYISI VE ORANSAL DAĞILIMI

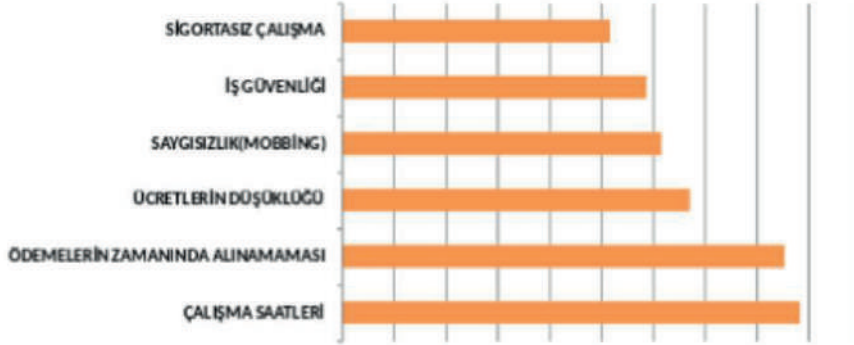


Ankete katılanların mesleklere göre dağılımına bakıldığında reji ekibindekilerin % 31 ile birinci sırada olduğu görülüyor. Reji ekibini %24 ile kamera ekibi takip ediyor. Prodüksiyon ekibi ise % 8 ile üçüncü sırada yer almıştır. Sendikada aktif olarak çalışan post prodüksiyon ekibinin sayısı oldukça sınırlı olmasına rağmen bu ekipten ciddi sayıda kişi anketi doldurmuştur.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

EN ÖNEMLİ SORUNLARIMIZ



Ankete katılan kişilere sektörde karşılaştıkları her bir sorunu en önemliden en önemsiz doğru sıralamaları istenmiştir.

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

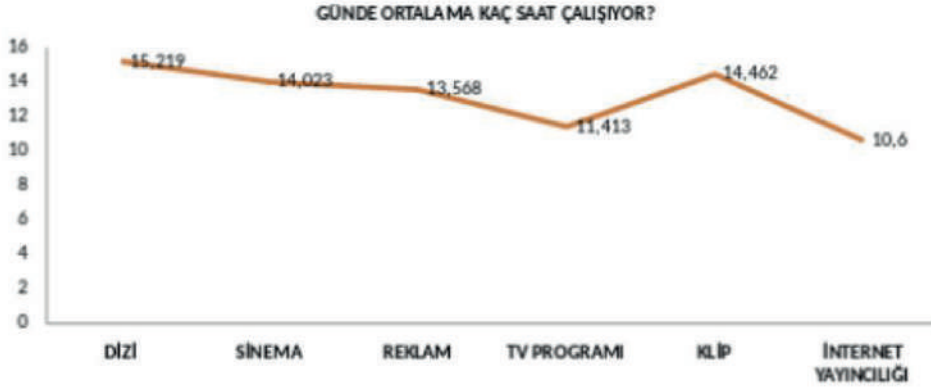
Yapılan gözlem ve görüşmelerde çalışma saatleri, ücretlerin düşüklüğü, ödemelerin zamanında alınmaması, sigortasız çalışma, mobbing olarak da adlandırılan iş yerindeki saygısızlık ve iş güvenliği sektördeki en önemli sorunlar olarak belirtilmiştir. Ankette katılımcıların bu sorunları önem sırasına göre dizmeleri istenmiştir. Soru yönergesinde ilk üç sorunun dizilmesinin yeterli olduğu vurgulanmıştır.

Katılımcıların %54'ü en önemli sorun olarak çalışma saatlerini, %35'i ödemelerin zamanında alınmamasını belirtmiştir. Önemli ikinci sorun, %28'i ise iş yerindeki saygısızlığı en önemli üçüncü sorun olarak gördüğünü belirtmiştir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

ÇALIŞMA SAATLERİNİN DAĞILIMI



Çalışma saatlerinin sektörlere göre dağılımına bakıldığında dizi sektöründe çalışanların günde ortalama 15,2 saat çalıştıkları, reklam sektöründe çalışanların ise ortalamada 13,5 saat çalıştıkları gözükmemektedir. Katılımcıların çalışma saatlerini sektördeki en önemli sorun olarak belirtmelerinin sebebi bu veriler ile açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Sektör çalışanların sette buldukları ve bilfiil çalıştıkları süreler, bir insanın fiziksel olarak dayanamayacağı sınırları dahi aşmaktadır. İşveren olan yapımcılar tarafından özellikle dizi saatlerinin uzun olması gerekçe gösterilerek, kaset teslimi şeklinde ifade edilen bölümün kanala tesliminin (ön hazırlık-çekim-post prodüksiyon aşamalarını kapsamaktadır) bir haftalık çalışma süresi içerisinde tamamlanmaya çalışılması, ancak uzun çalışma süreleri ile mümkün olabilmektedir.

Yukarıdaki araştırmadan elde edilen bilgilerin infografikleri sektörün başta sorununun çalışma saatleri olduğunu göstermektedir. Çalışma saatlerinin uzunluğu sektörde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal bütünlüklerini ve tam iyilik hallerini bozmaktadır. Setlerde çalışan birçok kişi, kronik yorgunluk, tükenmişlik belirtileri göstermekte, meslek hastalıklarına yakalanmakta, iş kazalarına sebebiyet verebilecek riskler ve tehlikelere daha savunmasız ve açık hale gelmektedirler.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde açıkça düzenlendiği üzere genel bakımdan çalışma süresi en çok kırkbeş saat olup, aksi kararlaştırılmadığı sürece haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanabilecektir. Tarafların anlaşması durumunda çalışma saatleri çalışılan günlere günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

durumda dahi iki aylık süre içerisinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamayacaktır. 19 Şubat 2015 tarihli ve 29272 sayılı Resmi Gazete yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyerleri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ ile setler “az tehlikeli” sınıftan “tehlikeli” sınıfa alınmıştır. Buna göre tehlikeli sınıf gereksinimleri olan İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ne ilişkin önlemlerin alınması gerekmektedir.

NACE Rev.2_Altılı Kod	NACE Rev.2_Altılı Tanım	Tehlike Sınıfı
59.11.03	Sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetleri (belgesel yapımcılığı dâhil)	Tehlikeli
90.01.18	Bağımsız aktör, aktrist ve dublörlerin faaliyetleri	Tehlikeli
90.02.11	Gösteri sanatlarına yönelik yönetmenlerin ve yapımcıların faaliyetleri	Tehlikeli

Ülkemizdeki yasal mevzuata aykırı ve iş güvencesi olmaksızın çalışmak zorunda bırakılan sektör çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun SGK güvencesi de bulunmamaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4’üncü maddesinin a fıkrası uyarınca hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılırlar.

Bağlı çalışmasının doğal bir sonucu olan 4/a’lılık, sektörde çalışanların vergi kaydı açmaya zorlanması ile (şahıs şirketi açtırılmasının dayatılması) ihlal edilmektedir. Sektör çalışanları, işin üretim sürecinde emeklerini ortaya koyan, işverenin emir ve talimatlarına tabi olan bağlı çalışanlardır.

Ülkemizde 4/a’lı çalışanlar bakımından, işe başlangıç ve sair hususların SGK’ya bildirilmesi zorunluluğu işverenin yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir. Sektörde çalışanların SGK’larının yapılmaması çok yaygın bir uygulamadır. Sektördeki denetimin artması sonucunda SGK sorunu azalmış gibi görünüyorsa da, işverenlerin gerçek ücret üzerinden SGK bildirimlerini yapmadıkları sıklıkla tespit edilmektedir. Nitekim sektörde haftalık çalışma yaygın olup, işçiler haftalık kaşe üzerinden işverenler ile anlaşmaktadırlar. İşverenler SGK yükümlülüklerini bertaraf etmek amacıyla işçilerle aylık iş sözleşmeleri imzalamakta, haftalık kaşeleri aylık anlaşılan ücret olarak sözleşmelerine yansıtmaktadırlar. Bununla birlikte haftalık kaşeleri açtıktan ya da iş avansı şeklinde işçilerin banka hesaplarına yatırdıkları göze çarpmaktadır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Bunun dışında ana yapımcı olarak yapım şirketlerinin, yapım maliyetini ve işçi alacaklarının oluşturduğu riski bertaraf etmek için işçileri başka yapım şirketleri üzerinden sigortaladıkları sıklıkla gözlemlenmektedir.

Sinema Televizyon Sendikası olarak sektörün mevcut koşullarını, bir dizinin yazım sürecinden çekim sürecine kadar geçen zaman hesaplamaları ile aksiyonlu dizilerin dahi iyi bir bütçe, planlama ve iş organizasyonu ile makul sürelerde çekilebileceğini tespit etmiş bulunuyoruz. Sektörde yeterli denetim ve caydırıcı yaptırımların olmaması sektörün düzene girmesi önündeki ciddi engellerdendir. Sektörde özellikle dizilerin yurt dışına ihracatı son yıllarda ciddi oranla artmış olup, ülke ekonomisine ciddi katkı sağlamaktadır. İTO'nun 2023 projeksiyonuna göre, "Hâlihazırda yıllık 350 milyon dolarlık satış geliri elde eden Türk dizi sektörü, 2023 yılına kadar Güney Asya ve Uzakdoğu'ya ulaşarak 1 milyar dolarlık pazar hacmini yakalamayı hedefliyor" şeklinde belirtilmektedir. Söz konusu projeksiyon ışığında karlarını maksimize etmek isteyen yapımcıların, sektörün çalışma şartlarına yönelik yasal yükümlülüklerini ihmal ettikleri gözlemlenmektedir.

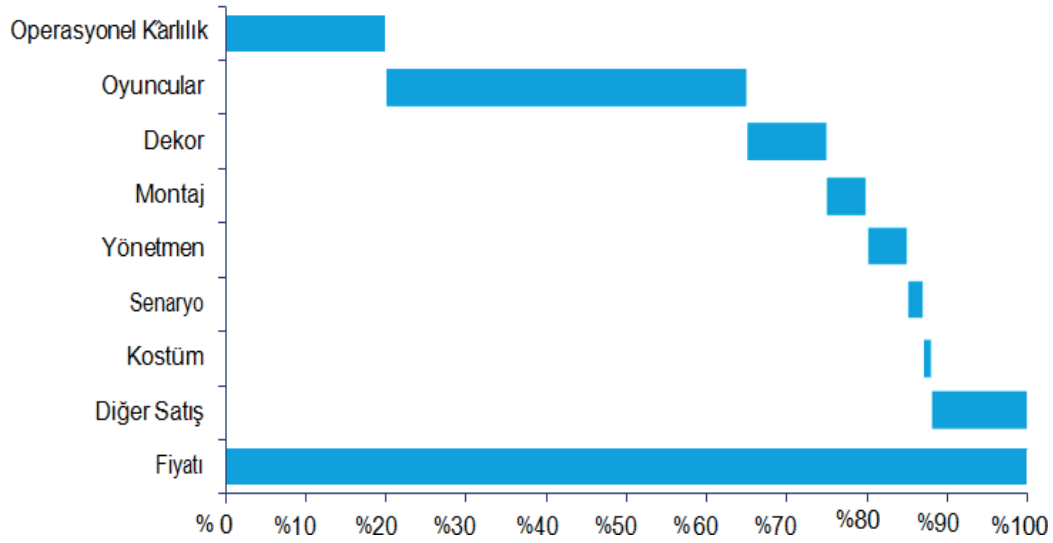
Deloitte adlı şirketin 2013-2014 yılında yayınlanan 95 dizi üzerinden yapılan araştırma sonuçlarına göre de gerek ihracat, gerek maliyet gerek yayın süreleri analizleri bakımından tespitlerimiz doğruluk arz etmektedir. Bu tarih itibariyle sektör üzerine kapsamlı bir araştırma gerçekleşmemiş olsa da gerek yapımcıların, gerek İTO yetkililerinin gerekse Kültür ve Turizm Bakanlığı yetkililerinin açıklamalarına göre aşağıdaki infografiklerin oransal olarak artarak güncelliğini koruduğunu söyleyebiliriz. Buna göre;



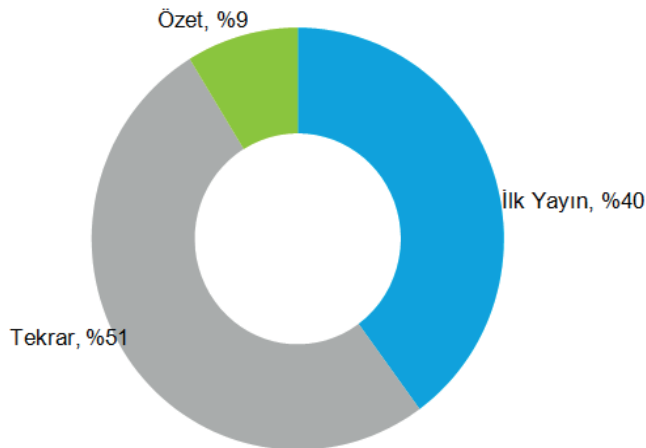
T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Dizilere bölüm başına ödenen tutarlar dizinin türü, kanalın ihtiyacı, rekabet, senaryo, yapım şirketinin pazarlık gücü vb. pek çok faktöre göre değişmektedir. Bu nedenle sektörden görüşlerine başvurulmuş uzmanlar kesin bir ortalama tutar verilmesinden önce bölüm başına 200.000 ile 600.000-700.000 dolara uzanan bir aralıktan söz etmektedirler.

Dizilerinin yaklaşık maliyet kırılımı – popüler diziler için örnek



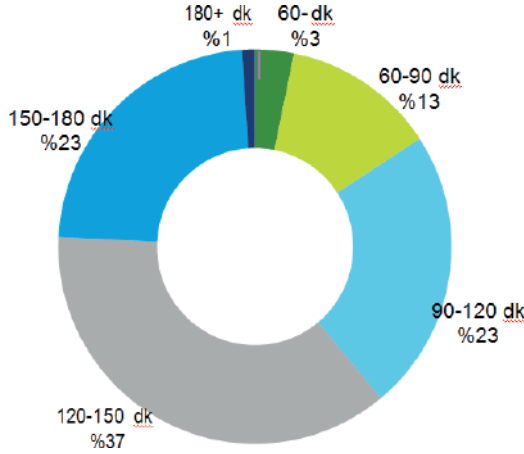
Önde gelen 6 yayının kuruluşunda yayınlanan dizilerin yayınlandıkları toplam süreler göre dağılımı – 2013-2014 sezonu





T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Tekrarlar ve özetler TV kanalları ve yapım şirketleri için ek yapı maliyeti gerektirmemekle birlikte içlerinde yer alan reklamlar sayesinde yayın kuruluşları için önemli ek gelir kaynağı yaratmaktadır.



Kaynak: Deloitte analizi, 2013-2014 sezonu içerisinde yeni bölümü yayınlanan 95 dizinin yayınlanma süreleri analiz edilerek hesaplanmıştır. Reklam süreleri dâhildir.

Tekrarları ile birlikte 150-180 dakika süreli diziler, TV kanallarının prime time kuşaklarının büyük bölümünü oluşturmaktadırlar. Reytingler ve rekabet gibi nedenlerden dolayı ünlü aktörlerin, senaristlerin, yapımcıların tercih edilmesi dizi maliyetlerini artırmaktadır. Buna karşılık RTÜK düzenlemeleri bir dizi yayını içerisinde yer alacak reklam kuşaklarının sayısını ve sürelerini kısıtlamaktadır; bu da yayıncı kuruluşları dizi sürelerini uzatmaya teşvik etmektedir. Yapım şirketlerinin ve oyuncuların bütün eleştirilerine rağmen, bu durumun pazardaki arz- talep durumu dikkate alındığında, yakın zamanda düzelmesi öngörülmemektedir.

S.	Dizi Adı	Yapım Şirketi	Kanal	Ciro (TL mn)
1	Muhteşem Yüzyıl	Tim's Productions	STAR TV	36,7
2	Kurtlar Vadisi Pusu	Pana Film	ATV	34,9
3	Karadayı	Ay Yapım	ATV	33,2
4	Karagül	Avşar Yapım	FOX TV	27,1
5	Medcezir	Ay Yapım	STAR TV	25,9
6	Fatih Harbiye	Koliba Film	SHOW TV	19,6
7	Çocuklar Duymasın	Mint Prodüksiyon	FOX TV	18,5
8	Güneşi Beklerken	D Yapım	KANAL D	18,2
9	Benim Hala Umudum Var	Gold Film	FOX TV	18,2



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

10

Arka Sokaklar

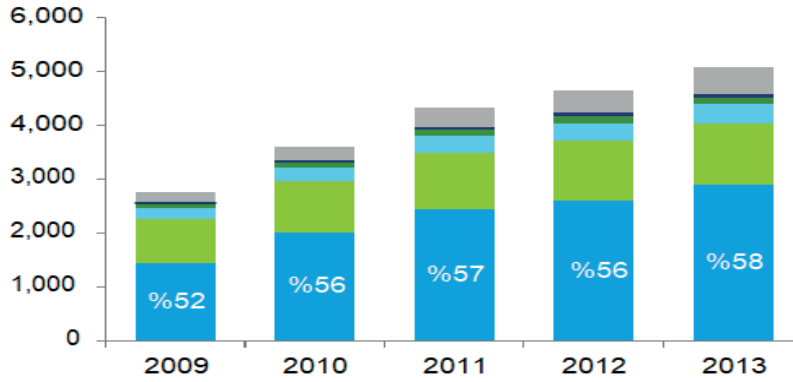
Erler Film

KANAL D

17,6

Forbes Türkiye'nin araştırmasına göre, ciro itibariyle Ay Yapım, Tim's Production ve Avşar Film en büyük yapım firmaları ve Muhteşem Yüzyıl, Kurtlar Vadisi Pusu ve Karadayı öne çıkan diziler olarak sıralanmıştır. En büyük 10 firmanın tahmini toplam cirosu 450 milyon TL iken toplam kârı 45 milyon TL'dir.

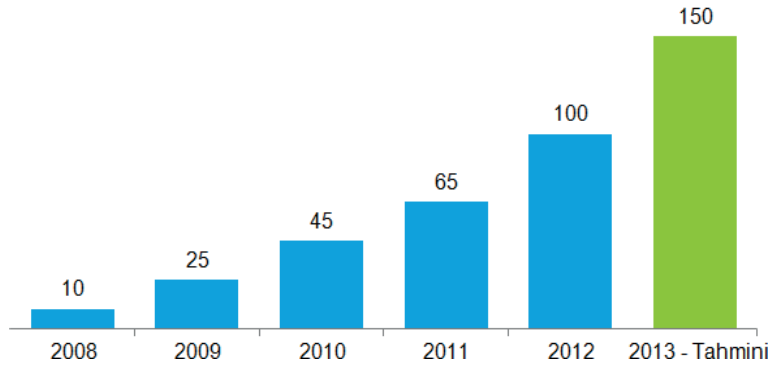
Türkiye'deki mecra bazında medya yatırımları (Milyon TL)



2009-2013 Yıllık Bileşik Ortalama Büyüme

Dijital	%28,4
Sinema	%10,1
Radyo	%10,8
Açık Hava	%15,1
Basın	%8,6
TV	%19,2

Dizi ihracat gelirleri (USD mn)



Dizi yapımcılarının temel gelir kaynakları televizyonlardan bölüm başına alınan ücretler ve başarılı diziler için yurt dışındaki kanallara yapılan satışlardan elde edilen gelirlerdir. Televizyonlardan alınan ücretler bölüm başına ve dizilerin performansına göre yaklaşık



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

200.000-700.000 dolar arasında değişirken ihraç bedelleri de 500 ile 200.000 dolar arasında seyretmektedir.

Sonuç

Sinema TV Sendikası olarak gerek sektördeki temsil yaygınlığımız, gerek üyelerimizin sektörde bilfiil çalışıyor olmaları nedeniyle; sektörün çağdaş, insan haklarına yaraşır çalışma şartlarına kavuşması için önerilerimiz;

- Sinema İş Kanunu çıkarılıncaya kadar sektörde var olan uzun çalışma saatlerinin engellenmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yasal sınırları olan günlük azami çalışma süresi olan 8 saat + 3 saat fazla mesai hükmünün uygulamasını, bunun haricinde uygulanan fazla mesainin caydırıcılığını arttıracak düzenlemeler yapılmalıdır. Bu bağlamda fazla mesaiyi rutine dönüştürmeyecek ve emsal oluşturabilecek farklı ülkelerdeki uygulamalar incelenebilir.
- Sektör çalışanlarının tümünün aldıkları gerçek kaşeler (ücret) üzerinden 4/a'lı olmalarının sağlanması için gerekli önlemler alınmalıdır.
- Sektör çalışanlarının tümünün aldıkları gerçek kaşeler (ücret) üzerinden 4/a'lı olmalarının sağlanması ve işin ana yapımcısı tarafından bu yükümlülüğün yerine getirilmesi için gerekli caydırıcı yaptırımlara mevzuatta yer verilmeli ve yaptırımlar titizlikle uygulanmalıdır.
- Özellikle 4/a'lılık konusunda yapım maliyetinin yüksek bütçelere sahip olduğu söz konusu bilinen bir gerçek iken, yaptırımların da yapım maliyeti bütçesi ile uyumlu caydırıcılıkta olması beklenmektedir. Örneğin mevcut idari para cezalarının sektörde herhangi bir caydırıcılığı bulunmamaktadır. Bu bakımdan mevcut idari para cezaları etkin ve etkili bir yaptırım seçeneği değildir. Sosyal Güvenlik bütçesi alacağının sektörümüzde kayıp oranı çok yüksek olup, önerimiz idari para cezalarının arttırılması ve çalışan sayısı çarpımı sonucunda bulunacak bedellerin idari para cezası olarak uygulanmasıdır. 4/a'lılık konusunda hâlihazırda iyileşme göstermeyen yapımcı ve yayıncı şirketler (işin ortağı olmaları bakımından) üretilecek işlere yayın yasağı, lisans iptali de dâhil olmak üzere farklı ve etkili yaptırımlar getirilmelidir.
- Sinema İş Kanunu çıkarılması ya da çıkarılıncaya kadar sinematografik eserler bakımından bir yönetmelik ile çalışma saat ve koşullarının ivedilikle düzenlenmesi gerekmektedir. Yapılacak bu düzenlemede sektör gerekleri olarak fazla mesai uygulanamayacağının açıkça



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

belirtilmesi olası istismarların önüne geçebilmek için gerekmektedir.

• Sektör çalışanlarının sosyal güvenlik haklarının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu bakımdan;

- a) Sosyal Güvenlik Sistemi'ne aykırı bir düzenleme olan Ek-6 sistemi iptal edilmeli, halihazırda EK-6 dolayısıyla mağdur edilen çalışanların hakları iade edilmelidir.
- b) Geçmişe yönelik olarak sosyal güvenlik primlerinin geriye dönük borçlanmalarına ilişkin imkanlar yaratılmalı ve sektör çalışanlarından emekli olamayanlara emeklilik hakkı tanınmalıdır.
- c) Sektördeki proje bazlı iş modeli nedeniyle, sektör çalışanlarının gerekli prim gün sayılarını tamamlayarak emekli olmaları mümkün değildir. Bu nedenle sektör çalışanlarına yönelik olarak prim hizmet zammı içeren özel bir düzenleme getirilmelidir.

• Setler çok değişken tehlike ve risklerle dolu çalışma alanlarıdır. Sektörün "az tehlikeli" sınıftan "tehlikeli" sınıfa alınması sebebiyle alınacak önlemler daha da önem kazanmıştır. Yine sektöre özel bir iş salığı iş güvenliği yönetmeliği hazırlanana kadar, bu anlamda bütün setlerde çalışan sayısı ile orantılı olarak yapım şirketlerine bağlı çalışan, setlerde görevlendirilecek iş sağlığı iş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri istihdam edilmelidir. Bu koşulların 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre sağlanamadığı durumlarda en azından setlerde acil müdahale gerektiren durumlar için sağlık personeli ve ambulans bulundurulması önem arz etmektedir.

5.3.4 Sinema Oyuncuları Meslek Birliği (BİROY) Tarafından Sunulan Görüş Yazısı

5.3.4.1. FSEK M.18/2 Kapsamında İcraçı Sanatçılara Yönelik Açıklık Düzenlemesinin Getirilmesi

İcraçı sanatçılar hukuki açıdan ülkemizde 4/b'li olmaya zorlanıyor olsalar da hukuki nitelik itibariyle 4/a statüsünde bulunmaktadır. Yapımcının dediği yer ve saatte, yapımcının istediği kilo, saç rengi gibi fiziksel durumlarda bulunmak zorunluluğu içerisindeyler. İcraçı



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

sanatçıların özel hayatlarındaki ilişkilerine dahi yapımıcılar akdedilen sözleşmeler ile karışmaktadır.

İş hukuku kapsamında iş sözleşmesinin unsurları olan; bir işin görülmesi, işin ücret karşılığında yapılması ve bağımlılık unsurunun icracı sanatçılar bakımından tam anlamıyla oluştuğu açıktır. Nitekim SGK da ciddi prim kaybı yaşanan sektöre ilişkin çalışmalarını ön plana çıkarmış bulunmaktadır.

Ülkemizde yerleşik Yargıtay uygulaması bakımından işçi statüsünde bulunan kişilerin işlerini görürken meydana getirdikleri eserler üzerindeki haklar işverenlerce kullanılacağından bahisle FSEK kapsamında açılan davalar reddedilmektedir. Sinema TV sektörü bakımından da söz konusu düzenlemeye FSEK’te yer verilmesinin amacı dönemin ihtiyaçları çerçevesinde TRT ile çalışanları arasındaki ilişkileri düzenlemek ise de günümüzde söz konusu düzenleme hak sahiplerinin aleyhine işler hale gelmiştir. Nitekim icracı sanatçılar 4/a’lı olmaları durumunda telif alamayacakları gibi bir argümanla her mecrada karşılaşmaktadırlar.

Dünyadaki uygulamaya bakıldığında telif hakkı sahibi icracı sanatçıların 4/a’lı yani bağlı çalışan statüsünün esas olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ülkemiz bakımından da esas olan icracı sanatçıların 4/a’lı bağlı çalışan olduklarının kabulü ile telif alabilmelerine olanak sağlayacak şekilde açıklık getirilmek suretiyle FSEK m.18/2’de değişiklik yapılması talebimizdir.

5.3.4.2. Adil Bedel-Devredilemez Haklar

Ülkemizde icracı sanatçılar çok ağır ve tek taraflı sözleşmeler imzalamaya zorlanmaktadır. Burada bahsi geçen zorlama “kara listeye alınma”, “iş verilmemesi” şeklinde gerçekleşmektedir.

İcracı sanatçılarla imzalanan sözleşmelerin Borçlar Kanunu bakımından genel işlem şartına tabi sözleşmeler olduğu tartışmasızca açıktır. Bu tarafımızca bilinmekte olup, sözleşmenin geçersizliğine yönelik hiçbir icracı sanatçı dava açmamaktadır. Böylesi bir davayı açmak o icracı sanatçının sektöre veda etmesi anlamına gelmektedir. Bundan dolayı da fiilen böyle bir dava açılmamaktadır.

Nitekim sözleşmelerinin ağırlığından dolayı sıkıntı yaşayan ve işi bırakmak zorunda kalan gencecik 2 icracı sanatçının cezai şart talepli davalarla ve işsiz bırakılma ile mağdur edildiğine tanıklık etmiş bulunmaktayız.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Meslek birliği adına yayıncı kuruluşa açtığımız davada, yayıncı kuruluş yapımcı şirketlere davayı ihbar etmiş ve halihazırda yapımcı şirketler icracı sanatçıların hiçbir hakları olmadığını, tüm haklarını yapımcıya devrettiklerini iddia etmektedirler. Dolayısıyla FSEK m.80 kapsamında kendisine tanınan hiçbir hak, icracı sanatçılar tarafından etkin bir şekilde kullanılamamaktadır.

Bugüne kadar sadece kendisinden cezai-şart talep edilen bir icracı sanatçı lehine savunma da sözleşmenin geçersizliği ileri sürülmüş ve söz konusu dava sözleşmenin genel işlem şartına tabi olması nedeniyle icracı sanatçı lehine sonuçlanmıştır.

Dolayısıyla çoğaltma, dağıtım, kiralama, ödünç verme, erişime sunulma, umuma iletim, uydu yayımları ve kablo ile yeniden iletim, yayın haklarının “Beijing Anlaşması” uyarınca icracı sanatçılar bakımından devredilemez nitelikte haklar olduğunu, icracı sanatçılara tanınan diğer haklar bakımından ise son çare olarak adil bedel karşılığı devredilebileceğinin ve bu adil bedelin icracı sanatçının ücretinin belirli bir yüzdesi şeklinde asgari olarak yasada açıkça belirtilmesi gerekli görülmektedir.

Meslek birliği'miz ile bugüne kadar 6 ayrı ülkede (İspanya, Arjantin, Şili, Hollanda, Romanya, Peru) bulunan meslek birlikleri arasında ikili anlaşmalar imzalanmıştır.

5.3.4.3. Sorunlar ve Çözüm Önerileri

5846 sayılı Kanun başlangıçta hak sahiplerinin korunması bakımından önemli gelişmelerin ortaya çıkmasını sağlamış ancak günümüzde yetersiz hale gelmiş bulunmaktadır. Uygulamada karşılaşılan sorunlar hak sahipleri ve kullanıcılar başta olmak üzere güvenlik güçlerinden yargı kurumlarına kadar farklı kesimleri olumsuz yönde etkilemektedir. Var olan Kanun ile getirilen sistem çalışmaz durumdadır. Kanımız odur ki çözüm bu sistemde küçük düzenlemelerden değil yeni bir lisanslama sistemi kurulmasından geçmektedir. Yeni bir sistem önerisi de doğru biçimde saptanmış aksaklıkların çözümü üzerinde yükselmelidir.

5.3.4.3.1. Var Olan Sorunlar

1- Hakların, Sorumlulukların ve Yaptırımların Tanımlanmasındaki Eksiklikler

Yasada yer alan haklar, kullanıcı ve uygulayıcıların sorumlulukları ve yaptırımlar konusunda karşılaşılan eksiklikler veya muğlak ifadeler nedeniyle hak sahipleri kayba uğrarken kullanıcılar açısından belirsizlikler ve mağduriyetler doğmaktadır. Örneğin yeniden iletim



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

hakkı açıkça tanımlanmamış, eser, icra ve fonogramların içerildiği radyo televizyon yayınlarının umumi mahallerde kullanılmasının yaptırıma bağlanması eksik kalmış, tazminat hesaplamalarının neye dayanarak yapılacağı belirsiz bırakılmıştır.

2- Özel Kopyalama Harç (ÖKH) Gelirlerinin Hak Sahiplerine Verilmemesi

ÖKH gelirlerinin hak sahiplerine verilmemesi nedeniyle yayıncılık, sinema ve müzik sektörlerindeki tüm eser sahipleri ve bağlantılı hak sahipleri mağdur olmaktadır.

3- Umumi Mahallerin Lisanslanmasında;

a) Hak Takibi Usullerinin Karmaşık ve Zor Olması

Mevcut mevzuat hak ihlali halinde yapılacak takip ve cezalandırma işlemlerinin yasal usuller içinde, iddia ve yargı makamlarının katılım ve kararlarıyla yapılmasını gerektirmektedir. Kamu idaresinin süreç üzerinde hiçbir denetim ve yaptırımı tanımlanmadığından, en küçük bir işletmede sanat eseri kullanımından gelişkin teknolojilerle umuma erişilebilir kılma uygulamalarına kadar her alanda, savcılık ve mahkemelere başvuru ilk andan itibaren zorunludur. Yüz binlerle ifade edilen umuma açık mahallerin bu yöntemle takip altına alınması, içerik kullanıp kullanmadıklarının tespit edilmesi ve lisans almalarının sağlanması pratikte mümkün olmamaktadır. Bu nedenle hak sahipleri bakımından arzulan yaygın lisanslama sağlanamadığı gibi, kullanıcılar da polis nezaretinde denetim ve yargılanma gibi istenmeyen uygulamalarla karşı karşıya kalmaktadır. Tespitlerin Güvenlik Şube tarafından polis eliyle yapılması zorunluluğu kullanıcılarda hoşnutsuzluk yaratmakta, şikayetlere neden olmaktadır.

b) Yargı Sistemi Üzerindeki Aşırı Yük

Bu tablo bir yandan güvenlik güçleri üzerinde ek bir iş yükü yaratırken diğer yandan savcılıklar, ihtisas mahkemeleri ve Yargıtay üzerinde başta öngörülme bir dava yoğunluğuna neden olmaktadır. Hukuk davalarının maliyet yükü ve kararların geç çıkması nedeniyle hak sahiplerinin ceza davaları açması ilgili mahkemeleri çalışamaz hale getirmiştir. Hak sahiplerinin hukuk davalarına yönelmesi halinde bu yük sadece alan değiştirecek ama sorun çözülmemiş olacaktır. Bu durum kullanıcıların yıllar süren davalarla karşı karşıya kalmasına ve hak sahiplerinin haklarını geç elde etmelerine neden olmaktadır. Kaldı ki gerek ceza gerek hukuk davalarında alınan kimi kararlar ile hak sahiplerinin yargı yolunu kullanmaları giderek imkansızlaşmaya başlamıştır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

c) Korunan Repertuarın Üyelik Koşuluna Bağlı Olması

Toplu hak yönetimi sistemleri içeriklerin tek tek lisanslanmasının kullanıcılar ve hak sahipleri bakımından neredeyse imkansız olması nedeniyle ortaya çıkmıştır. Yeni bir eserin ne zaman ortaya çıkacağını, dinleyici/izleyici/okurların hangi durumda neyi dinlemek/izlemek/okumak isteyeceklerini bilmek mümkün olmadığından kullanıcıların öngörülebilir olarak gerekli izinleri önceden almasının beklenemeyeceği aşıkardır. Hak sahiplerinin de tersini yapmasını ve repertuarlarını kullanacak yerleri önceden saptayarak gerekli izinleri almalarını istemelerini düşünmek de imkansızdır. Bu nedenle toplu hak yönetimi kuruluşu olan meslek birlikleri ortaya çıkmış ve tüm repertuarlarıyla ilgili izinleri vermeye başlamışlardır. Günümüzde bu dahi yetersiz kalmakta, meslek birlikleri repertuarı dışında kalan yapıtların kullanılması sorunlu hale gelmektedir. Kimi zaman hak sahipleri kimi zaman kullanıcılar arasından çıkan kötü niyetli kişiler dava açma veya izinsiz kullanım gerçekleştirme gibi davranışlara yönelebilmektedir.

ç) Birden Fazla Noktadan Lisanslama

Birden fazla yerden lisanslama yapılabilmesi ve repertuar geçişlerinin de yaşanması bu sorunu daha da derinleştirmektedir. Kullanıcılar kiminle sözleşme imzalayacakları konusunda belirsizlikle karşı karşıya kalırken her meslek birliğinin ayrı ayrı hak takibi yapması güvenlik güçleriyle yargının yükünü iyice ağırlaştırmaktadır.

d) Tarife Uyuşmazlıklarının Çözüm Usullerinin Yetersizliği

Lisans bedellerinin saptanması mevcut yasada tümüyle meslek birliklerinin yetkisinde olup uyuşmazlık halinde karmaşık bir usulle bağlı bir yargılama sürecinden başka itiraz imkanı bulunmamaktadır. Bu durum nedeniyle kullanıcılar yargı yoluna başvurmaktan kaçınmakta, bunun yerine Rekabet Kurumu başta olmak üzere Cumhurbaşkanlığı'na kadar dilekçe yazmayı tercih etmektedirler.

e) Tahsilat Problemlerinin Yaygınlığı

Meslek birlikleri tarafından ayrı ayrı fatura kesilmesi ve tahsilatların ayrı ayrı takip edilmesi nedeniyle kullanıcıların ödemelerinde kırtasiye ve maliyet ortaya çıkarken planlama yapmaları da zorlaşmaktadır. Tahsilat yapamayan meslek birliklerinin ayrı ayrı yasal takipleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

4- Dijital Kullanımlarda İzinsiz Arz Kaynaklarının Denetim Altına Alınmamış Olması

İzinsiz içerik arz eden sitelerin ve platformların engellenmesinde karşılaşılan eksiklikler tüm sektörleri derinden etkilemekte ve gelir kaybına neden olmaktadır. Yer ve servis sağlayıcıların tanımlarının örneğin kullanıcı tarafından yüklenen içerikler gibi bazı uygulamalar bakımından tartışılır olması, sorumluluklarının net olmaması bir diğer önemli sorundur. Lisanssız sitelerin bu işi yapmalarının esas nedeni olan gelir kanallarının kesilememesi ise en büyük problem olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan lisans alan içerik sağlayıcılar haksız rekabet ile karşı karşıya kalmakta ve gelirlerini arttıramamaktadır. Bu durum bütün dünyada içerik üreticilerinin asli gelir kaynağını oluşturan dijital satış pazarının ülkemizde bir türlü istenilen seviyeye yükselememesi sonucunu doğurmaktadır. Bu alanın yasal bir pazara dönüşmesinde mevcut yasamızın Ek 4. Maddesi önemli bir işlev görmekle beraber teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kalmaya başlamıştır.

5.3.4.3.2. Çözüm Önerileri

1- Tanımlar

Öncelikle uygulamada sorunlara neden olan tanım eksikliklerinin yeniden düzenlenmesi gerekli görülmektedir. Bu bakımdan yeniden iletim, kiralama, ödünç verme haklarının yasada uluslararası mevzuat gözetilerek açıkça tanımlanmasının hak sahipleri bakımından önemli olduğunu düşünmekteyiz. Mevcut ifadeler nedeniyle kullanıcılar Yargıtay kararlarına rağmen hak sahiplerinin taleplerini ancak mahkeme sonrasında kabul etmektedir.

İkinci olarak yayın kuruluşlarının uluslararası sözleşmelerde olmayan bir şekilde tanımlanmış olan haklarının, bu sözleşmelere uygun hale getirilmesi yani “girişi ücretli” yerlerle sınırlanması gelmektedir. Yayın kuruluşlarının bütün umumi mahallerde lisanslama yapması sistemi bütünüyle karmaşık hale getirmektedir.

Diğer yandan kullanıcılarla ilgili sorumluluklar ve yaptırımların daha açık şekilde tanımlanması halinde çelişik yargı kararlarının ortadan kalkacağı düşünülmektedir. Bu kapsamdaki önerilerimiz aşağıda ilgili konularda belirtilmektedir.

Ülkemizde icracı sanatçılar çok ağır ve tek taraflı sözleşmeler imzalamaya zorlanmaktadır. Burada bahsi geçen zorlama “kara listeye alınma”, “iş verilmemesi” şeklinde gerçekleşmektedir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Bugüne kadar sadece kendisinden cezai-şart talep edilen bir icracı sanatçı lehine savunma da sözleşmenin geçersizliği ileri sürülmüş ve söz konusu dava sözleşmenin genel işlem şartına tabi olması nedeniyle icracı sanatçı lehine sonuçlanmıştır.

Dolayısıyla; Yeni Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nda icracı sanatçılar bakımından öngörülen haklardan çoğaltma, dağıtım, kiralama, ödünç verme, erişime sunulma, umuma iletim, uydu yayınları ve kablo ile yeniden iletim, yayın haklarının “Beijing Anlaşması” uyarınca icracı sanatçılar bakımından devredilemez nitelikte haklar olduğunun yasada açıkça belirtilmesi,

İracı sanatçılara tanınan diğer haklar bakımından ise son çare olarak adil bedel karşılığı devredilebileceğinin ve bu adil bedelin icracı sanatçının ücretinin belirli bir yüzdesi şeklinde asgari olarak yasada açıkça belirtilmesi gerekli görülmektedir.

2- Özel Kopyalama Harcı

ÖKH gelirlerinin hak sahiplerine verilmesi uluslararası sözleşmeler nedeniyle bir zorunluluk olduğu gibi adil bir sistemin oluşması için de gerek şart niteliği taşımaktadır. ÖKH'nın toplanması ve hak sahipleri arasında dağıtılmasına ilişkin önerilerimiz şöyledir:

- ÖKH gelirleri Genel Müdürlük eliyle toplanılmasına devam edilmelidir
- ÖKH alınacak ürünlerin belirlenmesi ve sektörler arası paylaşım konusunda ilgili sektörlerin meslek birliklerinin temsilcilerinin katılımıyla bir Kurul oluşturulması yararlı görülmektedir. Önerimiz bu Kurul'un ÖKH kesilecek cihazlar için öneride bulunabilmesi, sektörler arası paylaşım konusunda bu Kurul'un ortak görüşünün esas alınması ancak ortak görüş ortaya çıkmaz ise Genel Müdürlük tarafından uluslararası örnekler esas alınarak bir paylaşım modeli ortaya konması yönündedir.
- Sektörler arasındaki paylaşım sonrasında farklı hak sahipleri arasındaki paylaşım da yukarıdakine benzer bir yöntem ile gerçekleştirilmeli, ortak görüş oluşturulamaz ise Genel Müdürlük tarafından uluslararası örnekler esas alınarak karar verilmelidir.
- Meslek Birliklerinin üyelere dağıtımları ise kendi dağıtım yönergeleri ışığında, kullanım listeleri esas alınarak yapılmalıdır.
- ÖKH'nın tamamının hak sahiplerine verilmesi şeklinde düzenleme yapılmalıdır.

3- Umumi Mahallerin Lisanslanması

Sorunlar, çözümün temel ilkelerini belirlemektedir. Yeni sistem;



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

- Toplu hak takibini zorunlu kılan
- İzin almayı basitleştiren,
- İdari denetim ve yaptırımlarını kullanan,
- Tek merkezden lisanslamayı sağlayan,
- Tüm repertuarı kapsayan,
- Tarife uyumsuzluklarının yargı dışında çözülmesi olanağı veren
- Meslek birliklerinin üzerinde olmayan, onlara hizmet veren ve tabi olan bir yapılanmayı sağlamak durumundadır.

Sertifika Sistemi Önerisi

Meslek Birlikleri olarak toplu hak yönetiminin zorunlu olduğu alanların (umumi mahallerin ve Radyo-TV yayıncılarının) lisanslanmasında böyle bir çözümün Sertifika Sistemi ile sağlanabileceğini düşünmekteyiz. Toplu lisanslamanın işleyiş olarak zorunlu olduğu alanlarda uygulanacak bu sistem esas olarak 4 ana unsurdan oluşacaktır.

- Ortak Lisanslama Birliği
- Genişletilmiş Lisanslama
- Sertifika
- Tarife Uyuşmazlık Kurulu

Bu unsurların işlevleri ise aşağıdaki gibi tasarlanmaktadır.

a) Ortak Lisanslama Birliği (OLB)

Aynı sektörde faaliyet gösteren farklı hak sahibi kümelerini temsil eden meslek birlikleri bir OLB içinde zorunlu olarak bir araya gelerek genişletilmiş toplu lisanslama yapacaklardır. Böylece kullanıcıların farklı farklı kişi ve kurumlarla muhatap olmaları engellenecek ve tek merkezden izin tek merkeze ödeme esası hayata geçirilmiş olacaktır. Hak sahipleri haklarını OLB içinde takip edecekleri için kullanıcılar yeni meslek birlikleri kurulsa bile yeni hak sahipleriyle muhatap olması engellenecektir.

OLB aynen meslek birlikleri gibi özel hukuk tüzel kişisi olarak tanımlanmalıdır. OLB organları yasada tanımlanmalı ancak bu organlar meslek birliklerinin atayacağı temsilciler tarafından oluşturulmalıdır. Ayrı bir delegasyon ve genel kurul oluşturulması işleyişinin meslek birliklerinden bağımsız hale gelmesi sonucunu doğuracağından uygun görülmemektedir. İşleyişi katılan meslek birliklerinin anlaşması ile belirlenecek kurallar ile sürdürülmelidir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Anlaşmaya varılamaması anlaşma sağlanıncaya kadar halinde Genel Müdürlük tarafından konulacak kurallar geçerli olmalıdır. OLB denetimi kamu ve kendi kurulları aracılığıyla yapıldığı kadar katılan meslek birlikleri tarafından da yapılabilmelidir.

b) Genişletilmiş Lisanslama

Toplu hak yönetiminin zorunlu olduğu alanlarda (umumi mahallerin ve Radyo-TV yayıncılarının) Meslek Birliklerine üye olmayan hak sahipleri adına takip ve lisanslama yapma yetkisi yasa yoluyla görevlendirilen OLB’de olacaktır. Kimi Avrupa ülkelerinde de var olan bu uygulama ülkemizde etkin bir lisanslama sisteminin oturması için zorunlu görülmektedir. Hak sahiplerinin sistem dışına çıkmaları mümkün olacak ancak bu durumda dahi OLB’nin yetkili olduğu alanlarda kendi başlarına lisanslama yapma yetkileri bulunmayacaktır. Hak takibi yapmayacağını beyan eden bu kişi veya kurumların repertuarının umumi mahallerde kullanılması mümkün olmayacak, bu tür kullanımlar gerekçe gösterilerek sertifika alınamayacaktır.

c) Sertifika

Asli faaliyetinin bir parçası veya her hangi bir nedenle içerik kullanan umumi mahaller bu sertifikayı almak zorunda olacaklardır. Sertifika alımı OLB’den lisans alınması koşuluna bağlı olacaktır. Kamu idaresinin tasarrufu olmakla beraber, sertifikaların OLB tarafından verilmesine olanak sağlanması, kullanıcıların işlemlerini tek elden bitirmelerini sağlayacağından tarafımızdan önerilmektedir.

Umuma açık mahallerin sertifika alıp almadığı idare tarafından denetlenecektir. Bu denetimlerin içinde kullanıcı ve hak sahibi temsilcilerinin de bulunduğu bir Denetim Komisyon’u eliyle yapılması önerilmektedir. Komisyon denetimlerinde içerik kullandığı ancak sertifika almadığı tespit edilen umumi mahallere idari para cezası uygulanacaktır. Hak sahiplerinin yasal yaptırımları ise suçun tekrarı halinde gündeme gelecektir.

ç) Tarife Uyuşmazlık Kurulu

Lisans bedellerinin uluslararası teamüllere uygun olmadığı ve ülke gerçekleriyle çeliştiği yönündeki iddiaların yargıya götürülmeden çözümü için bir aşama olarak önerilmektedir. Telif hakları Genel Müdürü, Rekabet Kurumu temsilcisi, uzmanlık mahkemelerinden bir yargıç ve konunun uzmanı iki akademisyene ek olarak hak sahipleri ve kullanıcı temsilcilerinin de yer alacağı bir kurul olarak düşünülmektedir. İtirazlar tek tek işletmelerin lisans bedellerine ilişkin



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

olarak değil sektör tarifelerine ilişkin olarak yapılmalıdır. İtiraz hakkı meslek kuruluşları, tek tek iş yerleri ve meslek birliklerine tanınmalı ancak itiraz ve karar süreye bağlanmalıdır. Süresi içinde itiraz edilmeyen tarifeler kesinleşmiş olmalıdır. Kurul kararına karşı mahkemeye itiraz yolu açık olmalı ancak yargılama süresince Kurul kararı uygulanmalıdır. Kesinleşen tarifeler hak sahipleri adına yapılan yasal takiplerde tazminat hesaplamalarına esas olmalıdır.

Sistemin Yararları

Ana hatlarıyla yukarıda belirtilen lisanslama sistemi mevcut ve işlemeyen sistemin sakıncalarını ortadan kaldırırken;

- Hak sahiplerinin etkin bir lisanslama yapabilmesini,
 - Meslek Birliği sayısı çok olsa dahi tek merkezden lisanslama yapılabilmesini,
 - Kullanıcıların tek merkezden basitleştirilmiş şekilde lisans almasını,
 - Genişletilmiş lisans uygulaması ile kullanıcıların sürpriz hak talepleriyle karşılaşmamasını,
 - Karmaşık incelemeler ve yetkinlik gerektiren tespit uygulamasının yerini tek bir belgenin kontrolüyle sınırlı bir denetimin almasını,
 - Kolluk ve yargı üzerindeki iş yükünün kalkmasını,
 - Lisanslamanın yaygınlaşmasını,
 - Hak sahipleri daha fazla gelir elde ederken kullanıcıların daha az bedel ödemesini,
 - Tahsilatların tek merkezden yapılması sayesinde gereksiz uyuşmazlıkların ortaya çıkmamasını,
 - Tek merkezden takip yapılması sonucunda kullanıcılara maliyet indirimi sağlanacağı gibi takip yapılması durumunda İcra dairelerinin işinin de azalmasını sağlayacaktır.
- Kanımızca etkin bir lisanslama sisteminden beklenen de budur.

4- Dijital Kullanımlara İlişkin Düzenlenmeler

Fiziki taşıyıcıların yerini dijital ortamın alıyor olması nedeniyle müzik, sinema, dizi ve kitap yayıncılık sektörleri hatta radyo ve televizyon yayıncılığı izinsiz dijital arz ve kullanım sorunuyla karşı karşıya kalmışlardır. Oysa Dijital Pazar bütün dünyada bu sektörlerin ana gelir kaynaklarının başında gelmektedir. Bu alanın düzenlenmesi için temel yaklaşım içerik sağlayıcılar, yer ve servis sağlayıcılar, teknoloji sağlayıcılar ve gelir sağlayıcılarının



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

sorumluluğu olduğunun açıkça tanımlanması olmalıdır. Pazar düzenlemesi ve hak sahiplerinin haklarını koruyabilmeleri bakımından aşağıdaki hususlar önerilmektedir:

- Uyar-kaldır sistemine “öyle kal” (stay down) ögesi eklenmelidir. Bu bir kez çıkarılmış içeriklerin farklı farklı isimlerle izinsiz olarak yeniden sunulmasını hedeflemektedir. Özellikle kullanıcıların içerik yüklemesine izin veren Youtube gibi sitelerin bu kontrolü sağlayacak teknolojik önlemleri (finger print vb) almaları zorunlu kılınmalıdır.
- Doğrudan içerik sunmamakla beraber yasadışı linklere erişim sağlayan veya teknolojik önlemlerin kırılması yoluyla, örneğin stream ripping, hak sahiplerinin verdiği izinlerin aşılması sonucunu doğuran kaynaklar içerik sağlayıcılarla aynı sorumluluğa sahip olmalıdır.
- İçerik sağlayıcının asli sorumluluğunun yanı sıra yer ve servis sağlayıcıların ikaz edilmeleri sonrasında başlayacak sorumlulukları olmalıdır. Örneğin kararların hızla uygulanması, hak sahiplerinin yasal taleplerinin ivedilikle cevaplanması gibi konular bu sorumluluk içinde olmalıdır. İçerik sağlayıcının bulunamadığı hallerde erişim engellenmesi kararının muhatabı olmaları sağlanmalıdır.
- P2P sistemleri ve/veya benzerleri ile yaygın şekilde izinsiz içerik paylaşan kişiler hakkında uyar kaldır sistemi işletilmelidir. Uyarılmalarına rağmen devam edenler hakkında öncelikle idari tedbirler alınabilmelidir. Bu sistemin işleyebilmesi hak sahipleri, savcılık, servis sağlayıcılar ve kayıt biriminden oluşan bir zincir gerektirmektedir. Bu zincirde eksik olan tek halka kayıt birimidir. Var olan kamu kurumlarından birisinin bu işlevi görebileceği düşünülmektedir.
- İçeriklerin izinsiz erişilir kılınmasının takibinde rutin denetimlerle acil işler usul olarak farklı ele alınmalıdır. Acil durumlarda, örneğin yeni bir albüm veya kitabın önceden yayınlanması gibi, hızla müdahale olanağı sağlanmalıdır.
- Sadece url için değil, sitenin genel niteliğine ve sahibinin erişilir olma durumuna bağlı olarak tüm site için erişiminin engellenmesi kararı verilebilmelidir.
- Gelir akışını kesebilmek bakımından reklam verenler (markalar ve reklam ajansları) bakımından ikincil sorumluluklar ve yaptırımlar tanımlanmalıdır. Reklam verenler ve/veya reklam ajansları izinsiz içerik sunan site ve uygulamalara reklam vermemeli, bunlara yaptıkları ödemeleri gerçekleştirme yöntemleri hakkında bilgi vermek zorunda



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

olmalıdır. Bu konularda alınmış yasal tedbirlere uymamaları halinde idari, cezai ve hukuki mali sorumlulukları olmalıdır.

- Bir bütünlük sağlamak ve usulleri etkinleştirmek bakımından 5651 sayılı yasadaki tanım, usul ve yaptırımlara 5846 sayılı yasada da yer verilmelidir.

5.4. İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

5.4.1. Uzun Çalışma Süreleri

Avrupa ve ABD’de dizi bölüm süreleri ortalama 45 dakika, Türkiye’de ise ortalama 110-120 dakikadır. Zira bu fark sebebiyle yurtdışına ihraç edilen 1 bölümlük Türk dizileri ilgili ülkelerde 2-3 bölüm halinde yayınlanmaktadır. Ülkemizde yapımcılar tarafından (stok çekimler yapıp) paket program şeklinde çekimler yapılmadığı için yapımcıların her hafta yeni bir bölüm yayınlama yükümlülüğü altında olmaları nedeniyle haftalık 110-120 dakika süresindeki dizinin çekimi ve yapımı işinin gerçekleşmesi adına çalışma gün ve sürelerinin insan takatini aşacak boyutta olduğu, bu sürenin tek ekiple çalışılan dizilerde haftanın 6-7 günü (ara dinlenme süreleri dâhil) günde 16 saati bulduğu, iki ekip halinde yapılan çekimlerde ise sürenin biraz daha düşerek haftada 5-6 gün (ara dinlenme süreleri dâhil) 12-14 saat aralığını bulduğu, toplam 2-3 kez olmak üzere günde 2-2,5 saat kadar ara dinlemesi kullandırıldığı, ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmamasına rağmen söz konusu işçilerin günde 14-16 saat fiilen sette buldukları, bu haliyle her bir işçinin şahsına ilişkin olmak üzere günlük en çok çalışma süresi olan 11 saatin aşıldığı gibi iki çalışma günü arasında 12 saatten daha az kesintisiz dinlenme süresinin olduğu ve yine yasal haftalık çalışma süresinin çok üzerinde çalışıldığı, yoğun çalışma sistemi sonucunda bazı haftalarda işçilerin hafta tatilini kullanamadıkları, her bir işçinin şahsına ait olmak üzere yılda 270 saatlik fazla çalışma üst sınırının aşıldığı, prime-time denilen akşam 8-12 kuşağında önceden iki farklı dizi yayınlanmakta iken bugün geline nokta belirtilen saat aralığında 240 dakikayı bulur şekilde özet ve reklam araları ile tek dizinin yayınlanmakta olduğu belirlenmiştir.

Uzun çalışma süreleri konusunda oluşan değerlendirmeler aşağıdaki gibidir:

- İdari para cezalarının caydırıcı olmaktan uzak olması sebebiyle işverenlikçe uzun çalışma süreleri genellikle uygulanmaktadır. Bu konudaki çözüm önerimiz söz konusu idari para cezalarının maktu olmaktan ziyade (işçi sayısı x asgari ücret veya asgari ücretin katları) formülü ile uygulanmasıdır.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

- Günlük en çok çalışma süresi olan 11 saatin devamlı olarak aşıldığı durumlara sık sık rastlanılmaktadır. Bu husustaki önerimiz; işyerinde her bir işçinin şahsına ilişkin günlük en çok çalışma süresi olan 11 saatin aşılması durumunda başka hiçbir koşul aranmaksızın işçilere saat başına düşen ücret miktarlarının %100-300 arasında artırılarak ödenmesi ve böylelikle işverenliğin ciddi bir maliyetle karşı karşıya kalarak söz konusu ihlalden kaçınmasını sağlamak yönündedir.

5.4.2. Yolda Geçen Süreler

İşyerinde/sette dizi çekiminin başlaması ve devamı için oyuncu, kameraman, ışık asistanı, diğer set işçileri gibi unsurların tamamının aynı anda sette hazır bulunmaları gerekmektedir. Zira herhangi bir unsurun hazır bulunmaması durumunda, işin doğası gereği, dizi çekimi konusunda üretimin gerçekleşmesi söz konusu değildir. Oyuncunun makyajı yapılmadan çekim olmayacağı gibi ışık asistanı veya kameraman olmadan da çekim yapılamayacağı açıktır. Görüleceği üzere dizi çekiminde yapılan işler birbirlerine bağımlı ve tamamlayıcı mahiyettedir. Bu sebeple çekim alanları veya set yerlerine ulaşımında oyuncular hariç olmak üzere (oyuncular genelde kendi imkanlarıyla gelip gittikleri için) set işçileri işverenlik tarafından sağlanan araçlarla çekim alanlarına topluca getirilip götürülmekte ancak yolda geçen süreler çalışma süresine dahil edilmemektedir. Yolda geçen süreler konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66'ncı maddesi emredici hüküm olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili hükme göre "Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler" çalışma süresinden sayılır. Diğer taraftan ilgili maddenin son fıkrasında "İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz." hükmü yer almaktadır. Bu durumda yasa metninin açık olarak ortaya koyduğu yolda geçen sürelerin iş süresinden sayılması; söz konusu topluca getirip götürmelerin işin niteliğinden kaynaklanması koşuluna bağlı kılınmıştır. Yapılan teftişler açıkça göstermektedir ki, set işçilerinin sete toplanma merkezlerinden getirilip götürülmeleri işin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Herhangi bir tereddüte mahal vermeyecek şekilde, dizi çekim/yapım işlerinin de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinin son fıkrası kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Böylelikle işin niteliğinden doğar şekilde işçilerin çekim alanlarına işverenlikçe sağlanan taşıtlarla topluca



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

getirilip götürülmeleri durumunda yolda geçen sürelerin de çalışma süresine dahil edilmesi sağlanmış olacaktır.

5.4.3. Oyuncuların Statüsü

Bilindiği üzere; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 470'inci maddesi, “Eser sözleşmesi, yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” şeklinde; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8'inci maddesinin birinci fıkrası ise, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” şeklinde düzenlenmiştir.

İş sözleşmesini eser sözleşmesinden ayırt eden en önemli husus bağımlılık unsuru olup her iki sözleşmede de, iş görme edimini yerine getirenin, iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağımlılığı vardır. Ancak, eser sözleşmesinin tarafının iş görme edimini yerine getirirken eser sahibi ile olan ekonomik ilişkisinin, iş sözleşmesinin tarafı olan işçiden daha az olduğu kabul edilmelidir. Zira, işçi genel olarak iş görme edimini tek bir işverene belirli bir zaman için hasrederken, eser sözleşmesinde, iş görme edimi genel olarak tek bir eser sahibine hasredilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır.

Yine iş sözleşmesini belirleyen bir başka husus ise hukuki-kişisel bağımlılık unsurudur. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi, iş görme edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmek durumunda iken, eser sözleşmesinin tarafı iş görme edimini yerine getirirken yani üstlendiği eseri meydana getirirken, kişisel olarak kendi bilgi veya yetenekleri çerçevesinde bağımsızdır. İşçinin iş görme ediminin genel olarak en temel unsuru zaman unsuru iken, eser sözleşmesi tarafının iş görme ediminde esaslı unsur eserin meydana gelmesidir. Her eserin meydana gelmesi belirli bir zaman gerektirse de, burada önemli olan eserin ne sürede meydana geldiği değil, bizatihi eserin meydana gelmesidir.

Oyuncu ve diğer çalışanların hukuki ilişkisinin incelenmesinde, ekonomik bağımlılık unsurunun salt belirli bir ücret veya bedel alınması ile sınırlandırılmaması, yukarıda açıklandığı üzere, işçinin işverene karşı ekonomik bağımlılığı ile eser sözleşmesinde iş görme edimini yerine getiren ile eser sahibi arasındaki ekonomik bağımlılık arasındaki farkın irdelenmesi, bu kapsamda dizi sektörü çalışanlarının söz konusu çalışması dışında başkaca bir işte çalışmasına yönelik yapılan sözleşmelerde hüküm bulunup bulunmadığı (örneğin sözleşmelerde oyuncu ile



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

yapımcı firma arasındaki ilişkinin 4857 sayılı Kanun kapsamında olup olmadığına ilişkin hüküm bulunup bulunmadığı), yine yapılan sözleşmelerde hukuki statünün belirtilip belirtilmediği hususuna dikkat edilmesi, özellikle oyuncuların mesleklerini icra ederken, farklı alan veya işlerde de mesleklerini icra edip etmediklerinin tespit edilmesi; yine hukuki-kişisel bağımlılık ilişkisinin, işçinin iş görme edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmesi ile eser sözleşmesinin tarafının iş görme edimini yerine getirirken kişisel olarak kendi bilgi veya yetenekleri çerçevesindeki bağımsızlığının irdelenmesi, sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde farklı çalışma statülerinin bulunup bulunmadığının araştırılması gerekmektedir.

Konuya ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri konulu Genelgesinde; "506 sayılı Kanuna 11/7/1978 tarihinden itibaren ilave edilen ek 10 uncu madde ile bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar sigortalı sayılmıştır. 2008 yılı Ekim ayı başında yürürlüğe giren Kanununun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarların sigortalılıkları aynı şartlarla devam ettirilmiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (SSİY) ekinde yer alan tabloda belirtilen işleri yapanlar (EK-4) sigortalı sayılmışlardır. Sanatçıların çalışma sürelerinin diğer meslek gruplarından farklılık göstermesi ve kayıt dışılığın fazla olması hususları da dikkate alınarak kayıtlı çalışmanın artırılması amacıyla Kanuna 1/3/2011 tarihinden itibaren eklenen ek 6'ncı madde ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılanlardan ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar, primi 30 gün üzerinden kendileri tarafından ödenmek kaydıyla 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamına alınmışlardır. Bunlar hakkında bu Genelgenin ikinci kısım üçüncü bölümündeki açıklamalar doğrultusunda işlem yapılacaktır. SSİY ekinde yer alan "Kanunun 4'üncü maddesinin İkinci Fıkrasının (b) Bendi kapsamında sayılan Sigortalılara İlişkin Uğraşı Alanı ve Çalışanları Gösterir Liste"nin "1- Sinema sanatçıları ve çalışanları" bölümünde belirtilen işleri yapanların çalışma sürelerinin diğer meslek gruplarından farklılık göstermesi nedeniyle; -Yapım şirketlerinde ya da yapım şirketlerine oyuncu, yardımcı oyuncu (figüran) temin eden ajanslarda çalışmaları nedeniyle



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

işverenin emrinde, işveren tarafından belirlenen sürede ve ücret karşılığında çalışanlar 4'üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendine tabi sigortalı sayılacaklardır. -Yapım şirketlerine oyuncu temin eden ajanslarda 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olan figüranlar için yapım şirketlerince ajanslardan fatura mukabili hizmet satın alınması durumunda, bu kişilerin söz konusu işlerde görevlendirildikleri kabul edilmek suretiyle ayrıca sigortalı olarak bildirilmeyeceklerdir. -Yapımcı şirket adına kendi hususiyetini vermek suretiyle bir eser (ürün) üreten, çalışma zamanı ve yeri yapımcı şirketin emir ve talimatı dışında bulunup mesleğini icra eden senarist, özgün müzik yapımcısı, diyalog yazarı ve başrol oyuncusu gibi kişiler, bireysel olarak yaptıkları bu işlerden dolayı serbest meslek faaliyeti yürütmesi nedeniyle doğan serbest meslek kazancı olan ve bu kapsamda serbest meslek makbuzu veya fatura düzenleyerek çalışanların yapım şirketi ile arasındaki ilişki istisna (eser) sözleşmesi kapsamında sayılarak 4 'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilecektir." hükümlerinin yer aldığı dikkate alınmalıdır.

Buna göre; bir eser (ürün) üreten, çalışma zamanı ve yeri yapımcı şirketin emir ve talimatı dışında bulunup mesleğini icra eden senarist, özgün müzik yapımcısı, diyalog yazarı ve başrol oyuncusu gibi kişilerin eser sözleşmesi kapsamında çalıştıklarının kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak yukarıda açıklanan hususlar dışında kalan, ekonomik bağımlılık unsurunun salt belirli bir ücret veya bedel alınması ile sınırlandırılmaksızın ve çalışmaların kişisel olarak kendi bilgi veya yetenekleri çerçevesinde bağımsız olarak yerine getiremeyen çalışanların, ekonomik ve hukuki-kişisel bağımlılık ilişkisinin bulunduğu değerlendirilerek, iş sözleşmesi kapsamında olduğunun kabul edilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

5.4.4. Kayıtdışılık

Sektörde fiili-kaydi ücret farklılığının olduğu belirlenmiştir. Kayıtdışılığın sektördeki yansımaları şu şekildedir:

- Oyuncu ve set işçilerinin bölüm başı ücretle çalıştıkları, dizinin ilk 1-2 bölümlük çekiminin 45-60 gün aralığında olduğu, özellikle set işçilerinin ve yardımcı oyuncuların bölüm başı ücretlerinin mer'i asgari ücretin net tutarından daha aşağı bir tutarda belirlenmesi durumlarında dizinin ilk 1-2 bölümlük çekiminin bir aylık süreden daha fazla sürmesi nedeniyle hak kazanılan ve ödenen ücretlerin asgari ücret tutarının altında kaldığı belirlenmiştir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

- Set işçilerinin aylık ücret bordrosuna o ay hak kazandıkları toplam kazançlarının sadece 1 veya 2 bölümlük tutarlarının tahakkuk ettirildiği, bu yönüyle ücretin elden ödenmesi olduğu gibi sigorta primine ve vergi matrahına esas tutarın da olması gerekenden daha düşük miktarlarda tahakkuk ettirildiği ve böylelikle sigorta primi ve vergi kaybına neden olunduğu belirlenmiştir.
- Sektörde fazla çalışmanın yoğun bir şekilde yapıldığı, hak kazanılan tüm tutarların bordrolara yansıtılmadığı, ücretlerin bir kısmının aylık ücret bir kısmının da fazla çalışma ücreti gibi gösterilerek tahakkuk ettirildiği, bu şekilde yapılmış olan fazla çalışmaların tahakkuk ettirilmediği gibi fazla çalışma ücretinin de ödenmediği, böylece hem sigorta primi kaybı hem de gelir vergisi kaybının oluştuğu belirlenmiştir.
- Bazı set işçilerinin (kameraman, ışık asistan, ses işçisi gibi) iş ilişkisi ve iş sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalıştığı halde sanki kendi nam ve hesabına çalışıyormuş gibi fatura veya gider makbuzu karşılığı hizmet gördüğü, bunun da kayıtdışılığın bir başka boyutu olduğu görülmüştür.

Ayrıca mevcut fiili-kaydi ücret uygulamasının Kurum gelirleri ve çalışan açısından iki etkisinin olduğu görülmektedir. Birincisi Kurum gelirleri (SGK primi, Gelir Vergisi) düşmekte, ikincisi çalışan açısından ücret ve ücret niteliğindeki ödemelerinin daha az tutarlarda kayıtlara yansıtılarak tahakkuk ettirilmesi sonucunda çalışanın emeklilik, yaşlılık aylığı veya geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasında temel alınan ücretinin daha alt tutarlardan hesaplandığı, sözleşmenin tazminatı gerektirecek şekilde sona ermesi halinde de kayıtlardaki ücret tutarının esas alındığı görülmektedir.

Yapılan denetimler neticesinde yukarıda bahsi geçen sorunlarla alakalı iyileştirmeler yapılmıştır. Mevcut fiili-kaydi ücret uygulamasının sonlandırılması adına; idari para cezalarının caydırıcılığının artırılmasının ve ihlalde bulunan işverenliğin herhangi bir teşvikten faydalananı olması durumunda söz konusu teşvikin iptal edilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan fiili-kaydi ücret farkı olmayan işyerlerinin ise ilave teşvikler ile desteklenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

Diğer taraftan, sektörde kast ajansları aracılığıyla çalışan figüranların yaptıkları işin sürekli gelir getiren bir meslek niteliğinde olmadığı, kast ajanslarında binlerce kişinin kayıtlı olduğu, bunların hangi dizinin hangi setinde kaç gün çalışacakları bilinmemekle birlikte genelde 1-2 günlük çalıştıkları, çalışmadan önceki gün sigorta girişlerinin yapılması sebebiyle tek gün dahi



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

çalışmış olanların dul, yetim aylıkları ve burs gibi sosyal yardımlarının kesildiği, kesintiden sonra yeniden sosyal yardım bağlanması ile ilgili tekrar işlem yapmaları gerektiği görülmüş olup söz konusu kişilerle ilgili düzenleme yapılarak bu durumun giderilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

5.4.5. Figüranların Sigortalılıkları

Dizi çekimlerinde figüran olarak çalışan işçiler genelde dizilerin 1-2 sahnesinde görev almakta ve bu suretle genellikle tek günlük çalışmaktadırlar. Söz konusu işçiler yapımcı tarafından sayı ve nitelik olarak belirlenmekte ve kast ajansları tarafından temin edilerek sigorta tescilleri mevzuat gereği çekimden önceki gün yapılmaktadır. Bu durumda işe girişi bir gün öncesinden yapılan işçi, çekim günü işe gelmediği takdirde sigorta tescili terkin edilmekte, söz konusu işçinin yerine aynı gün başka bir figüran temin edilmekte, bu kez de ikinci figüranın bir gün öncesinden sigortalı yapılmamış olması nedeniyle kayıtdışılık oluşmaktadır. Mevcut durumdaki aykırılığı gidermek için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun işçilerin sigorta tescillerini düzenleyen "Sigorta Bildirimi ve Tescili" kenar başlıklı 8'inci maddesinde düzenlemeye gidilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Söz konusu maddede "işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesinin inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için en geç çalışmaya başlatıldığı gün yapılabileceği" hüküm altına alınmıştır. İlgili hükümde belirtilen hususun figüranlar açısından da işletilmesinin sektörün işleyişi açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu suretle figüranların sigorta tescilleri çekim günü dahi yapılabilecek ve işçinin çekime gelmemesi durumunda sigorta işlemlerindeki yoğunluk engellenmiş olacaktır.

Diğer taraftan, 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun'a Ek 6'ncı madde eklenmiş ve bazı sanatçıların sigortalılıkları ile ilgili bir takım düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre; Kültür ve Turizm Bakanlığı'nca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlardan, ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlara kendileri tarafından prim ödemeleri imkânı sağlanmıştır. Buna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile bir ay içerisinde 10 günden az çalışması olanların çalışılmayan günlere ilişkin sigorta primlerini bizzat ödemeleri sonucunda bu kişilerin sigortalılıkları 30 gün üzerinden sağlanmaktadır. Ek 6'ncı madde kapsamında bu şekilde



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

sigortalılığı sağlanan çalışanların bir ay dahi çalışma gün sayılarının 10 ve daha fazla güne ulaşması durumunda “sanatçı sigortalılığı” olarak da bilinen Ek 6’ncı madde kapsamındaki sigortalılıkları sona ermektedir. Bu şekilde sigortalılık durumu değişen çalışanlar, gelecek aylarda yeniden Ek 6’ncı madde kapsamında sigortalılıklarının sağlanması için SGK’ya başvurmak zorunda kalmakta ve bu suretle iş ve işlemler bakımından boşa geçen bir süre ortaya çıkmaktadır. “Sanatçı sigortalılığı” ile ilgili söz konusu sorunun giderilmesi noktasında yasal düzenlemeler yapılması gerektiği değerlendirilmiştir.

5.4.6. Ücretlerin Tam ve Zamanında Ödenmemesi

4857 sayılı İş Kanunu’nun 32’nci maddesinde “ücretin en geç ayda bir ödeneceği, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği” hüküm altına alınmıştır. Buna rağmen oyuncular ile yapımcı firmalar arasında yapılan sözleşmelerde ücretin “çekimi yapılan dizi bölümünün yayınlanmasından sonraki 45-60 gün içinde ödeneceğinin” kararlaştırıldığı görülmüştür. Ücret tüm mevzuat açısından korunmakta olup işveren için maliyet unsuru iken işçi için emeğinin en temel karşılığı ve geçim kaynağıdır. Ücretin tam ve zamanında ödenmemesi durumunda uygulanacak olan idari yaptırım noktasında işverenin ücreti ödememesinde kast unsuru aranmamalıdır. Zira 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda ücretin eksik ödenmesi veya hiç ödenmemesi durumunda işverenlik açısından idari yaptırımın uygulanabilmesi için kast unsuru aranmamaktadır. Diğer taraftan mezkur Kanun’un 51/c maddesinde söz konusu ihlalin “ödenmeyen veya eksik ödenen ücretin katları” tutarında idari para cezası ile cezalandırılması düzenlenmiş olup söz konusu düzenlenmenin ücretin ödenmemesi ile ilgili caydırıcı bir idari yaptırım olduğu görülmektedir. Aynı düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanunu’nda da yapılacak yasal değişiklikle sağlanması ve böylece ücretin ödenmesinin bir anlamda güvence altına alınarak ücret ödememe fiilinin caydırıcı bir idari yaptırıma bağlanmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

5.4.7. Kast Ajansları

Kast ajansları senaryoya bağlı olarak yapımcı tarafından istenilen nitelik ve sayıdaki oyuncu, yardımcı oyuncu ve figüranı temin ederek oyuncu ile yapımcı arasında sözleşme kurulmasına aracılık yapmaktadır. Yardımcı oyuncu ve figüranların ise sigorta tescillerini kendi kayıtları üzerinden göstermek suretiyle mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurmaktadır. Ancak kast ajansları her iki faaliyeti de genelde dizi ve sinema sektöründe yürütmekte, diğer sektörlerle



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

İlgili işçi temini, işe aracılık veya sözleşmenin oluşturulması vb. herhangi bir faaliyette genelde (reklam, tanıtım vb. organizasyonlarda manken vb. temin ederler) bulunmamaktadırlar.

Sonuç olarak kast ajanslarının dizi ve sinema filmi çekimi konusunda mutlak suretle ihtiyaç duyulan bir kurum olduğu görülmekle birlikte özel istihdam bürosu gibi geçici iş ilişkisi kurması noktasında yetkisinin olmaması bu alanda sorun olduğunu göstermektedir. Söz konusu sorunun çözümü için kast ajanslarının sektördeki yerinin yasal düzenlemelerle belirlenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

5.4.8. Sendika Üyeliği

Sendika üyeliği konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması" kenar başlıklı 17'nci maddesi amir hükmüdür. İlgili madde "(1) On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir. (5) Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır." hükmünü içermektedir. Mezkur Kanunun 2'nci maddesinde "işçi" kavramının 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki işçi tanımına ilave olarak iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin de Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağı hüküm altına alınmıştır. Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2'nci maddesinde işçi "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" olarak tanımlanmıştır. İşçi tanımı açısından adı geçen Kanunlar arasındaki fark, işçilerin sendikal üyeliklerini etkilemektedir. Zira uygulamada tüm oyuncuların kendi nam ve hesabına çalışıyor gibi nitelendirilerek sosyal güvenlik noktasında 4/b'li olarak gösterilmeleri sebebiyle sendikaya üyelik noktasında sorun yaşanmaktadır. Bunun sonucunda e-devlet kapısı üzerinden yapılan sendika üyelik başvurularında bazı çalışanların, e-devlet sisteminde işçi olarak görülmemekte, bu suretle işçi sendikasına üye olamamakta ve sendikalaşma oranı düşük kalmaktadır. E-devlet sistemi üzerinde yapılacak bir düzenleme ile mevcut sorunun çözüme kavuşacağı değerlendirilmiştir.

5.4.9. Devlet Teşvikleri

Türk dizileri 2017 itibariyle Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleri başta olmak üzere 140 farklı ülkeye ihraç edilmekte, yüz milyonlarca izleyici ile buluşmakta ve yıllık 350 milyon dolarlık



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

ihracat gelirine ulaşmaktadır. Ülkemiz dizi ihracatı alanında ABD'den sonra ikinci sırada gelmektedir. Dizi ihracatının gerek ülke ve kültür tanıtımı gerekse turizm geliri açısından sahip olduğu önem yadsınamaz. Türk dizilerinin Devlet teşvikleri ile desteklenmesi durumunda dizi ihracatının iç ekonomideki çarpan etkisi ile birlikte ülke ekonomisine toptan bir katkı sağlayacağı mutlakdır. Diğer taraftan yapımların kalitesindeki artışla birlikte tarihten gelen kültür ve inanç bağları nedeniyle; Balkanlar, Kafkasya, Ortadoğu ve Kuzey Afrika başta olmak üzere dünyanın muhtelif yerlerinde Türk dizilerinin ilgi gördüğü ve bu anlamda ülke turizmi, kültürü, ürünleri, sanatı vb. tanıtımıyla ilgili çok önemli bir hizmet verdiği sabittir. Bu durumda söz konusu faaliyetlerin artarak devamı konusunda Kültür ve Turizm Bakanlığı başta olmak üzere ilgili diğer Bakanlıklar ile yapımçı firmalar ve bu alandaki meslek birliklerinin bir araya gelerek mevcut sorunların aşılması konusunda çaba sarf etmeleri ve sağlanacak teşviklerle dizi ve sinema sektörünün daha da büyümesine katkı sağlamaları gerektiği değerlendirilmiştir.

Dizi çekim ve yapım işinin teşvikle desteklenmesi konusunda aşağıdaki mevzuat değerlendirmelerine ulaşılmıştır:

-5224 sayılı Sinema Filmlerinin Değerlendirilmesi ve Sınıflandırılması İle Desteklenmesi Hakkında Kanun

5224 sayılı Kanunun amacı, mezkur Kanunda “sinema filmlerinin değerlendirilmesi ve sınıflandırılmasını ve bu alanda yerli ve yabancı yatırım ve girişimlerin desteklenmesini sağlamaktır” şeklinde düzenlenmiş, sinema filmi ise “sinema sanatına özgü dil ve yöntemler ile meydana getirilen belgesel, kurgu, animasyon ve benzeri türlerde; konulu veya konusuz, uzun veya kısa metrajlı, tespit edildiği materyale bakılmaksızın elektronik, mekanik veya benzeri araçlarla gösterilebilen, sesli veya sessiz, birbiriyle ilişkili hareketli görüntüler dizisinden ibaret filmler” olarak tanımlanmıştır. Kanunda sinema filmlerinin proje desteği, yapım desteği ve yapım sonrası desteği ile destekleneceği, söz konusu desteklerin geri ödemeli olabileceği gibi geri ödemesiz de yapılabileceği belirtilmiştir. Gerek Kanunun amaç gerekse tanımlar bakımından değerlendirilmesi sonucunda dizi çekim/yapım işinin mezkur Kanun kapsamına alınmadığı, bu sebeple bahsi geçen desteklerden yararlanma durumunun olmadığı anlaşılmıştır. Tarafımızca yapılan değerlendirmede sinema filmi yapımcılarının genelde dizi yapımlarında da faaliyette buldukları görülmüştür. Bu sebeplerle mezkur Kanunda dizi sektörünü de içerecek şekilde düzenleme yapılması gerektiği değerlendirilmiştir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

-5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu

5225 sayılı Kanunda, kültür yatırımı veya girişimi kapsamındaki teşvik veya indirim konu olacak faaliyetler tahdidi olarak sıralanmıştır. Kanunun 4/1(b) maddesinde; "... sanat galerisi, sanat atölyesi, film platosu, sanatsal tasarım ünitesi, sanat stüdyosu ile sinema, tiyatro, opera, bale, konser ve benzeri kültürel ve sanatsal etkinliklerin ya da ürünlerin yapıldığı, üretildiği veya sergilendiği mekanların" Kanun kapsamındaki teşvik veya indirimlere konu olacağı düzenlenmiştir. Kanun kapsamında sağlanacak teşvik unsurları taşınmaz mal tahsisi, gelir vergisi stopajı indirimi, sigorta primi işveren paylarında indirim, su bedeli indirimi ve enerji desteği, yabancı uzman personel ve sanatçı çalıştırılabilme, hafta sonu ve resmi tatillerde faaliyette bulunabilme olarak sayılmıştır. Dizi çekim/yapım platformlarının da mezkur Kanun kapsamına alınması, film platosu gibi dizi çekim/yapım platolarının da teşviklerle desteklenmesi ve indirimlere konu edilmesinin dizi sektörünün gelişimine faydalı olacağı değerlendirilmiştir.

5.4.10. Telif Hakkı

5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, oyuncuların da komşu/yan mali haklardan yararlanacaklarını düzenlemiştir. Ancak kanal ile yapımcı arasında düzenlenen sözleşmede meydana getirilen eserin tüm mali haklarının yapımcı tarafından kanala devredildiği, yine aynı şekilde oyuncu ile yapımcı arasında düzenlenen sözleşmeler ile de eserin yeniden iletimi sonucunda ulaşılabilecek olan mali hakların/telif haklarının oyuncu payına düşen kısmının oyuncu tarafından yapımcıya devredildiği, söz konusu devrin mevcut ve ileride doğması muhtemel tüm yasal hakları kapsadığı, böylelikle sonraki yayın, gösterim, satış vb. durumlarda oyuncuların herhangi bir telif haklarının olmadığı, bu durumun sektörün önemli bir sorunu olduğu gözlemlenmiştir. Söz konusu haklara ulaşımında fiilen engel olan koşulların değiştirilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.



T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

KAYNAKÇA

- Abisel, N. (1994) **Türk Sineması Üzerine Yazılar**, Ankara: İmge Yayınları.
- Arslan, E. (2011) “**2000’li Yıllar Öncesi ve Sonrasında Türk Sineması’nda Kullanılan Yapım Kaynaklarının Değerlendirilmesi**”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25, 17-32.
- Başaran, A.- Kurtulmuş, M.Meryem. (2016) “**Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma**”, Çalışma ve Toplum, 2016/1.
- Çetin, D. (2010) **Türk Sineması Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Dorsay, A. (1996) Türk Sineması 1995: Yarı Karamsar, Yarı İyimser Bir Bakış Denemesi. Dinçer, S.M. (hızl.). **Türk Sineması Üzerine Düşünceler** içinde. Ankara: Doruk Yayınları. 212-217.
- Erkılıç, H. (2003) **Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı ve Bu Yapının Sinemamıza Etkileri**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Mimar Sinan Üniversitesi SBE.
- Erus, Z.Ç. (2007) “**Film Endüstrisi ve Dağıtım: 1990 Sonrası Türk Sinemasında Dağıtım Sektörü**”, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi. Ocak, 5-16.
- European Audiovisual Observatory (2013) **Focus 2013 World Film Market Trends**. Strasbourg: EAO.
- Ormanlı, O. (2013) “**Küreselleşme ve Yerellik bağlamında Günümüz Türk Sineması**”, The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication. 3.2, 21-28.
- Özön, N. (1995) **Karagözden Sinemaya Türk Sineması ve Sorunları Cilt: 1**
- Özön, N. (2013) **Türk Sineması Tarihi 1896-1960**, İstanbul: Doruk Yayınları.
- Pösteği, N. (2012) **1990 Sonrası Türk Sineması 1990-2011**. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Pösteği, N. (2007) **Yeşilçam’dan Bir Portre: Ayhan Işık**, İstanbul: Es Yayınları.
- Scognamillo, G. (2010) **Türk Sinema Tarihi**, İstanbul: Kabalcı Yayınları.
- Sine-Sen (2009). **Sinema/TV Sektörü 2009 Yılı Raporu**. İstanbul.
- Tunç, A.(2010) “**Her Türkün Kullandığı Tek Yerli Malı: Diziler**”, Birikim Sosyalist Kültür Dergisi.256-257,48-57.
- Tunç, E. (2012) **Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı 1896-2005**, İstanbul:Doruk Yayınları.



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI

İnönü Bulvarı No:42 B Blok Kat:5 Emek/ANKARA
Tel: 0312 296 62 31 e-posta: isteftis@csgb.gov.tr web:www.itkb.gov.tr