

## KÜLTÜR İSTİHDAMINI KEŞFETMEK: Türkiye Örneği

Selda Duda

Sevilla Üniversitesi

Sosyoloji Bölümü

selda@dudu.gen.tr

Sevilla Üniversitesi'nden Prof. Dr. Teresa Rojo'ya danışmanlığı için ve Oyuncular Sendikası Başkanlığı döneminde ankete katılanlara ulaşmamdaki desteği için Meltem Cumbul'a teşekkür ederim.

Bu makalenin orijinali [Economics Literature](#) dergisinde yayınlanmıştır.

İngilizce aslından Türkçe'ye Uğur Atamal tarafından çevrilmiştir.

Makalenin redaksiyonu için R. Onur Duru'ya teşekkür ederim.

Makalenin orijinaline ulaşmak için lütfen [burayı tıklayın](#).

Makaleye referans vermek için lütfen aşağıdaki formatı kullanın:

Duda, S. (2020). Exploring Cultural Employment: The Case of Turkey. *Economics Literature*, 2(2), 104-121.  
<https://doi.org/10.22440/elit.2.2.1>

## Kültür İstihdamını Keşfetmek: Türkiye Örneği

*Kültür, insanın davranışlarına şekil veren bir yapı taşıdır; kültür aktiviteleri evrenle yaşittir ancak yavaş yavaş bir endüstri haline dönüştü. Sonuç olarak, bugün, kültür endüstrisinin ve kültür işçilerin varlığı açık ortadadır. Bu çalışmanın amacı, kültür istihdamının temel hatlarını özetlemek ve Türkiye'deki kültür istihdamının yapısını, 2016 yılında internet üzerinden yapılan bir anketin sonuçlarından yardım alarak keşfetmektir. Bu çalışma, Türkiye'deki kültür işçilerinin "atipik" çalışma koşullarının araştırarak literatüre katkı sağlamaktadır. Anket bulgularına göre, kültür işçileri çalışan yoksulluğu riski ile karşı karşıyadırlar, ayrıca cinsiyet, sözleşme tipi, devlet desteği veya serbest çalışma durumuna göre kazançlarda farklılık görülmektedir. Bu çalışma, kültür istihdamı üzerine daha fazla sistematik çalışmalara ve Türkiye'deki kültür işçilerinin haklarının korunmasını sağlayan kapsamlı bir politikaya duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Kültür İstihdamı, Kültür Endüstrisi, Kültür İşçileri, Türkiye, Çalışan Yoksulluğu, Atipik Çalışma*

**JEL Sınıflandırma Kodları:** J21, J80, J81

## 1. Giriş

Günlük hayatımızın her alanında ve başkalarıyla olan ilişkilerimizde kültür vardır. İnsanlar oyunlar (Huizinga, 2006), fikirler ve davranışlar, zanaatlar, inanışlar, gelenekler (Malinowski, 1960), semboller, diller, değerler ve normlar (Eagleton, 2016) aracılığıyla kültürü yaratırlar. Kültür, bir halkın ortak yaşam şeklini oluşturan düşüncelerde ve eylemlerde- bir masa veya sandalye gibi somut kavramlarda ve sanat veya Zen gibi soyut kavramlarda (Macionis, 2010) yer alır (Eagleton, 2016; Highmore, 2016; Macionis, 2010; Jenks, 1993). Kültür, toplum içinde nasıl yaşanılması gerektiğini öğreten tüm öğeleri kapsamaktadır (Tischler, 2011). Böylece kültür, insanları diğer canlılardan ayıran bir kavram olarak karşımıza çıkar (Jenks, 1993) ve birleşme, tarihi değerler, istikrar, nedensellik, değerler ve görecelik özelliklerini taşımaktadır (Kroeber ve Kluckhohn, 1952).

Yaratıcılık, kültürün oluşumu için çok önemlidir. Ancak, herhangi bir eylem veya eşya yaratıcı olabilir; yani yaratıcılık tek başına kültürü yaratmada yeterli olmayabilir. İnsan yaratıcılığının yanı sıra, sembolik mesajların varlığı (UNCTAD, 2008; Galloway ve Dunlop, 2007) ve fikri mülkiyet de (Eagleton, 2016; UNCTAD, 2008; Galloway ve Dunlop, 2007; Jenks, 1993) kültürün hayati özelliklerindendir. Dolayısıyla, kültür ürünü bu üç özelliği de kapsar. Bu kültür ürünleri müzik, film, tiyatro oyunları, şehir müzeleri, basılmış yayınlar, tasarlanmış malzemeler, moda, mekanlar ve daha birçok başka şey olabilir; hatta şehirler de buna dahil. Bu ürünler tiyatrodan, radyoda, konser salonlarında, barlarda, sinemalarda, televizyonda, hatta sokaklarda bile üretilebilir. Kültürel üretim sırasında, işçiler atipik çalışma koşullarına maruz kalabilirler; bu yüzden, kültürel istihdam atipik çalışma koşullarıyla yakından ilintilidir.

Türkiye’de, kültürel istihdamını inceleyen az sayıda çalışma yapıldığı için (Hoş, 2018; Şen, 2017; Lena, 2016), bu alanda daha fazla sistematik bir çalışmaya ihtiyaç vardır (Şen, 2017). Bu çalışma, Türkiye’deki kültür işçilerinin atipik çalışma düzenlerini inceleyerek, literatüre katkı sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki kültür istihdamının ana kavramlarını özetlemek ve iç yapısını incelemektir. Bu çalışma, Türkiye’deki kültür işçilerinin istihdam durumunu çevreleyen konular hakkında veri sunmaktadır. Bu veri, internet üzerinden yapılan bir anket aracılığıyla elde edilmiştir.

Bu çalışmadaki bulgular, kültür işçilerinin gelirleri ve çalışma düzenleri arasındaki bağı

vurgulamaktadır; bu da kültür işçileri arasında çalışan yoksulluğunun varlığını göz önüne sermektedir. Bu çalışma, Türkiye’deki kültür işçilerinin haklarının korunması için kapsamlı bir politikaya olan ihtiyacı ve kültür istihdamı üzerine daha fazla sistematik çalışmanın yapılması gerekliliğini göstermektedir. Bunun için bu çalışma, konu hakkındaki literatürü gözden geçirmektedir. Daha sonra, Türkiye’deki kültür istihdamı üzerine yapılan anketin bulgularını paylaşmakta ve bu bulguları tartışmaktadır.

## 2. Literatür

Bu kısım, kültürel istihdamla alakalı temel konuları tartıştıktan sonra, Türkiye’deki kültür istihdamının yapısı hakkındaki literatürü- kültürel endüstri ve kültür işçileri gibi- sunmaktadır. Bu kısım, özellikle Türkiye’deki kültür istihdamındaki literatüre odaklanmaktadır.

### 2.1. Kültür Endüstrisi

Günümüzde, kültür, hizmet sektörü konsepti altında endüstriyel üretim stratejilerini benimsemektedir; peki, biz bu durumu özel olarak nasıl adlandırabiliriz? Literatürde, ‘günümüz modern toplumunda kültür ürünleri nasıl üretildiği ve yaygınlaştırıldığı’ (Hesmondhalgh, 2008, s. 552) inceleyen analizler iki farklı terime yoğunlaşmıştır; kültür endüstrisi ve yaratıcı endüstriler.

Kültür endüstrisi fikri, standartlaştırmaya dayalıdır; sanat eseri sahibi olmak isteyen herkesin ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kültür ürünlerinin, çoğaltma teknolojisi ile milyonlarca kopyası üretilmekte ve dünyanın her köşesine hızla dağıtılmaktadır (Benjamin, 2008). Örneğin, bir kilise hareketsiz bir yapı olarak inşa edilmiştir ama onun fotoğrafını çekilmesiyle birlikte dünyanın her yerine hareket edebilen devasa bir yapıya dönüşmektedir. Diğer bir deyişle, bir sanat eseri sürekli olarak başka bir sanat eserine dönüşmektedir. Bu yüzden, ‘tek el altında bulunan tüm kitle kültürü aynıdır’ (Horkheimer ve Adorno, 2002, p. 95). Kültür ürünleri ve hizmetleri birer satılık eşyaya dönüşmüş durumdadır; dahası, kültür kendi endüstrisini yaratmıştır. Bu nedenle, ‘bütün dünya kültürel endüstrinin filtresinden geçmektedir’ (Horkheimer ve Adorno, 2002, s. 99).

Kültür endüstrisi, ekonomideki diğer endüstrilerden farklı olarak dört açıdan farklılık gösterir: üretim, endüstri yapısı, firmaların davranışı ve istihdam. Kültür endüstrisi, özel ürünlerden daha çok kamu ürünleriyle aynı özellikleri paylaşmaktadır çünkü kültür ürünleri ve hizmetleri, erdemli mallardır ve kültürel değerleri vardır. Bu yüzden, kültür

endüstrinin yapısında ticari firmaların ve kamu kurumlarının yanı sıra kâr amacı gütmeyen işletmelerin sayısı oldukça fazladır. Firmaların davranışları sadece piyasanın ihtiyaçlarıyla uyum sağlama eğiliminde değil, aynı zamanda ürünlerin ve hizmetlerin kültürel değerlerini de üretme eğilimindedir. İstihdam yapısı karmaşıktır çünkü hem “estetik/artistik” hem de “estetik/artistik olmayan” işleri kapsamaktadır (Throsby, 2008)

‘Yaratıcı endüstri’ terimi, tam tersine, ‘kültür odaklı kentsel dönüşüm patlamasında kendi festivallerini, büyük müzelerini ve tiyatro yapılarını’ (Hesmondhalgh, 2008, s. 558) geliştiren yaratıcı şehirler ve yaratıcı yığınlar temalarıyla 1990’ların ortasında ortaya çıkmıştır. Bu ifade, fikri mülkiyetin korunmasını güçlendirmek ve Birleşik Krallık Kültür, Medya ve Spor Bakanlığı’ndan ayrı olan yaratıcı işçilerin eğitimine kamu desteği almak için geliştirildi (Throsby, 2008). Piyasanın ihtiyaçlarını karşılamak ve ekonomik değer yaratmak için (Primorac, 2014; Hesmondhalgh, 2008; Throsby, 2008), yaratıcı endüstri daha geniş bir terimi ifade etmektedir. Sadece fikri mülkiyetin korunmasıyla alakalı telif haklarını kapsamakla kalmamaktadır; aynı zamanda elektronik, kimyasal ve eczacılığa ait patentleri de kapsamaktadır. Böylece ‘yaratıcı endüstri’ terimi, küreselleşme ve neoliberal anlayış tarafından şekillendi (Hesmondhalgh, 2008).

Kültür endüstrisi ve yaratıcı endüstriler terimleri, 2005 yılında Çin Halk Cumhuriyeti’nde Pekin Parti Komitesi tarafından ‘kültürel ve yaratıcı endüstriler’ olarak birleştirilmiştir (Hesmondhalgh, 2008) ve o günden beri bazı yazarlar (Primorac, 2014; O’Connor, 2011) tarafından kullanılmaktadır.

Türkiye ile ilgili çalışmalarda, bu terimin kullanımıyla alakalı herhangi bir fikir birliği yoktur. Bazı yazarlar (Demir, 2018; Erataş, Alptekin, ve Uysal, 2013; Abadan-Unat, 1983) ‘kültür endüstri’ terimini tercih ederlerken, diğer yazarlar da (Kepenek, 2020; Yörük, 2018; Cetiz, 2017; Erkayhan, 2015; Demir, 2018, 2014; Şimşek ve Güven, 2017; Hocoğlu, 2015) ‘yaratıcı endüstri’ terimini tercih etmektedir. Yalnızca çok az araştırmacı (Kaymas, 2019; Şen, 2017) ‘kültürel ve yaratıcı endüstriler’ terimini kullanmaktadır.

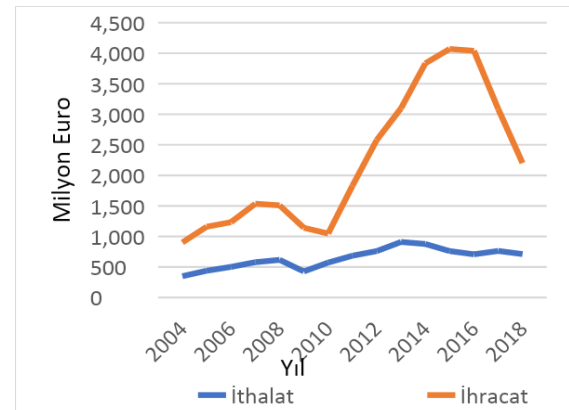
Bu çalışma, yeni patentler üretmeyi içeren ‘yaratıcı endüstri’ teriminden ziyade, kültürün yaratılışını konu alan ‘kültürel endüstrisi’ terimini kullanmayı tercih etmektedir. Kültür endüstrisi, kültür işçilerinin kültür ürünleri ürettiği endüstridir. Yaratıcılık her şeyi kapsayabileceğinden ötürü, yaratıcılığa bağlı olan tüm ürün ve hizmetleri analiz etmek çok zordur. Dahası, yaratıcılık kavramı

öylesine geniş ki (Throsby, 2008) eczacılığa ait yeni bir formülün yaratılması ile yeni bir tiyatro metni arasında yaratıcı oldukları dışında çok az bağlantı var.

Türkiye’de kültür endüstrisi, milli gelire önemli katkı sağlamaktadır. Şen (2017), Türk kültür endüstrisinin milli gelire katkısını tahmin etmek için analiz yapmıştır ve 2015 yılında kültür tüketimin milli gelirinin %6,4’ü (47,64 milyar Amerikan Dolarına eşdeğer) olduğu sonucuna varmıştır. Şen (2017), aynı zamanda Türkiye’de kültür istihdamı konusunda sistematik çalışmaların eksik olduğunu tespit etmiştir ve kültür sektöründeki verilerin toplama sürecinin de Avrupa Birliği (AB) standartlarında olması gerektiğini belirtmiştir.

Türkiye’deki kültür endüstrisi ticaret kapasitesini yıllar içinde arttırmıştır. 2015 ve 2016’da Türkiye’de kültür ürünlerin küresel ihracatı 4 milyar Euro’yu aşmıştır. Buna karşın, kültür ürünlerin ithalatı aynı yıllarda sadece 750 milyon Euro civarındaydı (bkz. Grafik 1). Eurostat (2020) verileri, Türkiye’deki kültürel üretimin karşılaştırmalı bir üstünlüğe sahip olduğunu göstermektedir.

**Grafik 1:** Türkiye’nin üretim bazında tüm dünya üzerindeki kültürel ürünlerin ticareti. (Yıllara göre milyon Euro)



**Kaynak:** Eurostat, 2020b.

2015 yılından beri, Türkiye, kültür ürünleri ihracatında düşüş gösterdiği için bu avantajını kaybetmektedir. Bu durum, kültür endüstrisini olumsuz etkilediği gibi iş kayıplarının da olası nedenidir. Bu nedenle, önlem alınması şarttır.

## 2.2. Kültür Emekçileri

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, sanatsal faaliyetlerinin ve sanatçıların devletin koruması altında olduğunu, sanat ve sanatçıların korunması, değerlendirilmesi, desteklenmesi ve yayılması için

**Tablo 1:** NACE Rev.2 ve Kültür Emekçilerinin Bağlı Oldukları ISCO 08 Kodları

| NACE Rev. 2 (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması Rev.2)         | ISCO 08 (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması 2008)                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 18 Kayıtlı medyaların basılması ve çoğaltılması                                                | 216 Mimarlar, planlayıcılar, anketörler ve tasarımcılar                |
| 32.2 Müzik enstrümanlarının üretimi                                                            | 2353 Diğer dil öğretmenleri                                            |
| 58.1 Kitapların, süreli yayınların yayınlanması ve diğer yayın faaliyetleri                    | 2354 Diğer müzik öğretmenleri                                          |
| 59 Sinema filmi, video, televizyon programları üretimi, ses kayıt ve müzik yayını aktiviteleri | 2355 Diğer sanat öğretmenleri                                          |
| 60 Programlama ve canlı yayın aktiviteleri                                                     | 262 Kütüphaneciler, arėıvcılar ve küratörler                           |
| 74.1 özel tasarım faaliyetleri                                                                 | 264 Yazarlar, gazeteciler ve dilbilimciler                             |
| 74.2 Fotoğrafçılık aktiviteleri                                                                | 265 Yaratıcı ve performans sanatlar                                    |
| 74.3  eviri ve yorumlama aktiviteleri                                                          | 3431 Fotoğrafçılar                                                     |
| 90 Yaratıcı, sanat ve eğlenceli aktiviteler                                                    | 3432 İ  mimarlar ve dekoratörler                                       |
| 91 Kütüphaneler, arėivler, müzeler ve diğer kültürel aktiviteler                               | 3433 Galeri, müze ve kütüphane teknisyenleri                           |
|                                                                                                | 3435 Diğer sanatsal ve kültürel dernek çalışanları                     |
|                                                                                                | 3521 Yayın ve ses-görüntü teknisyenleri                                |
|                                                                                                | 4411 Kütüphane yazmanları                                              |
|                                                                                                | 7312 Müzik enstrümanlarını ve akordunu yapanlar                        |
|                                                                                                | 7313 Mücevher ve değerli metal işçileri                                |
|                                                                                                | 7314   mlek i ve benzeri işçiler                                       |
|                                                                                                | 7315 Cam  reticisi, kesicisi ve öğütücüsü                              |
|                                                                                                | 7316 İşaret yazarları, dekoratif ressamlar, oymacılar                  |
|                                                                                                | 7317 Ahşap, sepetçilik ve benzeri malzemelerle çalışan el işi işçileri |
|                                                                                                | 7318 Tekstil, deri ve benzeri malzemelerle çalışan el işi işçileri     |
|                                                                                                | 7319 Sınıflanmamış diğer el işi işçileri                               |

**Kaynak:** Eurostat, 2019a.

gerekli önlemlerin devlet tarafından alındığını belirtmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982). Ancak, sanatçı veya kültür-sanat emekçisi, Türkiye’deki hiçbir kültür kuruluşu, anayasa veya kanun tarafından açıkça tanımlanmamıştır.

Throsby (1992) sanatçıları, öncül yaratıcı sanatçıları (yazarlar, görsel tasarımcılar, zanaatkarlar ve besteciler gibi) ve performans sanatçıları (oyuncu, dansçı veya müzisyen gibi) olarak ikiye ayırmıştır. Ancak, sanatçı olmayıp kültür işçisi olan teknikerler, halkla ilişkiler yöneticileri ve gişe çalışanları gibi kişiler bu tanıma dahil edilmelidirler çünkü kültür üretimi kolektif çalışmaya dayanır. Örneğin,  nc l yaratıcı sanatçılar ve performans sanatçıları bir oyun yaratsalar dahi, gişe çalışanları olmadan seyirci ile buluşamazlar. Benzer şekilde, bir ressam resimlerini satmak için bir sanat galerisine ve sanat simsarına ihtiyaç duymaktadır. Tüm bu çalışanlar kültür endüstrisinin bir parçasıdır.

Casey (1999), kültür emekçilerini üç gruba ayırarak daha geniş tanımlama yapmıştır: (1) kültür endüstrisinde sanatsal mesleğe sahip emekçiler; örneğin, tiyatroda çalışan bir oyuncu (2) kültür endüstrisinde sanatsal mesleğe sahip olmayan

emekçiler; örneğin, müzede çalışan bir tekniker ve (3) kültür endüstrisi dışında çalışan ama sanatsal mesleğe sahip emekçiler; örneğin, barda çalışan bir müzisyen (Liemt, 2014 içinde Feist, 2000). Bu üç farklı grup, kültür endüstrisini oluşurmaktadır. Casey’nin (1999) bu tanımı aynı zamanda Eurostat (2019) tarafından da kullanılmaktadır. Kültür emekçileri, kültürün yaratılmasında katkıda bulunmak için para kazanan ve çaba harcayan profesyonel çalışanlardır. Türkiye ile ilgili bazı çalışmalarda (Artun, 2014; Abadan-Unat, 1983) ‘kültür emekçisi’ terimi, kültür ürünleri üreten kişi için kullanılır.

Artun (2014), İtalyan otonomistlerin fikirlerine dayanarak, kültür emekçilerinin gayretlerini sanat emeği olarak yorumlamaktadır; bu da maddi olmayan emek kavramı anlamına gelmektedir. Lazzarato (1996, s. 133), maddi olmayan bu emeğin, ‘malın bilgisini ve kültürel içeriğini ürettiğini’ belirtmektedir. Hizmet üretiminin tüm  ıktıları maddi olmayan emek tarafından üretilmektedir; buna fikir, sembol, kod, yazı, dil fiğ rleri ve görselleri içeren kültür ürünleri de dahildir (Hardt ve Negri, 2004, 2000). Kültür emekçileri, özellikle

sanatçılar, çoğunlukla maddi olmayan emeğin iki hali olan duygulanımsal ve duygusal emek harcamaktadırlar. Duygulanımsal emek, duyguların yaratılması ve manipülasyonudur ve insani temas ve etkileşim gerektirmektedir (Hardt ve Negri, 2004; Hardt ve Negri, 2000; Hardt, 1999); örneğin, kültür emekçileri bir şarkı bestelerken veya şiir yazarken içine duygulanımsal emeklerini koymaktadırlar. Duygusal emek, yapılması gereken görevi yerine getirmek için emekçinin kendi benliğinin dışına çıkarak duygularını kontrol etmesi demektir (Hochschild, 1983). Örneğin, oyuncular hazırlandıkları rol için kendi benliklerinden çıkıp rolün benliğine bürünmektedirler.

Kültür emekçileri, kültürel meslek sınıflandırmasına göre gruplanmaktadır. Kültür faaliyetleri ve

kültürel meslekler kapsamında en iyi bilinen iki sınıflandırma vardır: NACE (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması Rev.2) ve ISCO 08 (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması 2008) (bkz. Tablo 1). NACE dört basamaklı sınıflama sistemi iken, 2007 yılından beri Avrupa’da uygulanan NACE Rev.2 ise diğerinin yenilenmiş iki basamaklı versiyonudur. Ancak, Türkiye, hanehalkı işgücü anketlerinde bu standartlara göre veri toplamamaktadır ve alt basamakları göz ardı ederek sadece iki ana basamağı dikkate almaktadır. Benzer şekilde, ISCO 08 dört basamaklı bir sınıflama sistemi olmasına rağmen, Türkiye veri toplarken sadece iki basamaklı sistemi göz önünde bulundurmaktadır.

**Tablo 2:** Farklı modellerden türetilen yaratıcı endüstriler için sınıflandırma sistemleri

| UK DMCS MODELİ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | SEMBOLİK YAZI MODELİ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | EŞ MERKEZLİ DAİRE MODELİ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | WIPO TELİF MODELİ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reklamcılık</li> <li>- Mimarlık</li> <li>- Sanat ve Antika Pazarları</li> <li>- El Sanatları</li> <li>- Tasarımlar</li> <li>- Moda</li> <li>- Film ve Video</li> <li>- Müzik</li> <li>- Performans Sanatları</li> <li>- Yayınlama</li> <li>- Yazılım</li> <li>- Radyo ve Televizyon</li> <li>- Bilgisayar Oyunları</li> </ul> | <p><b>Çekirdek Kültürel Endüstriler</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reklamcılık</li> <li>- Film</li> <li>- İnternet</li> <li>- Müzik</li> <li>- Yayıncılık</li> <li>- Radyo ve Televizyon</li> </ul> <p><b>Çevresel Kültüre Endüstriler</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Yaratıcı Sanatlar</li> </ul> <p><b>Sınırdaki Kültürel Endüstri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ticari Elektronik</li> <li>- Moda</li> <li>- Yazılım</li> <li>- Spor</li> </ul> | <p><b>Çekirdek Yaratıcı Sanatlar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edebiyat</li> <li>- Müzik</li> <li>- Performans Sanatları</li> <li>- Görsel Sanatlar</li> </ul> <p><b>Diğer Çekirdek Kültürel Endüstriler</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Film</li> <li>- Müze ve Kütüphaneler</li> </ul> <p><b>Daha Geniş Kültürel Endüstriler</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kültürel Miras Hizmetleri</li> <li>- Yayıncılık</li> <li>- Ses Kayıt</li> <li>- Radyo ve Televizyon</li> <li>- Bilgisayar Oyunları</li> </ul> <p><b>İlgili Endüstriler</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reklamcılık</li> <li>- Mimarlık</li> <li>- Tasarım</li> <li>- Moda</li> </ul> | <p><b>Çekirdek Telif Endüstrileri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reklamcılık</li> <li>- Meslek Birlikleri</li> <li>- Film ve Video</li> <li>- Müzik</li> <li>- Performans Sanatları</li> <li>- Yayıncılık</li> <li>- Yazılım</li> <li>- Radyo ve Televizyon</li> <li>- Görsel ve Grafik Sanatlar</li> </ul> <p><b>Bağımsız Telif Endüstrileri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Boş Kayıt Malzemesi</li> <li>- Ticari Elektronik</li> <li>- Müzik Enstrümanları</li> <li>- Kâğıt, Fotokopi, Fotoğraf Ekipmanları</li> </ul> <p><b>Kısmi Telif Endüstrisi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mimarlık</li> <li>- Giyim, ayakkabı</li> <li>- Tasarım</li> <li>- Moda</li> <li>- Ev Eşyaları</li> <li>- Oyuncaklar</li> </ul> |

Türkiye, veri toplamak için tam anlamıyla NACE Rev. 2 ve ISCO 08'i kullanmıyorsa da bu makale, Türkiye'deki kültür endüstrisini net bir şekilde dile getirmek için yaratıcı endüstriler için kullanılan modellerden yararlanmaktadır. Bu modeller, UK DMCS Modeli, Sembolik Yazı Modeli, Eş Merkezli Daireler Modeli ve WIPO (Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü) Telif Modelidir (UNCTAD, 2008). Her model kültürel endüstrinin farklı sınıflamalarını kullanmaktadır (bkz. Tablo 2). Bu makale, özellikle ankette, tanımı bütünselliği nedeniyle UK DMCS Modelini uygulamaktadır.

Bu modeller, kültürel mesleklerin standartlaşmasına yardımcı olur. Ancak, kültür emekçilerini tanımlamak hala zordur çünkü diğerler mesleklerden farklı olarak alaylı emekçiler bu endüstride yaygındır. Finlandiya Modeli, sanatçıyı tanımlamak için dört kategori kullanmaktadır: (1) kendini sanatçı olarak tanımlama, (2) üretilen ürün üzerinden tanımlama, (3) kişinin toplum tarafından sanatçı olarak tanımlanması ve (4) meslektaşları tarafından sanatçı olarak tanımlanması (Mitchell ve Karttunen, 1992). Finlandiya Modeli kültür çalışanlarının tespit edilmesi açısından kolay bir model olmasına rağmen, dört kategoriden en az ikisine kanıt sağlaması gerekebilir çünkü herhangi bir kanıt olmadan kendini sanatçı olarak tanımlama her zaman gerçeği yansıtmayabilir.

Mimarlık gibi bazı kültürel mesleklerin halihazırda Türkiye'de resmi oda ve dernekleri bulunmaktadır: 2020 itibarıyla, kültür emekçilerinin üye olabileceği toplam 21 farklı profesyonel meslek odası bulunmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2020). Ancak, bu dernek ve odalar bazı zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar –meslek odası üye sayısında 1999 ve 2019 yılları arasında %20'den %9,2'lere kadar düşen keskin bir düşüş (OECD, 2019), oda faaliyetlerine düşük katılım oranı (Çaha, 2012) ve politik baskılar. Ayrıca, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) (2018; 2016). 2016 ve 2018 yıllarında Türkiye'yi işçiler için dünyada en kötü on ülke arasında göstermiştir çünkü Türkiye'deki bazı sendika üyeleri sistematik olarak tutuklanmaktadır. Yüksek işsizlik oranı, yüksek kayıt dışı istihdam oranı, düşük istihdam oranı (yarı zamanlı ve talep üzerine çalışmadaki artış) ve taşeronluk uygulamalarındaki artış Türkiye'deki işgücü piyasasındaki diğer sıkıntılar olarak sıralanmaktadır (Gerşil ve Aracı, 2006).

### 2.3. Kültür İstihdamı

Kültür emekçilerinin çalışma şartları atıptır; buna esnek iş düzenlemeleri, yarı zamanlı iş, geçici

çalışma ve kendi hesabına çalışma da dahildir (Eurofound, 2020; Mitropoulos, 2014; Nienhueser, 2005). Kültür emekçileri ağırlıklı olarak bağımsız veya kendi hesabına çalışan, aynı zaman diliminde birden fazla (Benhamou, 2011; Towse, 2010; Hesmondhalgh, 2008), işlerin doğası gereği proje bazlı olmasından dolayı düzensiz ve kısa süreli (Umney ve Kretsos, 2014; Hodgson ve Briand, 2013; Benhamou, 2011; Towse, 2010; Hesmondhalgh, 2008) işe sahip kişilerdir. Portföye dayalı kariyer yolculuğu gelir güvencesizliğine yol açmaktadır (Eikhof ve York, 2016; Benhamou, 2011; Towse, 2010; Hesmondhalgh, 2008); az iş güvencesi, belirsiz kariyer yolculuğu ve ücretsiz çalışma sektörde tipiktir (Siebert ve Wilson, 2013; Benhamou, 2011; Towse, 2010; Hesmondhalgh, 2008). Kültür istihdamında aralıklı çalışma yaygındır (Karaca, 2017; Peksan ve Tosun, 2014); örneğin, TV dizileri ve tiyatrolarda, sonra tekrar başlamak üzere birkaç ay ara verilerek sezon finalleri yapılmaktadır. Ancak bu aylarda, yapımcılar kültür emekçileri için sosyal güvenlik primi ödememektedirler. Dahası, diğer endüstrilere göre kazanç daha düşüktür (Lena, 2016; Benhamou, 2011; Towse, 2010; Hesmondhalgh, 2008). Kültür emekçileri alaylı olabilirler veya sanat kurumları ya da üniversitelerden belli diploma alabilirler. Bu tür emek, işçilerin becerilerinin doğası ve yeteneklerinin derecesine göre onu diğer emek türlerinden ayıran heterojen özelliklere sahiptir (Towse, 2010). Alaylı ya da değil, eğitim yoluyla beceri ve yeteneklerde bir artış mümkün olabilir.

Lena (2016), 2009 ve 2013 yılları arasında Türkiye'deki kültür sektörünü araştırdı. Lena (2016), 2013 yılında tüm sektörlerde ve hizmetlerde ücretli çalışanlara ödenen maaş ve ücretlerin ortalamasının yıllık 20.000 Türk Lirası (TL) civarındayken sanatsal yaratıcı sektörlerde 11.981 TL ve performans sanatlarında 11.835 TL olduğunu belirtmiştir (TÜİK, 2014). Dahası, Türkiye'de, kültür aktiviteleri eğlence aktivitesinin içinde sayıldığından, yüksek eğlence vergisi nedeniyle kayıt dışı ekonomik faaliyet oranı çok yüksektir (Lena, 2016). Lena (2016), kültür sektörünün yüksek vergiler içerdiği sonucuna varmıştır.

Meslekler arası geçiş veya aynı zaman diliminde iki veya daha fazla mesleğe sahip olma durumu çok yaygındır; örneğin, bir oyuncu aynı zamanda bir müzisyen olabilir veya meslek hayatına müzisyen olarak devam etmeye karar verebilir. Endüstrinin proje bazlı doğasından dolayı, bir kültür emekçisi bir projede işçi olup, başka bir projede işveren olabilir; örneğin, bir tiyatro sahibi olan bir film oyuncusu.

Atipik iş düzenlemeleri, güvencesiz iş olarak değerlendirilmektedir (Hesmondhalgh ve Baker, 2011; Nienhueser, 2005) ve refah devletin erozyonunu temsil eder (Nienhueser, 2005). Bu yüzden, günlük yevmiye alan kültür emekçileri, esnek ücretlendirme (genellikle aşağıya doğru düzenlenen), istihdam esnekliği (tazminatsız istihdam), iş esnekliği (iş yapısındaki değişiklikler) ve beceri esnekliği (işçilerin becerilerindeki yapılandırma) ile çalışan prekaryadır (Standing, 2011). Kültür emekçileri, bu nedenle büyük oranda çalışan yoksulluğu riski ile karşı karşıyadır.

Kültür emekçilerinin güvencesiz çalışma koşulları, İstanbul'da 157 oyuncu ile anket yapmış olan Hoş (2018) tarafından tasvir edilmiştir ve katılımcıların çoğu sendika üyesi olma ihtiyacını kabul etse de çok az katılımcının sendika üyesi olduğunu bulmuştur. Dahası, çoğunluğun kazancının geçimlerini sağlayacak derecede olmadığını tespit etmiştir. Katılımcıların neredeyse yarısı sağlık ve güvenlik standartlarına uygun olmayan ortamda çalıştıklarını belirtirken, yarısından fazlası da çalışma koşullarından memnun olmadıklarını belirtmiştir. Katılımcıların neredeyse tamamı çalışma haklarıyla ilgili yasal düzenlemeden yoksun alanlarda çalışan ve geleceklelerinden umutlu olmayan emekçilerdir. (Hoş, 2018).

Kültür emekçileri sektörün arz yönlü dinamik yapısını oluşturmaktadırlar çünkü onlar kültür ürün ve hizmetlerini üreten kişilerdir. Türkiye'de, 2011 yılından 2019'a kadar, kültür istihdamı 522,200 kişiden 668,900 kişiye kadar kademeli olarak artmıştır (Eurostat, 2019b). Aynı dönemde kültür istihdamının, Türkiye'deki toplam istihdama oranı %2,1-%2,4 oranında sabit kalmıştır. 2016 ile 2019 yılları arasında, tek bir işte çalışan kültür emekçilerinin oranı %97-%98 iken, sürekli işi olan kültür emekçilerinin oranı %89-%93 civarındadır. Dahası, tam zamanlı çalışan kültür emekçilerinin oranı ise %79-%87 arasındadır. Kendi hesabına çalışan kültür emekçilerinin oranı aynı dönemde %22'den %34'e artış göstermiştir. Bu veriler, bazı araştırmacıların belirttiği sorunlarla çelişmektedir (Umney ve Kretsos, 2014; Hodgson ve Briand, 2013; Siebert ve Wilson, 2013; Benhamou, 2011; Towse, 2010; Hesmondhalgh, 2008) (bkz. Tablo 3).

Devlet veya özel kurumların kültür üretimi için ödenek sağlaması, kültür emekçilerinin çalışma koşullarını iyileştirir. Devletin mi yoksa özel kurumların kültürel faaliyetleri ve kültür emekçilerini desteklemesi gerekliliği tartışmaya açıktır. Ancak, kültür faaliyetlerine kamu desteği sağlanması gerekliliğini öneren çeşitli nedenler öne sürülmüştür. Devlet, kültür ve sanat tüketimine

destek vererek yerel kalkınmayı desteklemektedir; yani, bu ürün ve hizmetler insanları şehirlere çekmektedir (Akdede, 2014). Kültür ürünleri, toplum için bir değeri olan 'erdemli mallardır' (Towse, 2010). Kültür ürünleri ve hizmetleri, kendi ekonomisini ve sektörünü yaratmaktadır (Horkheimer ve Adorno, 2002), ve bu kültür ürün ve hizmetleri kitleleri kontrol altında tutmak için bir kültürel-ideolojik devlet aygıtı olarak hizmet vermektedir (Althusser, 2014).

**Tablo 3:** Türkiye'nin Kültür İstihdamı Göstergeleri, Yıllara Göre

| <b>Kültür İstihdamı Göstergeleri</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kültür İstihdamı (bin kişi)          | 613,7       | 647,8       | 662,3       | 668,9       |
| Kültür İstihdamı (%)                 | 2,3         | 2,3         | 2,3         | 2,4         |
| Sürekli İşte Çalışanlar (%)          | 91          | 89          | 89          | 93          |
| Kendi Hesabına Çalışanlar (%)        | 22          | 31          | 29          | 34          |
| Tam Zamanlı Çalışanlar (%)           | 87          | 81          | 79          | 79          |
| Tek Bir İşte Çalışanlar (%)          | 98          | 98          | 97          | 98          |

**Kaynak:** Eurostat, 2019b

Her devlet, bazı ödenekler ile sanat eserlerini üretme sürecine katkıda bulunmaktadır. Türkiye, kültür ürün ve hizmetlerine, Kültür ve Turizm Bakanlığı aracılığıyla, toplam bütçesinin %1'i artış oranında (%3,9'dan %4,9'a) 2009 yılından (1,021 milyon TL) 2015 yılına (2,297 milyon TL) ayırdığı bütçeyi arttırarak ödenek sağlamaktadır. Bakanlık, bütçesinin bir kısmını kültürel faaliyetler için ödenek olarak tahsis etmektedir. 2005 yılından 2009 yılına kadar, bakanlık tarafından sağlanan ödeneklerde 4 milyon TL'den 15 milyon TL'ye kadar artış olmuştur. Ancak 2010 ila 2012 yılları arasında, bu miktar 7 Milyon TL'ye kadar gerilemiştir. Bu süreçten sonra, ödenekler tekrar artış göstermiştir ve 2015 yılında 17 milyon TL'ye ulaşmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2015).

Sivil toplum kuruluşları (STK'lar) ve özel sektör, Türkiye'deki kültür aktivitelerinin diğer destekleyicileridir. Birçok şirket, kültür ve sanat vakıflarına sponsor olmaktadır ve bazı kültür ve sanat vakıflarının vergi muafiyeti vardır. Örneğin, İstanbul Kültür Sanat Vakfı'nın (İKSVA) ana

sponsoru Türkiye'nin en büyük şirketlerinden biri olan Eczacıbaşı Grubudur. 2004 yılında, kültür yatırım lisansına ve kültür girişimi lisansına sahip olan kuruluşlara, gelir vergisi stopajı ve sosyal sigorta işveren payında %25 ila %50 arasında bir indirim sağlayan 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu yürürlüğe girmiştir (Türkiye Gelir İdaresi Başkanlığı, 2015).

STK ve özel sektör desteklerine ve ödeneklere ek olarak, özel sosyal güvenlik düzenlemeleri de kültürel sektörü desteklemektedir. Günlük yevmiye kazanan sanatçılar için, Kültür ve Turizm Bakanlığı 1 Mart 2011 itibarıyla 6111 sayılı kanunun 51. maddesine eklenen 6. Ek Maddesi gereğince ayda on günden az çalışan sanatçılara kendi sigorta primlerini ödemelerini sağlamaktadır (Türkiye Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2020; Türkiye Sosyal Sigortalar Kurumu, 2016). Ayda on günden az çalışan sanatçılar, primlerini en düşük kazanç sınırında ödeyerek geçici bir süre için 30 gün sosyal primi ödemiş sayılmaktadır (Caniklioğlu ve Özkaraca, 2014). Eğer bir sanatçı ayda on günden fazla çalışıyorsa, sosyal güvenlik primi işveren tarafından ödenmelidir (Köme Akpulat, 2017). 2015 yılında, 853 sanatçı bu sosyal sigorta primleri düzenlemesinden faydalanmıştır (Köme Akpulat, 2017).

2015 yılında, 34,300 kişi yaratıcı, sanatsal ve eğlence faaliyetlerinde çalışmıştır (Eurostat, 2020a). Bu faaliyetler, performans sanatlarında, performans sanatlarını destekleyen aktivitelerde, sanatsal yaratımlarda ve sanat tesislerinin işletmesindeki istihdamı kapsamaktadır. Oyuncular Sendikası tahminlerine göre, Türkiye'de 2015 yılında sadece oyuncuların sayısı 10,000 civarındaydı (Kadıgil, 2017). Bu tahmin, sanatçıların sosyal sigortalılığına ilişkin kanunundan faydalanan sanatçıların sayısıyla kıyaslanınca, günlük yevmiye alan sanatçılar için var olan sosyal sigorta düzenlemelerinin verimliliği tartışmalıdır. Kültür emekçilerinin diğer sektörlerde göre daha az kazanmasından (Lena, 2016) ve bu kazançların geçimleri için yetersiz olmasından (Hoş, 2018) dolayı, sanatçılar sosyal güvenlik primlerini kendileri ödeyememektedirler. Bu yüzden, sanatçılar için sosyal güvenlik düzenlemelerinde kapsamlı bir değişikliğe ihtiyaç vardır.

### 3. Veri

Bu makale, Türkiye'de kültürün oluşumuna katkı sağlayan bir işte çalışan kişilere odaklanmakta ve bu emekçilerin istihdamını çevreleyen konuları araştırmaktadır. Bu makale, Türkiye'deki kültür emekçilerine yapılan bir internet anketinin verilerini kullanmaktadır. Yüksek eğitim seviyesi ile internet

kullanımı arasındaki sıkı ilişkiden ötürü (Ünver, 2014), kültür emekçilerinin de yüksek eğitim seviyesine sahip olduğu varsayımı ile anket, internet üzerinden yapılmıştır. Anket, Türkiye'deki Oyuncular Sendikası ve Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası gibi birçok kültür sektörü ile ilgili kuruluşa gönderilmiştir. 193 kültür emekçisi – performans sanatçıları, mimarlar, grafik tasarımcıları, yayıncılar, yazarlar, dansçılar, organizatörler, sanat eğitmenleri ve birçoğu dahil – bu anketi 22 Ekim-12 Aralık 2016 tarihleri arasında tamamlamıştır.

Ankette, mesleki bilgiler, demografik bilgiler ve yorum bölümünden oluşan üç kısım ve toplam 17 soru bulunmaktadır. Yanıtların kolay ve hızlı verilmesi nedeniyle birçok soru kategorik olarak sorulmuştur.

Mevcut ekonomik faaliyet alanı ve meslek bilgisi ile ilgili sorular (kategorik soru), meslek tanımı (açık uçlu soru), kültür sektöründe çalışılan yıl sayısı (açık uçlu soru), 2008'de yaşanan küresel ekonomik krizin katılımcının istihdam durumuna etkisi (kategorik soru), geçmişte yapılmış kültürel olmayan işler (açık uçlu soru), çalışma durumu – kendi hesabına olup olmadığı (kategorik soru), kamuda mı yoksa özel sektörde mi çalıştığı (kategorik soru), ödenekli kurumda çalışıp çalışmadığı (kategorik soru), tam veya yarı zamanlı sözleşmeye sahip olduğu (kategorik soru), evde günlük kaç saat çalışıldığı (kategorik soru), sözleşme durumu (kategorik soru), toplam kazancın kültür sektöründen sağlanıp sağlanmadığı (kategorik soru) ve yaklaşık aylık kazanç (kategorik soru) sorulmuştur (bkz. Tablo 3). Aylık kazanç sorusu, asgari ücret ve yaşam maliyetine göre kategorize edilmiştir. 2016 yılında, Türkiye'de net asgari ücret 1300 TL idi (Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016); Ekim 2016 verilerine göre, tek bir kişi için yoksulluk sınırı 1700 TL ve dört kişilik bir aile için yoksulluk sınırı 4558 TL idi (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2016).

Yaşla ilgili demografik sorular (açık uçlu soru), eğitim seviyesi (kategorik soru) ve cinsiyet (kategorik soru) sorulmuştur. Anketin sonunda, katılımcıların anket ile ilgili sorularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

### 4. Bulgular ve Tartışma

Anket sonuçları, betimleyici istatistiksel analiz ve parametrik olmayan testler yoluyla analiz edildi. Bu kısımdaki analizler, kültür istihdamındaki eğilimleri anlamak için yapılmıştır. Çoğu soru kategorik olduğundan, analizler tam olarak kesin sonuç vermemektedir; ancak eğilimleri tahmin etmektedir.

#### 4.1. Betimleyici İstatistiksel Analiz Bulguları ve Tartışma

Çoğu katılımcının ekonomik aktivite alanı performans sanatları olmakla birlikte, mimarlık, edebiyat ve yayıncılık, organizasyon işlerine, radyo ve televizyon, teknik işler, görsel sanatlar ve grafik tasarım alanlarında da faaliyet gösteren katılımcılar mevcuttur.

Bazı katılımcıların birden fazla mesleği vardır. Ana meslekler yazarlık, organizatörlük, yönetmenlik, oyunculuk, görsel tasarımcı, müzisyen, sanat eğitmeni, editör, mimar, dansçı ve seslendirme sanatçısı olup, katılımcılar arasında en genel ikinci meslek ise sanat eğitmenliğidir (bkz. Tablo 4).

**Tablo 4:** Anketin Bazı Tanımlayıcı Sonuçları (n=193)

| Soru                                | Cevap Seçenekleri                                            | Kişi Yüzdesi | Kişi Sayısı |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
| Yaş                                 | 18-30                                                        | 29.5%        | 57          |
|                                     | 31-50                                                        | 59%          | 114         |
|                                     | 50+                                                          | 11.4%        | 22          |
| Cinsiyet                            | Kadın                                                        | 39.4%        | 76          |
|                                     | Erkek                                                        | 60.6%        | 117         |
| Eğitim                              | Üniversite (Lisans +)                                        | 44.5%        | 86          |
|                                     | Konservatuar veya Sanat Fakültesi (Lisansla eş değer)        | 45.6%        | 88          |
|                                     | Lise                                                         | 8.8%         | 17          |
|                                     | Ortaokul                                                     | 1%           | 2           |
| Deneyim Yılı                        | 0-5                                                          | 18.1%        | 35          |
|                                     | 6-15                                                         | 44.6%        | 86          |
|                                     | 16-25                                                        | 20.7%        | 40          |
|                                     | 26+                                                          | 16.6%        | 32          |
| Küresel Kriz Sırasında              | Kültür sektöründe çalışmaya başladım                         | 11.4%        | 22          |
|                                     | Kültür sektöründeki işimin yanı sıra başka sektörde çalıştım | 9.3%         | 18          |
|                                     | İşimi değiştirmedim                                          | 60.6%        | 117         |
|                                     | Kültür sektöründe iki veya daha fazla işte çalıştım          | 8.8%         | 17          |
|                                     | Öğrenci                                                      | 9.3%         | 18          |
|                                     | İşsiz                                                        | 0.5%         | 1           |
| Başka Sektörde İş Sahibi Olan       | Hayır                                                        | 65.3%        | 126         |
|                                     | Hizmet sektöründeki diğer alt sektörler                      | 34.7%        | 67          |
| Kendi Hesabına Çalışma              | Evet                                                         | 30.1%        | 58          |
|                                     | Hayır                                                        | 69.9%        | 135         |
| Devlette veya Özel Sektörde Çalışan | Kamu                                                         | 22.8%        | 44          |
|                                     | Özel                                                         | 77.2%        | 149         |
| Ödenek Alan Kurumda Çalışma         | Evet                                                         | 25.4%        | 49          |
|                                     | Hayır                                                        | 76.6%        | 144         |
| İş Süresi                           | Tam zamanlı                                                  | 58.5%        | 113         |
|                                     | Yarı zamanlı                                                 | 11.4%        | 22          |
|                                     | İki veya daha fazla yarı zamanlı                             | 26.9%        | 52          |
|                                     | İşsiz                                                        | 3.1%         | 6           |
|                                     | Evden çalışmıyorum                                           | 53.4%        | 103         |
|                                     | Günde en az 1 saat                                           | 13%          | 25          |

|                                                     |                                      |       |     |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------|-------|-----|
| Evde İş                                             | Günde en az 2 saat                   | 9.3%  | 18  |
|                                                     | Günde en az 3 saat                   | 6.7%  | 13  |
|                                                     | Günde en az 4 saat veya daha fazlası | 17.6% | 34  |
| İş Sözleşme Tipi                                    | Sürekli                              | 35.8% | 69  |
|                                                     | Sözleşmesiz                          | 14%   | 27  |
|                                                     | Geçici                               | 50.3% | 97  |
| Gelirin Tamamını<br>Kültür Sektöründen<br>Elde Etme | Evet                                 | 80.8% | 156 |
|                                                     | Hayır                                | 17.6% | 34  |
|                                                     | İşsiz                                | 1.6%  | 3   |
| Aylık Ortalama Gelir                                | 0-1300 TL                            | 20.7% | 40  |
|                                                     | 1301 TL-1700 TL                      | 9.8%  | 19  |
|                                                     | 1701 TL -2500 TL                     | 18.7% | 36  |
|                                                     | 2501 TL- 5000 TL                     | 36.8% | 71  |
|                                                     | 5000 TL ve daha fazlası              | 13%   | 25  |

**Kaynak:** Yazar tarafından yapılan anketin bulguları.

Çoğu katılımcının sektörde genelde 6 ila 15 yıl arası deneyimi bulunmaktadır. Katılımcıların yaklaşık üçte biri kendi hesabına çalışan iken, ortalama her beş katılımcıdan biri kamu sektöründe çalışmaktadır. Katılımcıların sadece dörtte biri ödenek alan kültür kurumlarında çalışırken, geri kalan dörtte üçlük kısım ödenek almayan kurumlarda çalışmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası tam zamanlı işte çalışmaktadır; neredeyse yarısı ise günde bir veya daha fazla saat evde çalışmaktadır. Katılımcıların neredeyse üçte biri sürekli sözleşme ile çalışırken, yarısı ise geçici sözleşmelerle çalışmaktadır. Ancak, bazı katılımcıların sözleşmesi yoktur (bkz. Tablo 3).

Her beş katılımcıdan dördü bütün kazancını kültür sektöründen sağlamaktadır. Bu çalışmadaki bazı bulgular Eurostat (2019b) verileriyle çelişmektedir; örneğin, Eurostat (2019b) 2016 yılında Türkiye’deki sürekli iş sahibi kültür emekçilerin oranını %91 olarak sunarken, bu çalışmada aynı değer sadece %35,8 olarak bulunmuştur. Dahası, Eurostat (2019b), 2016 yılında tam zamanlı çalışan kültür emekçilerinin oranını %87 olarak gösterirken, bu anketin sonuçlarında bu oran daha düşük (%58,5) çıkmıştır. 2016 yılında, katılımcıların dörtte biri (%26,9) ikiden fazla yarı zamanlı işte çalıştığını belirtirken, Eurostat (2019b), Türkiye’deki neredeyse tüm kültür işçilerinin (%98) sadece bir işte çalıştığını göstermiştir. Buna karşın, bu çalışmanın bulguları literatürü desteklemektedir (Umney ve Kretsos, 2014; Hodgson ve Briand, 2013; Siebert ve Wilson, 2013; Benhamou, 2011; Towse, 2010; Hesmondhalgh, 2008) (bkz. Tablo 5).

Diğer önemli bulgular da kültür emekçilerinin gelirleriyle alakalıdır. Gelir sorusu kategorik olduğundan, kültür emekçilerinin aylık ortalama

gelirleri minimum seviye baz alınarak hesaplanmıştır: 0 – 1300 TL arası için 0, 1301 – 1700 TL arası için 1300 TL, 1701 – 2500 TL arası için 1700 TL. Bu hesaplama, katılımcıların ortalama gelirlerini tam olarak yansıtmaya da diğer sorulara verilen yanıtlarla karşılaştırma yapmaya olanak sağlamaktadır. Bu hesaplama trendleri belirlemek için yapılmıştır.

**Tablo 5:** Kültürel İstihdam Verilerinin Karşılaştırılması

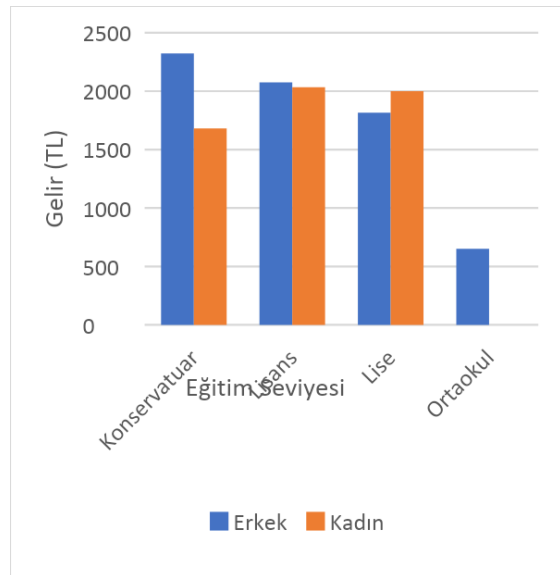
|                           | Bu Çalışmanın Bulguları | Eurostat’ın 2016 Yılı Verileri |
|---------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Sürekli İşte Çalışanlar   | 35.8%                   | 91%                            |
| Kendi Hesabına Çalışanlar | 30.1%                   | 22%                            |
| Tam Zamanlı Çalışanlar    | 58.5%                   | 87%                            |
| Tek İşte Çalışanlar       | 70%                     | 98%                            |

2016 yılında katılımcıların beşte biri, asgari ücretin (1300 TL) altında kazandıklarını belirtmiştir. Katılımcıların yaklaşık onda biri ise bir kişi için aylık açlık sınırı (1700 TL) ile asgari ücret (1300 TL) arasında kazanmıştır. Katılımcıların neredeyse beşte biri, bir kişi için aylık açlık sınırı ile 2500 TL arası kazanmıştır. Katılımcıların sadece yaklaşık onda biri, dört kişilik bir ailenin açlık sınırından daha fazla (5000 TL üzeri) kazanmıştır. (bkz. Tablo 3). Bu da Hoş (2018) ve Lena’nın (2016) öne sürdüğü kazançların geçim için yeterli olmadığı bulgusunu desteklemektedir.

Bazı çalışmalar (Lena, 2016; Benhamou, 2011; Towse, 2010; Hesmondhalgh, 2008), kültür emekçilerinin kazançlarının diğer sektörlerle göre daha düşük olduğunu bulmuştur. Bu çalışma, kültür emekçilerinin kazançlarının diğer sektörlerle kıyaslamamış rağmen, bu anket çalışması Türkiye’deki kültür emekçilerinin çalışan yoksulluğu riski altında olduklarını göstermektedir. Katılımcıların neredeyse beşte biri, 2016 yılında asgari ücret bile kazanamıyordu. 2016 yılının Ekim ayında bir kişinin aylık açlık sınırı 1700 TL iken, katılımcıların sadece üçte ikisinden biraz fazlası bu rakamın üstünde kazanabiliyordu (bkz. Tablo 4).

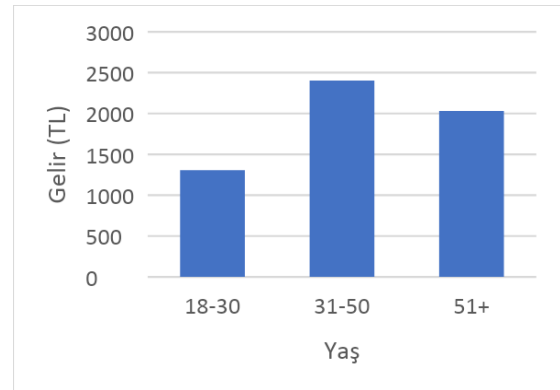
Bulgular, kadın kültür emekçilerinin erkek kültür emekçilerine göre daha az kazandığını göstermektedir. Bu sonuçları eğitim seviyesi ile kıyasladığımız zaman, bulgular bu farkın konservatuar/sanat bölümü mezunu olan kadın ve erkek kültür emekçileri arasındaki kazanç farkını temsil ettiğini göstermektedir. Aynı zamanda, bu iki kurum eşit düzeyde eğitim imkânı sunsa da üniversite mezunu olan kadın ve erkek kültür emekçileri arasında kazanç farkı bulunmamıştır. Ancak, bu bulgular, gelecekte Türkiye’de kadın ve erkek kültür emekçileri arasındaki kazanç farkına ilişkin detaylı araştırmaların gerekliliğini vurgulamak açısından önemlidir (bkz. Grafik 2).

**Grafik 2:** Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre Ortalama Gelir Seviyesi



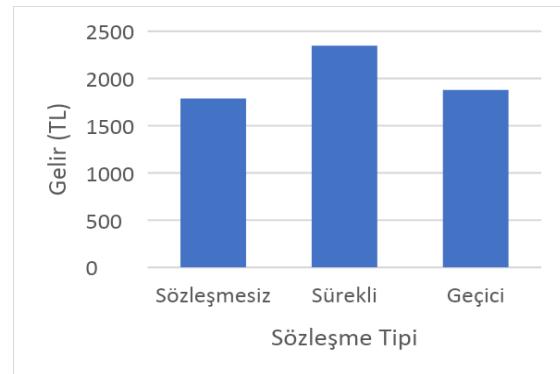
Yaş ve gelir arasındaki ilişki anketin bir diğer açıklayıcı bulgusudur. En düşük ortalama gelir 18 – 30 yaş civarında görülmektedir. Deneyimin gelire olumlu katkısı olmasına rağmen, 50 yıla kadar ortalama gelir artar, ardından düşer. Türkiye’de kültür işçileri ileri yaşlarda yoksulluk riski altındadır (bkz. Grafik 3).

**Grafik 3:** Yaşa Göre Ortalama Aylık Gelir Seviyesi



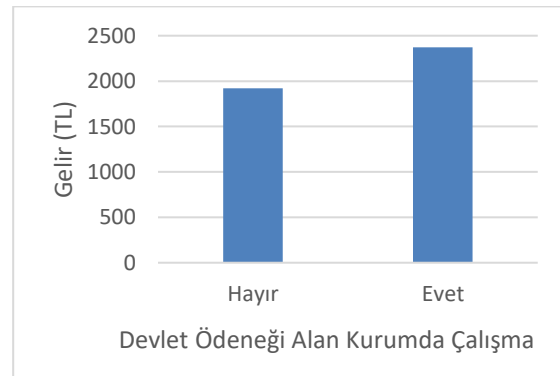
Sözleşme tipleri de kültürel emekçilerinin gelirini etkilemektedir. Sözleşmesi olmayan veya geçici iş sözleşmesi olan kültür emekçileri sürekli iş sözleşmesine sahip olan emekçilere göre daha az kazanmaktadır (bkz. Grafik 4).

**Grafik 4:** Sözleşme Tipine Göre Ortalama Aylık Gelir Seviyesi

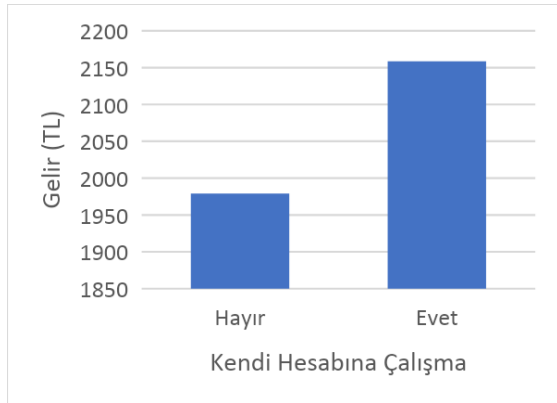


Bir kültür kurumunun devlet desteği alıp almaması kültür işçilerinin gelirini etkilemektedir. Devlet destekli kurumlardaki maaşlar diğerlerinden daha yüksek olma eğilimindedir. Ancak, kültür sektöründe kendi hesabına çalışmak gelire olumlu yönde katkı sağlayabilir (bkz. Grafik 5 ve Grafik 6).

**Grafik 5:** Devlet Ödeneği Alan Kurumda Çalışma Durumuna Göre Ortalama Aylık Gelir Seviyesi



**Grafik 6:** Kendi Hesabına Çalışma Durumuna Göre Ortalama Aylık Gelir Seviyesi



Bu çalışmadaki bir diğer önemli bulgu ise, katılımcıların çoğunun 2008 küresel ekonomik krizi esnasında işlerini değiştirmemiş olmalarıdır. Kültür sektörünün küresel ekonomik krize dayanıklılığı bir işte çalışma ve iş değiştirmeme üzerinden değerlendirildiğinde, bu anket kültür sektörünün ekonomik krize dirençli olduğu göstermektedir. Bu bulgu, kültür sektörünün ekonomik krize dirençli olduğunu gösteren diğer çalışmalarla (ör. UNDP, 2010) uyumludur. Meslekler arası geçişlilik, bu direnci açıklayabilir. Birden fazla meslek sahibi olmak ekonomik kriz esnasında bile iş bulma şansını artırabilir. Diğer bir neden de katılımcıların neredeyse yarısının 2008 yılında 5 yıldan fazla iş deneyimine sahip olması ve bu büyük deneyimin ekonomik kriz sırasında bile işte kalmada bir avantaj sağlaması olabilir. Ancak, işin kalitesini sorgulamak çok önemlidir; bir işe sahip olmak demek uygun bir işe sahip olmak demek değildir.

#### 4.2. Parametrik Olmayan Testlerin Analizi ve Tartışma

Anketin istatistiksel incelemesi dört önemli alanı netleştirmiştir: kültür emekçilerinin geliri ile ödenekli kurumda çalışma arasındaki ilişki, kültür emekçilerinin geliri ile sözleşme tipi arasındaki ilişki, kültür emekçilerinin geliri ile kendi hesabına çalışma arasındaki ilişki ve evden çalışma ile kendi hesabına çalışma arasındaki ilişki. Veri kategorik olduğundan, istatistiksel inceleme, iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığını görmemizi sağlayan ancak bu ilişkinin yönünü ve gücü göstermeyen Ki-Kare testi ile yapılmıştır.

Bu çalışmada betimleyici analiz, istatistiksel analizi desteklemiştir. Katılımcıların durumlarını aylık ortalama gelir ile karşılaştırdığımızda (ödenek alan bir kurumda çalışıp çalışmadıkları gibi), bulgular, ödenek alan kurumlarda çalışan katılımcıların ödeneksiz kurumlarda çalışan katılımcılardan daha

fazla kazandığını göstermiştir (bkz. Tablo 5). Bu durum, belki de 2005 ve 2015 yılları arasında Kültür ve Turizm Bakanlığınca sağlanan ödenekteki artışın olumlu bir etkisi olabilir (Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2015).

**Tablo 5:** Kültür Emekçilerinin Geliri ile Ödenek Alan Kurumlarda Çalışma Arasındaki İlişki

|                       | Değer               | df | Asymp. Sig. (2-terafı) |
|-----------------------|---------------------|----|------------------------|
| Pearson Ki-Kare       | 10.194 <sup>a</sup> | 4  | .037                   |
| Olabilirlik Oranı     | 11.782              | 4  | .019                   |
| Doğrusal İlişki       | 6.377               | 1  | .012                   |
| Geçerli Gözlem Sayısı | 191                 |    |                        |

a.1 hücrelerinin (10.0%) 5'ten daha az olması beklenmektedir. En az beklenen miktar 4.77.

Betimleyici analiz aynı zamanda sürekli iş sözleşmesi olan katılımcıların, geçici iş sözleşmesi olanlardan daha çok kazandığını ve sözleşmesiz çalışan kültür emekçilerinin aralarında en düşük ortalama aylık gelire sahip olduklarını göstermiştir. Bu betimleyici bulgu, kültür emekçilerinin geliri ile sözleşme tipi arasındaki ilişkiyi gösteren istatistiksel analizin bulgularını desteklemektedir (bkz. Tablo 6). Ayrıca bu bulgu, iş sözleşmesi yapmanın da önemini vurgulamaktadır.

**Tablo 6:** Kültür Emekçilerinin Geliri ile İş Sözleşmesi Tipi Arasındaki İlişki

|                       | Değer               | df | Asymp. Sig. (2-terafı) |
|-----------------------|---------------------|----|------------------------|
| Pearson Ki-Kare       | 19.419 <sup>a</sup> | 8  | .013                   |
| Olabilirlik Oranı     | 19.529              | 8  | .012                   |
| Doğrusal İlişki       | 7.953               | 1  | .005                   |
| Geçerli Gözlem Sayısı | 191                 |    |                        |

a. 2 hücrelerinin (13.3%) 5'ten daha az olması beklenmektedir. En az beklenen miktar 2.69.

Katılımcıların ortalama aylık gelir hesaplamasına göre, kendi hesabına çalışanlar diğerlerine göre daha çok kazanmaktadır. İstatistiksel analiz, aynı zamanda katılımcıların gelirleri ile kendi hesabına çalışma arasındaki ilişkiyi kabul etmiştir (bkz. Tablo 7).

Kendi hesabına çalışan katılımcıların neredeyse üçte ikisi en az günde bir saat evde çalışırken, diğer katılımcıların evden çalışma süresi en az bir saattir. İstatistiksel analiz, evden çalışma ile kendi hesabına çalışma arasındaki ilişkiyi göstermiştir (bkz. Tablo 8).

**Tablo 7:** Katılımcıların Gelirleri ile Serbest Meslek Arasındaki İlişki

|                       | Değer               | df | Asymp. Sig. (2-taraflı) |
|-----------------------|---------------------|----|-------------------------|
| Pearson Ki-Kare       | 15.911 <sup>a</sup> | 4  | .003                    |
| Olabilirlik Oranı     | 15.639              | 4  | .004                    |
| Doğrusal İlişki       | .297                | 1  | .586                    |
| Geçerli Gözlem Sayısı | 191                 |    |                         |

a. 0 hücrelerinin (.0%) 5'ten daha az olması beklenmektedir. En az beklenen miktar 5.77.

**Tablo 8:** Evden Çalışma ile Kendi Hesabına Çalışma Arasındaki İlişki

|                       | Değer               | df | Asymp. Sig. (2-taraflı) |
|-----------------------|---------------------|----|-------------------------|
| Pearson Ki-Kare       | 11.363 <sup>a</sup> | 4  | .023                    |
| Olabilirlik Oranı     | 11.012              | 4  | .026                    |
| Doğrusal İlişki       | 8.524               | 1  | .004                    |
| Geçerli Gözlem Sayısı | 193                 |    |                         |

a. 1 hücrelerinin (10.0%) 5'ten daha az olması beklenmektedir. En az beklenen miktar 3.91.

Bu araştırmadaki bulgular, kültür emekçilerinin çalışma koşullarında birçok zorluk olduğunu göstermektedir. Hoş'un (2018) da belirttiği gibi, bu çalışma, kültür emekçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmek için daha kapsamlı politikalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Cevaplanması hızlı ve kolay olan kategorik sorular kullanıldığından, istatistiksel bulgular kesin değildir çünkü Ki-Kare testi değişkenler arasındaki ilişkinin boyutu ve yönü hakkında bilgi vermemektedir. Ancak, bu bulgular hala hayati önem taşımaktadır çünkü değişkenler arasındaki ilişkiler hakkında bilgiler vermektedir. Dahası bu anketteki betimleyici analiz, istatistiksel analiz bulgularını desteklemektedir ve daha detaylı çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu yüzden, bu çalışma, Türkiye'deki kültür istihdamı konusundaki sistematik çalışmaların eksikliğini vurgulayan Şen (2017) ile aynı fikirdedir.

## 5. Sonuç

Kültür, insanların davranış ve ilişkilerine yaratıcılık, sembolik mesajlar ve entelektüellik aracılığıyla biçim vermektedir. Bu yüzden, kültür her yerde ve insan hayatının her anındadır. İnsanlar nesnelerden, hatta bedenlerinden, kültür üretmektedir. Bu süreç günümüzde bir endüstriye dönüşmüştür. Bu

endüstrinin farklı tanımları olsa da (buna yaratıcı endüstriler, kültür endüstrisi ve yaratıcı ve kültür endüstrileri de dahil) bu çalışma, kültüre üretimine odaklanan 'kültür endüstrisi' terimini benimsemektedir. Türkiye'deki kültür endüstrisi diğerleriyle kıyaslandığında üstünlüğe sahiptir çünkü kültür ürünlerinin ihracatı, ithalatından daha fazladır. Ancak, son yıllarda Türkiye bu avantajını kaybetmektedir. Bu yüzden, bu avantajı elde tutmak için, bu makalenin bulgularında da görüldüğü üzere, Türkiye kültür emekçilerine ayrılan ödenekler artırılabilir.

Ancak kültür emekçileri daha net bir şekilde tanımlanmalıdır. Her ne kadar kültür işçilerini tanımlamak için yaratıcı sanatçılara (yazarlar, görsel sanatçılar, zanaatkarlar ve besteciler gibi) ve performans sanatçılarına (oyuncu, dansçı ve müzisyen gibi) odaklanılsa da bu tanım, kültür üretimine katkıda bulunan sanatçı olmayan emekçileri atlamaktadır. Daha geniş bir tanım üç tip emekçiyi kapsamaktadır: kültür endüstrisi içinde sanatsal mesleklere sahip olanlar, kültür endüstrisi içinde sanatsal mesleği olmayanlar ve sanatsal mesleği olup kültür endüstrisinin dışında çalışanlar. Ancak, hala kültür işçilerini tanımlamak için daha somut ölçülere ihtiyaç vardır. Finlandiya'da kültür emekçilerini tanımlamak için kullanılan model Türkiye'ye uyarlanabilir.

Kültür istihdamı, bağımsız veya kendi hesabına çalışan, aynı zaman diliminde birden fazla mesleği icra etme, düzensiz ve kısa süreli işler, proje bazlı işler, portföy kariyere sahip olma, gelir ve iş güvencesizliği, belirsiz kariyer, ücretsiz çalışma olasılığının daha yüksek oluşu ve diğer sektörlere nazaran düşük kazançlar gibi atipik istihdam düzenlemelerini taşımaktadır. Bu kötü çalışma koşulları, iş güvencesizliğini içeren esnek çalışmayla birleştiren prekarite olarak bilinmektedir. Bu makale, Türkiye'de Kasım-Aralık 2016 tarihinde kültür emekçilerine yapılmış olan internet anketinin verilerini kullanmaktadır. Anket, mesleki bilgilerle alakalı sorular, demografik sorular ve anket hakkında yorumları içeren üç kısımdan oluşmaktadır. Yanıtlama kolaylığı ve hızı sebebiyle kategorik sorular öncelikli olarak seçilmiştir. Gelir sorusu da açlık ve yoksulluk sınırları dikkate alınarak kategorik sorulmuştur.

Anketin bulguları, literatür ile büyük oranda uyuşmaktadır. Ana bulgular, Türkiye'deki kültür emekçilerinin, düşük gelirlerinden ötürü, çalışan yoksulluğu riski ile karşı karşıya oluşuna, bu riskin ileri yaş gruplarında daha büyük olduğuna, kadın ve erkek kültür emekçilerinin arasında kazanç farkı bulunduğuna, sözleşmesi olmayan kültür

emekçilerinin sürekli veya geçici sözleşmesi olan emekçilere nazaran en düşük ortalama aylık gelire sahip olduğuna, kültür emekçilerinin gelirlerinin istatistiksel olarak ödenekli kurumda çalışıp çalışmadığına, sözleşme tipine ve kendi hesabına çalışıp çalışmadığına bağlı olarak değiştiğine ve kültür emekçilerinin arasında evde çalışma oranının kendi hesabına çalışmayla bağlantılı olarak yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Bulgulara göre, kültür emekçileri, ticari açıdan üstünlüğe sahip olan kültür endüstrisine hizmet etmelerine rağmen, çalışan yoksulluğu riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

## Referanslar

- Abadan-Unat, N. (1983). Kitle İletişim ve Kültür. İletişim Teknolojisindeki Gelişmelerin Ulusal Kültürlere ve Basma Etkisi (pp. 65-72). İstanbul: Türkiye UNESCO Milli Komisyonu; Basın Yayın Genel Müdürlüğü'.
- Akdede, S. H. (2014). Devlet Sanat İlişkisi Sanatın Politik Ekonomisi. Ankara: Efil Yayınevi.
- Althusser, L. (2014). İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları. İstanbul: İthaki Yayınları.
- Artun, A. (2014). Sunuş/Sanat Emeği. In A. Artun (Ed.), Sanat Emeği. Kültür İşçileri ve Prekarite (pp. 11-30). İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Benhamou, F. (2011). Artists' Labour Markets. In R. Towse, & A. Khakee, A Handbook of Cultural Economics (pp. 53-59). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Benjamin, W. (2008). The Work of Art in the Age of its Technological Reproducibility and Other Writings on Media. (E. Jephcott, R. Livingstone, H. Eiland, & a. Others, Trans.) London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Çaha, Ö. (2012). Türkiye’de Meslek Kuruluşları: Katılım, Şeffaflık ve Siyasî Duruş Sorunu. Liberal Düşünce, 17(67), 97-122.
- Caniklioğlu, N., & Özkaraca, E. (2014). Sanatçıların Sosyal Güvenliği. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72(2), 637 - 664.

Bu çalışma, Türkiye’deki kültürel istihdam ve kültür emekçilerinin haklarını korumak için kapsamlı politikaların uygulanması için geniş çapta bir çalışmaya ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır. Bu makale, kültür istihdamı üzerine daha fazla sistematik çalışmalara ve Türkiye’deki kültür işçilerinin haklarının korunmasını sağlayan kapsamlı bir politikaya duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu amaçla, bir şemsiye organizasyonun oluşturulması faydalı olabilir ve bu şemsiye organizasyon, kadınlar ve yaşlılar gibi dezavantajlı kültür emekçileri için acil durum eylem planları gerçekleştirebilir.

- Casey, B. (1999). Employment and Skills in Cultural Sector: Some Reflexions on the European Commission Paper 'Culture, Cultural Industries and Employment'. In A. Elimeier, & V. Ratzenböck (Eds.), Cultural Competence: New Technologies, Culture & Employment (pp. 40-47). Vienna: Österreichische Kulturdokumentation.
- Cetiz, F. (2017). Yaratıcı Ekonomiler Bağlamında Ortak Çalışma Alanlarının Gelişimi, 21. yy’da İş ve Çalışma Hayatına Etkisi: İstanbul Örneği. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi. Unpublished Master Thesis.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu. (2016). Ekim 2016 Açlık ve Yoksulluk Sınırı. Retrieved November 7, 2016, from Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu: <http://www.turkis.org.tr/EKIM-2016-ACLIK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d1260>
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). Retrieved from [https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\\_2011.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf)
- Demir, E. M. (2018, June 24). Başkent Üniversitesinde Yaratıcı Kültür Endüstrileri Araştırma ve Uygulama Merkezi Araştırmacısı Dr Erhan M. Demir ile Söyleşi. 310-319. (S. Kaymas, Interviewer) Hacettepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Kültürel Çalışmalar Dergisi. doi:doi.org/10.17572/mj2018.2.310319
- Eagleton, T. (2016). Culture. New Haven: Yale University Press.

- Eikhof, D. R., & York, C. (2016). 'It's a Tough Drug to Kick': A Woman's Career in Broadcasting. *Work, Employment and Society*, 30(1), 152-161. doi:10.1177/0950017015601859
- Erataş, F., Alptekin, V., & Uysal, D. (2013). Türkiye'de Kültür Ekonomisinin Gelişimine Yerel Bir Bakış. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 25-47.
- Erkayhan, Ş. (2015). Yaratıcı Endüstriler ve Dijital Gelecek Stratejileri. *E-Journal of Intermedia*, 2(2), 411- 423.
- Eurofound. (2020). Atypical Work. Retrieved August 15, 2020, from Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>
- Eurostat. (2019a). Cultural Statistics - 2019 Edition Statistical Books. Luxembourg: Eurostat.
- Eurostat. (2019b, July). Culture Statistics - Cultural Employment. Retrieved July 03, 2020, from Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture\\_statistics\\_-\\_cultural\\_employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Culture_statistics_-_cultural_employment)
- Eurostat. (2020a, August 18). Cultural Employment by NACE Rev. 2 Activity. Retrieved August 26, 2020, from Eurostat: [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/su\\_bmitViewTableAction.do](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/su_bmitViewTableAction.do)
- Eurostat. (2020b, February 24). Culture Statistics. Retrieved October 21, 2020, from Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/culture/data/database>
- Feist, A. (2000). Cultural Employment in Europe. Strasbourg: Council of Europe.
- Galloway, S., & Dunlop, S. (2007). A Critique of Definitions of The Cultural and Creative Industries in Public Policy. *International Journal of Cultural Policy*, 13(1), 17-31. doi:10.1080/10286630701201657
- Gerşil, G., & Aracı, M. (2006). Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/musbed/issue/23524/250643>
- Hardt, M. (1999). Affective Labor. *boundary 2*, 26(2), 89-100.
- Hardt, M., & Negri, A. (2000). *Empire*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hardt, M., & Negri, A. (2004). *Multitude: War and Democracy in the Age of Empire*. New York: The Penguin Press.
- Hesmondhalgh, D. (2008). Cultural and Creative Industries. In T. Bennett, & J. Frow (Eds.), *The SAGE Handbook of Cultural Analysis* (pp. 553-569).
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2011, December 1). Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries. *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), 97-118.
- Highmore, B. (2016). *Culture*. Oxon and New York: Routledge.
- Hocaoğlu, D. (2015). Yaratıcı Endüstrilerin Yerel Ekonomilerdeki Önemi ve Tasarımın Bu Endüstrilere Katkısı. *Planlama*, 25(3), 189-194.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hodgson, D., & Briand, L. (2013). Controlling the Uncontrollable: 'Agile' Teams and Illusions of Autonomy in Creative Work. *Work, Employment and Society*, 27(2), 308-325. doi:10.1177/0950017012460315
- Horkheimer, M., & Adorno, T. W. (2002). *Dialectic of Enlightenment*. (G. S. Noerr, Ed., & E. Jephcott, Trans.) Stanford: Stanford University Press.
- Hoş, Z. (2018). İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Bakımından Sanatçı Hakları: Oyuncular Üzerine Bir Alan Araştırması. Eskişehir: Unpublished PhD Thesis. Anadolu University.

- Huizinga, J. (2006). *Homo Ludens Oyunun Toplumsal İşlevi Üzerine Bir Deneme*. (M. A. Kılıçbay, Trans.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- ITUC. (2016). ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers. ITUC. <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2016>
- ITUC. (2018). ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers. ITUC. <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-en-final-2.pdf>
- Jenks, C. (1993). *Culture. Key Ideas*. New York: Routledge.
- Kadıgil, S. (2017). Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. In G. Alpagut (Ed.), *Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları* (pp. 135-144). İstanbul: Aristo.
- Karaca, A. (2017). Sahne ve Perde Çalışanlarının İş İlişkileri ve Çalışma Koşulları Hakkında Tespitler. In G. Alpagut (Ed.), *Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları* (pp. 75-88). İstanbul: Aristo.
- Kaymas, S. (2019). Türk Dünyasında Kültür ve Yaratıcı Endüstri Yönetişimi Üzerine Bir Değerlendirme. *bilig – Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 90, 215-243.
- Kepenek, E. B. (2020). Yaratıcı Endüstrileri ve Girişimci Üniversiteler İlişkisi: Dijital Oyun Sektörü Üzerinden Bir İnceleme. *Politik Ekonomik Kuram*, 4(1), 141-169. doi:10.30586/pek.735020
- Köme Akpulat, A. (2017). Sanatçıların Sosyal Sigortalığı. In G. Alpagut (Ed.), *Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları* (pp. 96-134). İstanbul: Aristo.
- Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). *Culture. A Critical Review of Concepts and Definitions*. Cambridge: Harvard University.
- Lazzarato, M. (1996). Immaterial Labor. In P. Virno, & M. Hardt (Eds.), *Radical Thought in Italy: A Potential Politics* (pp. 133-150). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lena, F. (2016). *Türkiye'de Kültürel Sektörlerin Ülke Ekonomisine Katkısı*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Liemt, G. v. (2014). Working Paper No. 301 Employment Relationships in Arts and Culture. Genova: ILO.
- Macionis, J. J. (2010). *Sociology*. Boston: Prentice Hall.
- Malinowski, B. (1960). *A Scientific Theory of Culture and Other Essays*. New York: University of North Carolina Press.
- Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2015). 2015 Yılı İdare Faaliyet Raporu. Ankara: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı.
- Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2020). Genelge 2012/8 (Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi Onayına İlişkin Usul ve Esaslar). Retrieved August 06, 2020, from The Ministry of Culture and Tourism of Turkey: <https://teftis.ktb.gov.tr/TR-264340/genelge-20128-sanatci-olarak-kismi-sureli-calisanlara-a-.html>
- Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2016). Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyeti. Retrieved November 7, 2016, from T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: <http://www.csgeb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler/AsgariUcret>
- Mitchell, R., & Karttunen, S. (1992). Why and How to Define an Artist: Types of Definition and Their Implications for Empirical Research Results. In R. Towse, & A. Khakee, *Cultural Economics* (pp. 175-186). Heidelberg: Springer-Verlag.
- Mitropoulos, A. (2014). Güvence-Siz? In A. Artun (Ed.), *Sanat Emegi: Kültür İşçileri ve Prekarite* (E. Gen, Trans., pp. 87-99). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Nienhueser, W. (2005). Flexible Work = Atypical Work = Precarious Work? Introduction to

- the Special Issue. *Management Revue*, 16(3), 299-303.
- O'Connor, J. (2011). The Cultural and Creative Industries: A Critical History. *Ekonomiaz*, 78(3), 24-45.
- OECD. (2019, October 30). Trade Union. Retrieved July 06, 2020, from OECD: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>
- Peksan, S., & Tosun, F. (2014). Sanatçıların Sosyal Haklara Ulaşımındaki Güçlükler. *Çalışma ve Toplum*, 42(3), 207-230.
- Primorac, J. (2014). The Position and Perspectives of Cultural and Creative Industries in Southeastern Europe. *Medijska Istraživanja*, 20(1), 45-64.
- Türkiye Gelir İdaresi Başkanlığı. (2015). K-5225 Sayılı Kültür Yatırımlarını ve Girişimlerini Teşvik Kanunu ile Getirilen Vergisel Teşvikler. Retrieved October 5, 2016, from Gelir İdaresi Başkanlığı: <http://www.gib.gov.tr/yarim-ve-kaynaklar/yatirimlarda-vergisel-tesvikler/l-kanunlarına-gore-vergisel-tesvikler/k-5225>
- Şen, F. (2017). Türkiye'de Kültür Ekonomisinin Boyutları. Ankara: Kaynak Yayınları.
- Siebert, S., & Wilson, F. (2013). All Work and No Pay: Consequences of Unpaid Work in the Creative Industries. *Work, Employment and Society*, 27(4), 711-721. doi:10.1177/0950017012474708
- Şimşek, G., & Güven, A. (2017). Yaratıcı Sektörlerde Türkiye için Yeni bir İvme: Midwood İstanbul Film Stüdyo Kompleksi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51), 1131-1146. doi:10.17719/jisr.2017.1844
- Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu. (2016). Sanatçıların Sigortalılığı. Retrieved August 06, 2020, from Social Security Institute of Turkey: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/calisan/sanatcilarin\\_sigortaliligi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/calisan/sanatcilarin_sigortaliligi)
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Throsby, D. (1992). Artists as Workers. In R. Towse, & A. Khakee, *Cultural Economics* (pp. 201-208). Heidelberg: Springer-Verlag.
- Throsby, D. (2008). From Cultural to Creative Industries: the Specific Characteristics of the Creative Industries. *Troisième Journées d'Economie de la Culture: Nouvelles Frontières de l'Economie de la Culture*, (pp. 1-8). Paris.
- Tischler, H. (2011). *Introduction to Sociology*. Belmont: Wadsworth, Cengage Learning.
- Towse, R. (2010). *A Textbook of Cultural Economics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- TÜİK. (2014). *Kültür İstatistikleri 2013*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- Umney, C., & Kretsos, L. (2014). Creative Labour and Collective Interaction: the Working Lives of Young Jazz Musicians in London. *Work, Employment and Society*, 28(4), 571-588. doi:DOI: 10.1177/0950017013491452
- UNCTAD. (2008). *Creative Economy Report*. Genova: UNCTAD.
- UNDP. (2010). *Creative Economy: A Feasible Development Option*. UNDP.
- Ünver, H. (2014). Explaining Education Level and Internet Penetration by Economic Reasonin - Worldwide Analysis from 2000 through 2010. *International Journal for Infonomics (IJI)*, 7(1/2), 898-912.
- Yörük, E. (2018). Yaratıcı Endüstriler Politikaları ve Yaratıcı Emek Üzerine Bir Tartışma. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 9(13), 49-72.