

**İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI BAKIMINDAN SANATÇI
HAKLARI: OYUNCULAR ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Zeynep HOŞ

DOKTORA TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2018

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Zeynep HOŞ'un "İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Bakımından Sanatçı Hakları: Oyuncular Üzerine Bir Alan Araştırması" başlıklı tezi 08 Haziran 2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Nuray GÖKÇEK KARACA
Üye : Prof.Dr.Süleyman SÖZEN
Üye : Prof.Dr.Özlem IŞIĞIÇOK
Üye : Doç.Dr.Dilek BAYBORA
Üye : Doç.Dr.Mehmet Merve ÖZAYDIN

İmza

.....
.....
.....
.....
.....

Prof.Dr.Emel SIKLAR
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

.....

ÖZET
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI BAKIMINDAN SANATÇI
HAKLARI: OYUNCULAR ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Zeynep HOŞ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran, 2018

Danışman: Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Toplumların sosyal ve kültürel birikimlerinin bir ifadesi olan sanatın insanların yaşamlarını zenginleştiren bireysel yönü yanında, toplumsal açıdan da büyük bir önemi bulunmaktadır. Sanatın temelinde yatan husus, insanların yaratıcı yönlerinin gereği gibi ortaya çıkabilmesidir. Sanatçılar toplumsal politikaların yönlendirilmesi ve şekillenmesi noktasında önemli rol oynamakta, yaratıcı ve eleştirel bakış açıları ile toplumun ilerlemesine katkı sunmaktadırlar. Bu bakımdan, sanata ve sanatçıya gereken önemi ve değeri veren toplumlar sosyal, kültürel ve endüstriyel alanda da ilerleme kaydetmektedir. Ülkemizde, sanat ve sanatçının korunması bakımından devletin anayasal düzeyde yükümlülükleri bulunmaktadır. Gerek bu yükümlülüklerin hayata geçirilebilmesi, gerekse taraf olunan uluslararası hukuki düzenlemelerin gereklerinin yerine getirilmesi bakımından sanatçı haklarının korunup geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu çalışma ile sanatçıların bireysel ve toplu iş hukukuna ilişkin temel hakları ile sosyal güvenlik hakları bakımından durumları ele alınmış, mevzuat ve uygulamadan kaynaklanan sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, söz konusu hakların korunması ve geliştirilmesi bakımından özellikle hukuksal düzeyde yapılacak çalışmalara katkı sunulması hedeflenmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sanatçıların iş ilişkileri, Sanatçıların sosyal ve ekonomik hakları, Sanatçıların yaşam ve çalışma koşulları

ABSTRACT
ARTIST RIGHTS IN TERMS OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY
LEGISLATION: A FIELD RESEARCH ON PERFORMERS

Zeynep HOŞ

Department of Labour Economy and Endustrial Relations
Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, June, 2018

Advisor: Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA

Art, which is an expression of the social and cultural accumulations of the societies, has a great social significance as well as an individual aspect that enriches the lives of the people. What lies at the heart of art is that the creative aspects of people can emerge as required. Artists play an important role in the orientation and shaping of social policies and contribute to the advancement of society through creative and critical perspectives. In this respect, societies that provide the necessary preciousness and value to art and artists are also making progress in social, cultural and industrial landscapes. In our country, the state has obligations at the constitutional level in terms of the protection of arts and artists. It is important to protect and develop the rights of the artists in order to fulfill these obligations and fulfill the requirements of the international law regulations. With this study, the basic rights of the artists regarding collective labor law and social security rights were discussed and problems arising from legislation and application were tried to be determined. In this framework, it is aimed to contribute to the work to be done especially at the legal level in terms of protection and development of the rights.

Key Words: Labour relations of artists, Social and economic rights of artists, Life and working conditions of artists

08/06/2018

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Zeynep HOŞ



İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ.....	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
ÖNSÖZ.....	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	3
1.2. Amaç	4
1.3. Önem	4
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
2. ALANYAZIN	5
2.1. Sanat ve Sanatçı Kavramları	5
2.1.1. Sanat kavramı	5
2.1.1.1. Tanımı.....	5
2.1.1.2. Benzer kavramlar	9
2.1.2. Sanatçı kavramı	11
2.2. Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Haklarının Uluslararası Hukuki Dayanakları.....	18
2.2.1. Birleşmiş Milletler.....	20
2.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	21
2.2.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	22

2.2.1.3. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü Kültürel İfadelerin Çeşitliliğin Korunması ve Geliştirilmesi Sözleşmesi	23
2.2.1.4. Sanatçıların Statülerine İlişkin Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü Tavsiye Kararı	25
2.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü.....	27
2.2.2.1. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	28
2.2.2.2. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	29
2.2.2.3. 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi	30
2.2.2.4. 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi.....	31
2.2.2.5. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	32
2.2.2.6. 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme .	33
2.2.3. Avrupa Birliği	34
2.2.3.1. Genel olarak	35
2.2.3.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	41
2.2.3.3. 883/2004 Sayılı Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Koordinasyonuna İlişkin Tüzük.....	42
2.2.3.4. 2003/88/EC Sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktif.....	43
2.2.3.5. 91/383/EEC Sayılı Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri İle Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesine İlişkin Direktif.....	44
2.2.4. Avrupa Konseyi.....	45
2.2.4.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	46
2.2.4.2. Avrupa Sosyal Şartı	46
2.3. Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Hakları	47
2.3.1. Dünya ülkelerinde.....	48
2.3.1.1. Fransa’da	53

2.3.1.1.1. Bireysel iş hukukuna ilişkin hakları.....	54
2.3.1.1.2. Toplu iş hukukuna ilişkin hakları	60
2.3.1.1.3. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları	65
2.3.1.2. Almanya’da	68
2.3.1.2.1. Bireysel iş hukukuna ilişkin hakları.....	68
2.3.1.2.2. Toplu iş hukukuna ilişkin hakları	74
2.3.1.2.3. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları	77
2.3.1.3. Kanada’da	79
2.3.1.3.1. Bireysel iş hukukuna ilişkin hakları.....	79
2.3.1.3.2. Toplu iş hukukuna ilişkin hakları	83
2.3.1.3.3. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları	90
2.3.2. Türkiye’de	91
2.3.2.1. Bireysel iş hukukuna ilişkin hakları.....	93
2.3.2.1.1. Çalışma hakkı.....	93
2.3.2.1.2. İş sözleşmesi yapma hakkı	95
2.3.2.1.3. Çalışma sürelerine ilişkin haklar.....	99
2.3.2.1.4. Ücret hakkı	107
2.3.2.1.6. İş sağlığı ve güvenliği hakkı	114
2.3.2.1.7. Çalışma koşullarında değişiklik yapılmaya karşı korunma hakkı.....	122
2.3.2.1.8. İşte yetiştirilme ve geliştirilme hakkı	124
2.3.2.1.9. Engelli ve eski hükümlülere yönelik haklar	125
2.3.2.1.10. Fesih hakkı.....	127
2.3.2.2. Toplu iş hukukuna ilişkin hakları	131
2.3.2.2.1. Sendika hakkı.....	131
2.3.2.2.2. Toplu pazarlık ve grev hakkı.....	136
2.3.2.3. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları	140

3. YÖNTEM	151
3.1. Araştırma Modeli.....	151
3.2. Evren ve Örneklem	151
3.3. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	153
4. BULGULAR VE YORUM.....	155
4.1. Oyuncuların Demografik Özellikleri	155
4.1.1. Yaş	155
4.1.2. Cinsiyet	156
4.1.3. Medeni durum.....	156
4.1.4. Eğitim düzeyi.....	156
4.2. Oyuncuların Sosyal ve Ekonomik Koşulları	157
4.2.1. Mesleki kıdemleri (Hizmet süreleri).....	157
4.2.2. Ek iş yapıp yapmama durumu.....	158
4.2.3. Çalışma biçimi	159
4.2.4. İşsizlik deneyimi	160
4.2.5. İşyeri ve/veya işveren değiştirip değiştirmeme durumu	160
4.2.6. Sigortalı olarak çalışıp çalışmama durumu.....	162
4.2.7. Sendikaya üye olup olmama durumu	164
4.2.8. Ücret türleri ve miktarı	165
4.2.9. Çalışma süreleri.....	168
4.2.10. İş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma ortamında iş görme durumu	170
4.2.11. Yıllık izin kullanma durumu	170
4.3. Oyuncuların Mesleki Sorun Algıları.....	171
4.4. Oyuncuların Çalışma Koşullarına Yönelik Memnuniyet Algıları	173
4.5. Oyuncuların Çalışma Haklarının Güvence Altına Alınmasına Dönük Yasal Düzenleme Beklentileri.....	174
4.6. Oyuncuların Geleceğe Güvenle Bakıp Bakmama Durumu	175

5. SONUÇ 176

KAYNAKÇA..... 196

EKLER

ÖZGEÇMİŞ



TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1. Oyunculara uygulanabilir ücret ölçeği.....	64
Tablo 4.1. Oyuncuların yaşa göre dağılımı	155
Tablo 4.2. Oyuncuların cinsiyete göre dağılımı	156
Tablo 4.3. Oyuncuların medeni duruma göre dağılımı	156
Tablo 4.4. Oyuncuların mezun oldukları okula göre dağılımı	157
Tablo 4.5. Oyuncuların mesleki kıdemlerine göre dağılımı	158
Tablo 4.7. Oyuncuların işverenle olan ilişkinin hukuki dayanağına göre dağılımı	159
Tablo 4.8. Oyuncuların işsizlik deneyimine göre dağılımı	160
Tablo 4.9. Oyuncuların işyeri ve/veya işveren değiştirip değiştirmeme durumuna göre dağılımı	161
Tablo 4.11. Oyuncuların işyeri ve/veya işveren değiştirme nedenlerine göre dağılımı	162
Tablo 4.12. Oyuncuların sigortalı olarak çalışıp çalışmama durumuna göre dağılımı	163
Tablo 4.13. Oyuncuların sendikaya üye olup olmama durumuna göre dağılımı	164
Tablo 4.14. Oyuncuların sendikaya üyeliğinin gerekliliğine yönelik inançlarına göre dağılımı	164
Tablo 4.15. Oyuncuların sendikal faaliyetlerin yeterliklerine ilişkin algılarına göre dağılımı	165
Tablo 4.16. Oyuncuların ücret türleri ve miktarına göre dağılımı	166
Tablo 4.17. Oyuncuların ekonomik durum algılarına göre dağılımı	167
Tablo 4.18. Oyuncuların çalışma sürelerine göre dağılımı	169
Tablo 4.19. Oyuncuların iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma ortamına göre dağılımı	170
Tablo 4.20. Oyuncuların yıllık izin kullanma durumlarına göre dağılımı	170
Tablo 4.21. Oyuncuların mesleki sorun algılarına göre dağılımı.....	171
Tablo 4.22. Oyuncuların çalışma koşullarına yönelik memnuniyet algılarına göre dağılımı	173
Tablo 4.23. Oyuncuların çalışma haklarının güvence altına alınmasına dönük yasal düzenleme beklentilerine göre dağılımı.....	174
Tablo 4.24. Oyuncuların geleceğe güvenle bakıp bakmama durumuna göre dağılımı	175

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ACTRA	: Kanada Televizyon ve Radyo Sanatçıları Birliği
APASQ	: Quebec Profesyonel Sanat Derneği
BM	: Birleşmiş Milletler
CADA	: Kanada Dans Sanatçıları Birliği
CFDT	: Fransız Demokratik Emek Konfederasyonu
CFE-CGC	: Profesyoneller ve Yöneticiler Genel Konfederasyonu
CFM	: Kanada Müzisyenler Federasyonu
CFTC	: Fransız Hristiyan İşçiler Konfederasyonu
CGT	: Genel Emek Konfederasyonu
CGT-FO	: Genel Emek Federasyonu-İşçi Gücü
CLC	: Kanada Çalışma Kongresi
COA	: Kanada Opera Sözleşmesi
CTA	: Kanada Tiyatroları Sözleşmesi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DGJ	: Kanada Yönetmenler Birliği
DJV	: Alman Gazeteciler Cemiyeti
DOV	: Alman Orkestrası Birliği
EC	: Avrupa Topluluğu
EFTA	: Avrupa Serbest Ticaret Birliği
EQUITY	: Kanada Oyuncular Birliği
Eurostat	: Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
FNSAC	: Ulusal Görsel, İşitsel ve Kültürel İşler Federasyonu
GDBA	: Alman Sahne Çalışanları Kooperatifi
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
IATSE	: Tiyatro Sahne Çalışanları Uluslararası Birliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ISCO-08	: Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması
MÜZİK-SEN	: Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası
MÜZSAN	: Müzisyenler ve Sanatçılar Federasyonu

NACE	: Avrupa Ekonomik Faaliyetler Sınıflaması
NBCA	: Kanada Ulusal Bale Sözleşmesi
Opera.ca	: Kanada Ulusal Opera Birliği
PAC	: Kanada Tiyatroları Profesyonel Birliği
PGC	: Kanada Tasarımcıları Derneği, Kanada Oyun Yazarları Birliği
SİNEMA-TV SENDİKASI	: Sinema, Reklam, Dizi ve Tv Programı Çalışanları Sendikası
SİNE-SEN	: Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası
SFA	: Fransız Performans Sanatçıları Sendikası
SFR	: Fransız Yönetmenler Sendikası
SOCAN	: Kanada Besteciler, Yazarlar ve Müzik Yayıncıları Derneği
SNAC	: Ulusal Yazarlar ve Besteciler Sendikası
SNACCT	: Ulusal Sinema ve Televizyon Eş Sanatçıları Sendikası
SNAM	: Ulusal Müzisyen Sanatçılar Sendikası
SNAP	: Ulusal Plastik Sanatçılar Sendikası
SNEC	: Ulusal Sinematografik İşler Sendikası
SNRT	: Ulusal Radyo ve Televizyon Sendikası
SPIAC	: Sinema ve Görsel İşitsel Endüstri Çalışanları Sendikası
SYNPTAC	: Ulusal Tiyatro ve Kültürel İşler Sendikası
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEZ-KOOP-İŞ	: Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar Sendikası
TYS	: Türkiye Yazarlar Sendikası
UdA	: Toronto Müzisyenler Derneği, Sanatçılar Sendikası
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
USPAOC	: Animasyon, Sosyal, Spor ve Kültür Örgütleri Personeli Sendikalar Birliği
VdO	: Alman Opera Koroları ve Sahne Dansçıları Birliği
Ver-di	: Birleşik Hizmet Sendikası
WGC	: Kanada Yazarlar Birliği

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın her aşamasında ve doktora sürecimde bana destek olan danışman hocam Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA'ya,

Tez izleme toplantılarında yapmış oldukları değerli katkılardan dolayı hocalarım Prof. Dr. Süleyman SÖZEN ve Doç. Dr. Dilek BAYBORA'ya,

Yapmış oldukları değerli katkılardan dolayı hocalarım Prof. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK ve Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN'a,

Her konuda desteklerini hissettiğim sevgili aileme,
yürekten teşekkürlerimi sunuyorum.



1. GİRİŞ

Toplumların sanatının şekillenmesinde, mevcut yönetim biçimi, sosyo-kültürel ve iktisadi ortam gibi iç dinamikler, oldukça önemli etkenlerdir. Maddi ve manevi kültürel unsurlarla beslenen sanat, toplumdan aldığını topluma göndererek, bir geri besleme sürecine girer ve kesintisiz bir devinim oluşturur. Ayrıca sanat ve siyaset, aralarındaki bağdan dolayı tarihsel süreç içinde topluma sosyal bir birikim kazandırır.

Sanatçı, yaratıcı ve eleştirel bakış açısı ile sosyal yapıyı felsefi bir perspektiften değerlendirerek toplumun ileriye doğru devinmesinde önemli bir rol oynar. Günümüzde sanata gereken önemi vermiş olan toplumlar sosyal, kültürel ve endüstriyel alanda da ilerleme kaydetmektedir. Toplumların sosyal ve kültürel birikimlerinin sembolik ifadesi olan sanat; elde edilen birikimler ışığında, toplumsal politikaların yönlendirilmesi ve şekillenmesine de katkı sunmaktadır.

Kültür ve sanat, farklı değer yargıları, ürünleri ve yaşam biçimleri ile sürekli kendini aşma çabası içinde olan insanların yaşamlarını zenginleştiren temel olgular olup, bireyin toplumla kaynaşabilmesi açısından en uygun ve vazgeçilmez yollardır. Bu iki olgunun temelinde yatan, insanların yaratıcı yönlerinin gereği gibi ortaya çıkabilmesidir. Zira insanın yaratıcılık özelliği daha çok kültür ve sanat dünyası ile bilim alanlarında ortaya çıkmaktadır.

Sanat ve sanatçılara ilişkin başlık ekonomik, kültürel, siyasal ve sosyal boyutları olan çok yönlü bir konudur. Sanatın ve sanatçının bir toplumsal yapıda yer aldığı konum, o toplumsal yapıdaki bilinç düzeyi, kültürel miras konusundaki duyarlılık ve demokrasi bilinci bakımından bir ölçü vazifesi görmektedir. Bu bağlamda çalışmamızda, sanatçıların çalışma yaşamına ilişkin temel hakları açısından durumlarının incelenerek gerek mevzuat ve gerekse uygulamadan kaynaklanan sorunların ve eksikliklerin belirlenmesi, örnek model ve uygulamaların incelenerek çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmamızın konusu, esas olarak sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından durumlarının ayrıntılı olarak ele alınması ve gerek mevzuattan gerekse uygulamadan kaynaklanan sorunlarının ortaya konulabilmesidir. Bu bağlamda çalışmamızda, sanatçı haklarına ilişkin genel bir çerçeve çizilebilmesi bakımından öncelikle temel kavramlar olan sanat ve sanatçı kavramlarına yönelik çeşitli yaklaşım ve tanımlamalara yer verilecek; sanatçıların iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından

haklarının uluslararası hukuki dayanakları üzerinde durulacaktır. Alanyazın bağlamındaki ikinci kısımda, sanatçıların iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından hakları başlığı altında, konu genel olarak dünyada ve sonrasında seçilen ülke örnekleri bağlamında ele alınacaktır. Ülkemizde, sanatçıların bireysel ve toplu iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku bakımından hakları ise kategorik biçimde yasal dayanakları ile birlikte ve yaşanan sorunlara da temas edilerek ortaya konulacaktır.

Toplumsal yaşam ekonomik, siyasal ve sosyal boyutları ile küresel düzeyde yeniden düzenlenirken, çalışma ilişkileri alanında da gerek işyeri organizasyon ve örgütlenmesinde gerekse çalışma biçim ve sürecinde kapsamlı dönüşümler ortaya çıkmıştır. Yaşanan bu gelişmeler çalışma mevzuatına, değişikliklere uyum gösterecek şekilde daha esnek hale getirilmesi şeklinde yansımıştır. Bu süreç, işverenlerin sorumluluk alanını daraltıcı, işçilerin ise mevcut kazanım ve haklarında gerileme niteliğinde bir etki yaratmıştır. Bu noktada, çalışmamızın konusunu oluşturan sanatçılar gibi, çalışma mevzuatının klasik anlamda iş ve işçi tanımlarının dışında kalan kesimlerle ilgili düzenlemelerin yapılması ve bu kesimler için koruma sağlanması, ayrı bir önem taşımaktadır.

1982 Anayasası'nın 27. maddesinde “herkesin bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahip” olduğu hükme bağlanmıştır. Burada sanat özgürlüğü ve bilim özgürlüğü kavramları birlikte ele alınmıştır. Yine Anayasası'nın “Sanatın ve Sanatçının Korunması” başlığını taşıyan 64. maddesine göre; “Devlet, sanat faaliyetlerini ve sanatçıyı korur. Sanat eserlerinin ve sanatçının korunması, değerlendirilmesi, desteklenmesi ve sanat sevgisinin yayılması için gereken tedbirleri alır.”

Sanat ve sanatçının korunması bakımından devlete anayasal düzeyde yüklenen bu yükümlülüklerin hayata geçirilebilmesi kapsamında özellikle hukuksal düzeyde yapılacak çalışmalara katkı sunulması hedeflenmektedir. Zira, bireysel ve toplu iş hukukuna ilişkin temel haklar ile sosyal güvenlik hakkının korunması ve geliştirilmesi, ülkemizin taraf olarak iç hukukta gerekli ve uygun düzenlemeleri yapma yükümlülüğü altında bulunduğu uluslararası sözleşmeler ile Avrupa Birliği'nin üstlenilen müktesebatının bir gereğidir.

Alanyazın kısmı bu şekilde tamamlandıktan sonra, mevzuatsal bağlamda üzerinde durularak irdelenen hakların Türkiye’de ne ölçüde uygulamaya yansıdığı, yapılacak araştırma ile belirlenmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda, sanatçıların çalışma ve yaşam

koşullarının ortaya konulmasına yönelik olarak yürütülecek araştırmanın yöntemi ile araştırma sonunda elde edilen bulgular ve yorumlarına yer verilecektir.

Çalışma, sonuç kısmında genel bir değerlendirme ve önerileri içerecek şekilde tamamlanacaktır.

1.1. Problem

Sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından haklarına ilişkin çalışmamızda sanatçıların çalışma ve yaşam koşullarına yönelik olarak yürütülecek araştırmada şu sorulara cevap aranacaktır:

- Sanatçı olarak çalışmanın tercih edilmesindeki neden nedir?
- Sanatçıların çalışma biçimleri nasıldır?
- Sanatçıların eğitimleri hangi düzeydedir? Faaliyet yürütülen sanatsal alan ile ilgili eğitim alınmış mıdır? Mesleki anlamda kendilerine yeterli bulmakta mıdırlar?
- Sanatçılar, asıl işlerine ilaveten ek bir iş yürütmekte midir?
- Sanatçıların sosyal ve ekonomik koşulları nasıldır?
- Sanatçılar, ekonomik durumlarını nasıl algılamaktadır? Temel sosyal haklara ulaşılması ve sanatsal çalışmaların yürütülebilmesi konusunda, yeterli bir gelir elde edildiği düşünülmekte midir?
- Çalışma ilişkisi kapsamında temel işçilik haklarının kullanımı konusunda yaşanan sorunlar nelerdir?
- Çalışma ortamında kendileriyle aynı koşullarda ve benzer işi yaparak daha yüksek ücret geliri elde eden sanatçılar var mıdır?
- Sanatçılar çalıştıkları işkolunda kurulu bir sendikaya üye midir? Haklarının korunması bakımından sendika üyeliğinin gerekliliğine ilişkin görüşleri hangi yöndedir?
- Sanatçılar çalışma yaşamlarına ilişkin sorunların çözümü noktasında, sendikal faaliyetleri yeterli ve etkili bulmakta mıdır?
- Sanatçılar sosyal güvenlik hakkından faydalanabilmekte midir?
- Sanatçıların çalışma ortamları iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun mudur?
- Sanatçılar geleceklerini nasıl görmektedir?

1.2. Amaç

Bu çalışma ile sanatçıların çalışma yaşamına ilişkin temel hakları açısından durumlarının incelenerek gerek mevzuat gerekse uygulamadan kaynaklanan sorunların ve eksikliklerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, örnek uygulamaların incelenerek çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve bu bağlamda sanatçıların haklarının korunması ve geliştirilmesi bakımından atılacak adımlara katkı sunulması amaçlanmaktadır.

1.3. Önem

Çalışmanın konusunu oluşturan sanatçılar gibi, çalışma mevzuatının standart iş ve işçi tanımlarının dışında kalan kesimlerle ilgili düzenlemelerin yapılması ve bu kesimlerin koruma kapsamına alınması ayrı bir önem arz etmektedir. Sanat ve sanatçının korunması bakımından devlete anayasal düzeyde yüklenen yükümlülüğün hayata geçirilmesinin önemi, bu çalışma ile vurgulanmış olacaktır.

Literatürde sanatçıların çalışma ilişkileri kapsamında bazı hakları konusunda çalışmalar bulunmakla birlikte bu hakları gerek bireysel ve toplu iş hukuku, gerekse sosyal güvenlik hukuku kapsamında ele alan ve alan araştırmasıyla destekleyecek şekilde; bütünsel, ayrıntısıyla ve karşılaştırmalı mevzuat bağlamında ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışmamızın bu açıdan özgün bir örnek oluşturarak literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırma kapsamına dahil edilecek sanatçıların araştırma sorularının cevaplanması konusundaki motivasyonlarının yüksek olacağı varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma; işgücü piyasasında halihazırda yer alan sanatçıların bir kısmını oluşturan oyuncuların dahil edilmesi, oyunculuk faaliyetlerinin ağırlıklı olarak İstanbul merkezli olması bakımından araştırmanın bu şehirde yaşayan sanatçılarla yapılması, geliştirilecek anketteki ifadeler ve çalışma kapsamına giren oyuncuların bu ifadelere katılma düzeyleri ile sınırlı olacaktır.

2. ALANYAZIN

Alanyazın kapsamında, öncelikle konuya ilişkin temel kavramlar olan sanat ve sanatçı kavramları ile sanatçıların iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından haklarının uluslararası hukuki dayanakları üzerinde durularak, sanatçı haklarına ilişkin genel bir çerçeve çizilmeye çalışılacaktır.

2.1. Sanat ve Sanatçı Kavramları

Sanatsal faaliyet, bu faaliyeti yürüten sanatçılar ve faaliyet sonucu olarak ele alabileceğimiz sanat eseri kavramları bir bütünün tamamlayıcı parçaları olup döngüsel bir sürecin bileşenleridir. Çalışma konusuna ilişkin temel alınan sanat ve sanatçı kavramları aşağıda sırasıyla ele alınacaktır.

2.1.1. Sanat kavramı

Bu başlık altında sanat kavramının tanımı ve açıklanmasına ilişkin ortaya konulan yaklaşımlar bağlamında genel bir çerçeve çizilmeye çalışılacak ve sanat kavramının benzer kavramlarla olan ilişkisi üzerinde durulacaktır.

2.1.1.1. Tanımı

İnsanoğlu varoluşundan bu yana kendini tanımaya, kendini bulmaya çalışmıştır. Bu arayışlar bazen doğayı, bazen nesneyi, bazen kendini incelemesiyle eylemleşmiş, sanat da sözü edilen arayış serüveninin bir kozası olarak ortaya çıkmış, bu arayış aynı zamanda insanlığın nabzını tutan sanatçının arayışıdır.

Mağara resimlerinden günümüz kavramsal sanat yapıtlarına kadar, sanat binlerce yıllık serüveninde döneminin yaşam koşulları, teknolojisi, ekonomisi ve siyasî yapısı ile olan ilişkisinde, kazandığı değerler bütününe göre insanlığın evrensel değer yargılarının oluşmasına katkı sağlamıştır. Öznel bir kavram olan değer; kendince taşıdığı öneme göre insanın, insanlığın, nesnelerin, olayların, olguların yerini belirlemeye yarayan soyut ölçü olup sadece güncelin değil, binlerce yıllık tarihin ve kültürün de değdiği karşılıktır (Boztaş ve Düz, 2013, s. 2).

Sanat insanın tarih boyunca ve bugün sahip olduğu düşlere, imgelere dayanır, bunlardan beslenir. Farklı olanın, özgün olanın, güzel olanın arayışını sürdürürken, yapıtlara tanıklık eden her birey için çok özel duygulanımlar ve çağrışımlar yaratır (Çakır Aydın, 2009, s. 230). Sanatla ilgili kusursuz ve genel kabul görececek bir tanım yapabilmek oldukça güçtür ancak konuyla ilgili aydınlatıcı bir takım açıklamalar yapılabilir. *Sanat* kelimesinin etimolojik kökenine bakıldığında, kelimenin Arapça’da amel, yani iş ve yapma anlamındaki *sunu* kökünden alındığı, bir işi vücuda getirmek ve bir maddeye zihinde tasarlanan şekil ve sureti vermek anlamlarına geldiği görülmektedir (Atalay, 2004, s. 3).

En gelişmiş iletişim biçimlerinden biri olan sanat, tanımlanması oldukça zor kavramlardan biridir. Özellikle 18. yüzyılın sonlarından itibaren girdiği süreçle birlikte olağanüstü bir dinamizm, özgünlük, çeşitlilik ve çok yönlülük kazanmış, sınırları her alanda zorlamaya başlamış, ele avuca sığmaz yönü ile dikkat çekmiştir.

Nitekim büyük sanatçılar, sanat tarihçileri ve filozoflar dahi sanatın ne olduğu konusunda doyurucu açıklamalar yapamamışlardır. Örneğin Picasso, “Benden sanatın ne olduğunu söylememi bekliyorsunuz. Bunu bilseydim kendime saklardım” demiştir. Karl Hofer’e göre ise, “Sanatın gerçeği, onun iç yapısı kelimelerle ifade edilemez. Hatta sanat söz ile ifade edilmeyi bile kabul etmez ve ancak yaratıcı yeteneğe sahip sanatçılar tarafından anlaşılabilir” (Atalay, 2004, s. 3).

Sanatın ne olduğu konusu çağlara, toplumlara, üzerinde durulan sanat alanına göre bazı değişiklikler göstermektedir. Sanat, insani bir faaliyettir ve insanı etkileyen her şey, sanatı da etkilemektedir.

Sanat tüm tarihsel süreç içerisinde, ister büyüsel, ister kült, ister eğitsel işlevleri yüklensin, insan için gerçekleştirilen bir etkinlik olmuştur. Sanata; çağlar boyu insan için, insana rağmen, insani değerleri koruma ve kollama mücadelesidir denilebilir. Böyle denildiğinde de, sanatın her şeyden önce insani değerler sorununu aldığı ve bu olgunun etik bir olgu olduğu saptanır (Yılmaz, 1999, s. 166).

Sanata ilişkin olarak; “bir duygunun, bir tasarımın, bir güzelliğin ortaya konulmasında kullanılan yöntemin tümü ve yaratıcılık”, “başkalarıyla paylaşılacak estetik nesnelerin, çevrelerin ya da deneyimlerin yaratılmasında yeteneğin ve düş gücünün kullanılması”, “hoşa giden biçimler yaratma gayreti”, “bir duygunun, tasarımın veya güzelliğin anlatımında kullanılan yöntemlerin tamamı veya bu anlatım sonucunda

ortaya çıkan üstün yaratıcılık” gibi tanımlamalar yapılmıştır. Tüm bu yaklaşımlarda dikkat çeken unsurlar yaratıcılık, güzellik ve paylaşımdır (Bingöl, 2011, s. 95).

Platon’a göre ise sanat; ne özellikle yararlı bir şeydir, ne de tam anlamıyla gerçektir. Ancak Aristoteles Platon’un sanatın yararsız olduğu yolundaki fikrini çürütür. Aristoteles’e göre yalan olsun olmasın sanatın belli bir değeri vardır. Çünkü sanat bir tür tedavi biçimidir ve tehlikeli duyguları uyandırıp bunları arıttığı için sağlık açısından yararlıdır (Sontag, 1998, s. 10).

Sanat, insanın iç dünyasının eseridir ve büyük ölçüde bireyseldir. Ama diğer insanların iç dünyasına da hitap ettiği için kısa sürede toplumsallaşmaktadır. Hegel’e göre “sanat, maddeye sokulan ve maddeyi kendine benzeten sanatçının ruhudur” (Kutup, 2010, s. 11).

Sanatın bireyler açısından anlamının, özgürlük, yaratıcılık ve bireyin iradesini özgürce ortaya koyma çabası olduğu söylenebilir. Ancak bireysel bir ifade ve yaratım süreci olmanın ötesinde sanatın toplumsal olarak da bir anlamı vardır. Çünkü sanattaki konuların, toplumsal koşulları ve toplumsal duyarlılığı yansıttığı gözlenmektedir.

Sanat eseri kavramı ise; sanatın bütün alanlarında verilmiş ve estetik değeri olan eserleri ifade etmektedir. Belli başlı sanat alanları olarak; sahne sanatları (tiyatro, opera, bale, halk dansları), fonetik sanatlar (çoksesli müzik, Türk müziği), plastik sanatlar (resim, heykel, seramik, süsleme sanatları, fotoğraf, karikatür, grafik), sinema-televizyon, edebiyat ve mimarlık dalları sayılabilir.

Sahne sanatları; gösteriye dayalı tiyatro, orta oyunu, dans gibi sanat dallarını ifade eder¹.

Plastik sanatlar söylemiyle ise; çalışmada kullanılan maddenin, çalışma esnasında kolayca biçimlendirilebilme niteliği anlatılmaktadır. İki veya üç boyutlu görüntünün sağlandığı maddelerin şekillendirilebilme özelliği vardır. Resim, yontu, seramik ve grafik sanatlarında üretilen çalışmalar genel olarak bu söylemle adlandırılır. Mimarlıkta ise; tasarlanan yapıyı işlevselliğinin ötesinde, mühendislik ölçütlerinden ayıran, plastik sanatlar kapsamında değerlendiren, sanatsal tasarım ilkeleri mevcuttur. Fotoğraf sanatı da, bu tasarım ilkeleriyle oluşur (Yüksel, 2002, s. 176).

¹http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5729e8c1ed9825.22233307 (Erişim tarihi: 01.03.2016).

Ülkemizde sanat eserlerinin korunmasına ilişkin en kapsamlı düzenlemeleri içeren 5846 sayılı Fikir ve sanat Eserleri Kanunu’na² göre eser; “Sahibinin hususiyetini taşıyan ve ilim ve edebiyat, musiki, güzel sanatlar veya sinema eserleri olarak sayılan her nevi fikir ve sanat mahsullerini” ifade etmektedir (Ek m. 1/B)³. Yasa da fikir ve sanat eserlerinin çeşitleri; ilim ve edebiyat eserleri, musiki eserleri, güzel sanat eserleri, sinema eserleri, işlenmeler ve derlemeler, alenileşmiş ve yayımlanmış eserler olarak ifade edilmiştir.

Sanat eserinin gerçeklikle ve insanlıkla ilişkisi, onu sadece bir eğlence aracı olmaktan çıkarır ve eseri bağlamında sanatçının seçimi, dünya ile bir tür hesaplaşmasını yansıtır. Sanatçının entelektüel niteliğini belirleyen de eserin içine neyi aldığıdır. Bir sanat eseri öncelikle sanatsal nitelikleri dolayısıyla değerlendirilir. Bunun yanında, insanın içinde yaşadığı durumla ve çağ ile ilişki içinde olması eserin değerini arttıran bir faktördür (Serdaroğlu, 2015, s. 86). Bu ilişki çoğu sanatsal yapıtın ortaya çıkmasını sağlayan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Siyasi ve toplumsal yapının benlik üzerindeki izinin gözlemlenebileceği bir yapıt olan Picasso’nun Guernica adlı yapıtı bu bağlamda ele alınabilir. 1936 yılında İspanya’da çıkan iç savaşın konu edildiği bu resim, Picasso’nun bu olay karşısında beslediği ümitsizliği ve acıyı görünür kılar. 1937 yılında kuşatılan Guernica köyünde yüzlerce insan yangın ve bombardımanlar nedeniyle yaşamını kaybetmiş ve bu olayın yaşattığı şok sanatçının bu eserinin doğuşunun temelini oluşturmuştur (Kılınç, 2012, s. 96).

Sonuç olarak, ortaya çıkan etik nesne denilebilecek olan sanat eseri bitirilmiş olmasıyla birlikte herhangi bir etik eylem gibi sona ermez. O, tüm zamanlarda diyaloga girdiği her insanla etik değerler alışverişini sürdürür. Eserin ortaya çıkarılmasında, sanatçının kendi kendisiyle hayattaki yerine, rolüne ve ne yapması gerektiğine ilişkin yaşadığı sorgulama süreci, eser bittikten sonra da alıcılar bağlamında süregiden bir akışı ifade eder (Yılmaz, 1999, s. 171).

²RG., T. 13.12.1951 S. 7981.

³RG., T. 13.12.1951 S. 7981.

2.1.1.2. Benzer kavramlar

Sanat kavramının yaşam içerisinde çoğu zaman belli sözcüklerle birlikte kullanıldığını görmekteyiz. Bunların başlıcaları; kültür, zanaat ve bilim kavramlarıdır. Bu kavramların sanat ile ilişkisi olmakla birlikte farklı yönleri ve işlevleri bulunmaktadır.

Kültür; sosyal antropoloji, sosyal psikoloji, tarih, sosyoloji ve etnoloji gibi sosyal bilimlerin ortak olarak ele aldıkları bir konudur ve bu bilimlerin her biri kültürü, kendilerini ilgilendiren yönleriyle ele almaktadırlar. Sosyal ilişkiler bağlamında sosyal kurumların yapısı ve işleyişini etkilemesi bakımından sosyoloji, kültürle ilgilenmektedir. Kültürün içeriği, daha çok tarih, sosyal antropoloji, sosyal psikoloji ve etnoloji bilimlerinin konusudur. Kültürle ve toplum kavramlarını birbirinden ayırmak mümkün değildir; nerede bir toplum hayatı varsa orada bir kültür doğmuştur.

Latince bir kelime olan kültür, toprağı tarıma hazır hale getirmek anlamına gelir. Nitekim Cumhuriyet döneminde bir süre kültürü ifade etmek için *ekin* kelimesi kullanılmıştır (Arslanoğlu, 2000, s. 3).

Kültür konusunda maddi ve manevi olmak üzere ikili bir tasnif yapılabilir⁴. Maddi kültür; bir toplumun kullandığı giyim eşyaları, her türlü alet ve araçlar gibi unsurları; manevi kültür ise bir toplumun dili, edebiyatı, sanatı, bilimi, felsefesi, halk inançları ve halk kültürü, örf ve adetlerine ilişkin unsurları içerir ve bu kültürün bu iki boyutu ayrılmaz bir bütünü oluşturur.

Kültür bir toplumun temel taşıdır ve en ilkelinden en modernine kadar bütün toplumların kendine özgü bir kültürel dokusu vardır. Görüldüğü üzere kültür kavramı sanat kavramıyla yakından ilişkili olmakla birlikte onu da içeren daha kapsayıcı bir nitelik taşımaktadır.

Sanat ile zanaat arasında da oldukça sıkı bir ilişki vardır. Zanaat;

- İnsanların maddeye dayanan gereksinimlerini karşılamak için yapılan, öğrenimle birlikte deneyim, beceri ve ustalık gerektiren iş,
- El ustalığı isteyen işler⁵ şeklinde tanımlanabilir.

Tarihsel süreç içinde Rönesans hareketi ile; sanatçı ve zanaatçı ayrımının başladığı, bağımsız sanat ve sanatçı kavramlarının ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Endüstri

⁴UNESCO belgelerinde de somut ve somut olmayan kültürel miras kavramlarına yer verilmektedir.

⁵http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.573361429d1937.98736690 (Erişim tarihi: 02.03.2016).

devriminden sonra sanat, sanayi ve zanaat arasındaki tasarım ve uygulama bütünlüğünün dağıldığı görülmektedir. 19. yüzyıldan itibaren Arts and Crafts ve Art Nouveau hareketleri ise zanaatı sanatla birleştirmeye ve yükseltmeye çabasını yansıtmıştır (Erengözgin Kafkas, 2013, s. 2).

Yaratma ile hüner, ustalık ya da el becerisi birbirinden ayrı şeylerdir. Ancak onların ayrı olması, aralarında bir ilgi olmadığı anlamını taşımamaktadır. Sanat-zanaat ilişkisi bir örnek üzerinden şu şekilde ifade edilebilir. Eli çekiç tutmaya yatkın olmayan, böyle bir alışkanlık, beceri kazanmamış olan kişinin heykeltıraş olması olanaklı değildir. Ama bu, her eli çekiç tutmaya yatkın olanın heykeltıraş olacağı anlamına gelmez. Bunun tersini düşünmek de mümkündür. Yani her taş ustası heykeltıraş değildir ama, her heykeltıraş taş ustasıdır. Bu bağlamda zanaat, sanat için gerekli koşul olmakla birlikte yeterli değildir. Bu durum, sanatın zanaattan ayrı bir yaratımı gereksediğini göstermektedir (Soykan, 2012, s. 117).

İnsan var olduğu günden bu yana, bir yandan evrende olup bitenleri anlama, tanıma, onun sırlarını çözme, öte yandan doğayı kontrol altına alarak daha rahat ve güvenli bir yaşam sürdürme isteğini duymuştur. Bu istek doğrultusunda sürdürülen sistemli çabalar sonucu, bilimin temellerinin atıldığını söylemek yanlış olmaz. Gerek bireylerin gerekse toplumların yaşantılarını önemli ölçüde etkileyen bilim, toplumsal gelişme ve çağdaşlaşmanın da temel ölçütlerinden biri olarak kabul edilmektedir.

Bilimsel etkinlik doğru bilgiyi arama süreci olarak tanımlanabilir. Bilim donmuş, dural bir konu değil, sürekli ve artan bir hızla gelişen, değişen bir etkinliktir. Ayrıca bu etkinlik çok yönlü, sınırları yer yer belirsiz karmaşık bir oluşumdur ve sonucunda bir üretim bulunur. Bu anlamda bilim *sürekli üretkenlik* olarak tanımlanabilir ki; buradaki üretim bilgi üretimidir (Tomanbay, 2001, s. 44).

Sanat ve bilim, durağan olmayan yapıları bağlamında benzerlik göstermekte, ikisi de bir toplumun gelişmesine önemli katkılar sunmakta ve birbirini tamamlamaktadır. Ancak sanat ve bilimin konusunu oluşturan etkinlikler oldukça farklı niteliktedir. Ayrıca, amaçsal açıdan bakıldığında sanatın amacının bilimsel alanda olduğu gibi çok net sınırlarla belirlemek güçleşmekte, daha göreceli ve kişisel unsurlar söz konusu olmaktadır.

2.1.2. Sanatçı kavramı

Sanatçı kavramıyla ilgili pek çok tanımlama yapmak mümkündür. En genel yaklaşımla sanatçı, yukarıda üzerinde durulan sanatsal faaliyet ve yaratım süreci içinde bulunan kişileri ifade eder.

Sanatçı kavramının kapsamı oldukça geniştir. Türk Dil Kurumu (TDK) güncel sözlüğüne göre sanatçı;

- a. güzel sanatların herhangi bir dalında yaratıcılığı olan, eser veren kimse, sanat adamı, sanat eri, sanatkar;
- b. sinema, tiyatro, müzik gibi sanat eserlerini oynayan, yorumlayan, uygulayan kimsedir⁶.

Kültür alanında çeşitli faaliyetler yürüten ve bütün kültürleri insanlığın ortak mirası olarak gören Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı (UNESCO)⁷ sanatçılığa ilişkin olarak oldukça kapsayıcı nitelikte bir tanımlama ortaya koymuştur. Bu tanıma göre sanatçı;

“sanat eseri yaratan veya yeniden yaratan ya da onlara yaratıcı bir ifade kazandıran, herhangi bir istihdam ilişkisiyle veya mesleki kuruluşu bağlı olmasa dahi sanatçı olarak tanımlanmak isteyen veya tanımlanan, sanatsal yaratım sürecini hayatının asıl parçası olarak kabul eden; bu yolla sanat ve kültürün gelişmesine katkıda sunan kişidir”⁸.

Ülkemizin resmi aday statüsünde olduğu Avrupa Birliği (AB)’nin⁹ kültürel alana ve bu kapsamda sanatçılara ilişkin de çalışmaları bulunmaktadır. Birliğin 2012 yılında yayınlanan kültürel istatistiklere ilişkin final raporunda on kültürel alan ve bu alanlara ilişkin beş fonksiyon belirlemiştir. Bu alanlar; kültürel miras, arşivler, kütüphaneler, kitap ve basım, görsel sanatlar (plastik sanatlar, fotoğraf, tasarım), performans sanatları (müzik,

⁶http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5729e8c1ed9825.22233307 (Erişim tarihi: 08.03.2016).

⁷Yeryüzündeki eğitim, bilim ve kültür çalışmalarının insanlığın ortak çıkarlarına uygun şekilde yürütülmesi yönünde uzlaşma kararları almaya, bunları barış ve işbirliği çerçevesinde uygulamaya çalışan bir dünya kurumu olan UNESCO’nun merkezi Paris’te olup, Türkiye’nin örgüte üyeliği 04.11.1946 tarihinde gerçekleşmiştir.

⁸http://portal.unesco.org/en/ev.phpURL_ID=13138&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (Erişim tarihi: 10.03.2016).

⁹Türkiye-AB ilişkilerinin dönüm noktası, 10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki’de yapılan AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi’dir. Helsinki Zirvesi’nde Türkiye’nin adaylığı resmen onaylanmış ve Türkiye için hazırlanan ilk Katılım Ortaklığı Belgesi 8 Mart 2001 tarihinde AB Konseyi tarafından onaylanmıştır. <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=111&l=1> (Erişim tarihi: 11.03.2016).

dans, tiyatro, karma sanatlar ve diğer canlı şovlar), görsel işitsel-multimedya, mimari, reklamcılık ve el sanatlarıdır¹⁰.

Birliğin ekonomik faaliyetlere ilişkin ortaya koyduğu, Avrupa Ekonomik Faaliyetler Sınıflamasında (NACE), faaliyetler numaralandırılarak kategorikleştirilmiş, faaliyetlerin hangi işleri kapsamına aldığı açıklanmıştır. Bu bağlamda 90 numaralı faaliyet kolu *yaratıcı sanatlar ile gösteri sanatları ve ilgili aktiviteleri* olarak belirtilmiş ve alt başlıklarla çerçevesi çizilmiştir. Örneğin gösteri sanatları (90.01); canlı tiyatro gösterilerinin, konserlerin, opera veya dans yapımlarının ve diğer sahne yapımlarının sahneye konulması olarak tanımlanıp kapsamı; gruplar, kumpanyalar, orkestralar ve bandoların faaliyetleri, aktörler, dansçılar, müzisyenler, konuşmacılar ve sunucular gibi sanatçıların faaliyetleri olarak belirlenmiştir. Performans sanatları başlığının ardından gösteri sanatlarını *destekleyici* faaliyetler başlığına (90.02) yer verilmiş ve yönetmen, yapımcı, sahne-set tasarımcıları ve kurucularının yürüttüğü faaliyetler ile ışık mühendisleri ve benzerlerinin faaliyetleri bu kapsamda değerlendirilmiştir [European Communities (EC), 2008, s. 300].

Yaratıcı sanatlar başlığı altında (90.03); heykeltıraşlar, ressamalar, karikatüristler gibi bireysel sanatçıların faaliyetleri, gravürcüler, hat sanatçıları, tezhip sanatçıları ve benzer bağımsız sanatçıların faaliyetleri, imgesel-kurgusal ya da teknik tüm konulara ilişkin yazarlık ve bağımsız gazetecilik faaliyetleri ile tablo gibi sanatsal eserlerinin restorasyon faaliyetlerine (müzikal alet ya da mobilya restorasyon işleri kapsam dışı tutulmuştur) yer verilmiştir. Konser ve tiyatro sahnelerine ilişkin tesis işleri de diğer bir başlık altında (90.04) ele alınmıştır (EC, 2008, s. 301).

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat)'nin kültürel istatistik verilerinde¹¹ kültürel istihdam bölümünde kullandığı sınıflamada kültürel işçiler kavramı, sanatçıları içermekle birlikte kültürel ekonomik faaliyetlerde çalışanları da kapsamaktadır. Arşivciler, küratörler, gazeteciler, dekoratörler ve ticari tasarımcılar da bu kapsamdadır. Ancak kültürel istihdama ilişkin veriler ortaya konulurken kültürel alan bakımından da alt sınıflamalara ve bunlara ilişkin verilere yer verilmiştir. Bu bağlamda *yaratıcı sanatlar ile gösteri sanatları ve ilgili aktiviteleri* faaliyet alanına ilişkin istihdam verileri de ayrıca

¹⁰<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/341465/3199631/essnet-culture.pdf/a6518128-69b3-4d89-82b8-060a3ad0d1d5>

¹¹http://ec.europa.eu/danmark/documents/alle_emner/information/110414_kulturel_statistik_en.pdf (Erişim tarihi: 10.03.2016).

ortaya konulmuş, kültürel istihdamla ilgili yukarda sözü edilen sınıflamaya atıfta bulunulmuştur¹².

Bu bağlamda, Birliğin sanatçı kavramına ilişkin çerçeveyi bahsi geçen sınıflamalar kapsamında belirlediği söylenebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1919 yılında Birinci Dünya Savaşı'na son veren Versay anlaşması kapsamında, evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde inşa edilebileceği inancından hareketle kurulmuştur¹³. Örgütün önemli bir yayını olan ISCO-88'in güncellenmiş hali olan ISCO-08 (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması), gerek ülkelerin kendi ulusal sınıflamalarının geliştirilmesinde gerekse meslek bilgilerinin uluslararası karşılaştırmasını mümkün kılma yönünde kullanışlı bir modeldir. ISCO-08, bir işin yapılması için gerekli olan beceri, uzmanlık ve seviyenin dikkate alınması temeline dayanmaktadır. Sınıflandırılan esas nesneler işlerdir ve yapılan iş türüne göre dört tabakalı hiyerarşik bir yapıya sahiptir.

Söz konusu sınıflamada yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları grubu; *hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları* alt ana grubu altında ele alınmıştır. Yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları grubu ile ilgili işler ise şu şekilde belirlenmiştir:

“Görsel sanat formları tasarlanması ve yaratılması; orijinal müziklerin tasarlanması ve yazılması; müzik, dans, teatral ve film yapımlarının geliştirilmesi, yönetilmesi, prova edilmesi ve icra edilmesi; televizyon programı, film ve sahne gösterilerinin yapımında yaratıcı, finansal ve organizasyonla ilgili sorumlulukların üstlenilmesi; senaryo, oyun veya kitapların incelenmesi, yorumların hazırlanması ve prova edilmesi; yayın için müzik, video ve diğer eğlence materyallerinin seçilmesi ve tanıtılması, ticari ve kamu hizmetlerinin duyurularının yapılması”¹⁴.

Bu grupta yer alan meslekler ise; görsel sanatçılar, müzisyenler, şarkıcılar ve besteciler, dansçılar ve koreograflar, film, sahne vb. yönetmenleri ve yapımcıları, aktörler, radyo-televizyon ve diğer medya sunucuları ile başka yerde sınıflandırılmamış yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları olarak sıralanmıştır.

¹²<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (Erişim tarihi: 05.03.2016).

¹³Kuruluşun Anayasası, Barış Konferansı tarafından oluşturulup önce Paris'te, daha sonra Versay'da toplanan Çalışma Komisyonu tarafından 1919 yılının Ocak ve Nisan ayları arasında hazırlandı. ABD'deki Amerikan İşçi Federasyonu (AFL) Başkanı Samuel Gompers'in başkanlığındaki Komisyon'un üyeleri şu ülkelerin temsilcilerinden oluşmaktaydı: Belçika, Küba, Çekoslovakya, Fransa, İtalya, Japonya, Polonya, Birleşik Krallık ve ABD. Sonuçta, benzeri olmayan, üç taraflı, icra organlarında hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldıkları bir kuruluş ortaya çıktı. http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 15.03.2016).

¹⁴<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&kod=265&ustKod=265&seviye=1&detay=E&turId=null&turAdi=null&satirId=2687661> (Erişim tarihi: 10.03.2016).

Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konuya ilişkin çalışma ve sınıflama sistemleri karşılaştırıldığında, aralarında genel anlamda bir uyumun olduğu söylenebilir. Ancak bazı farklılıkların olduğu da görülmektedir. Örneğin, ISCO-08 kapsamında ayrı bir ana grup meslek olan “sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar” başlığı altında ele alınan ve daha çok el işçiliğine dayanan bazı faaliyetler (gravürcülük-oymacılık), birliğin ekonomik faaliyet sınıflamasında, yaratıcı sanatsal faaliyetler kapsamında değerlendirilmiştir. Yine imgesel-kurgusal, teknik tüm konulara ilişkin yazarlık faaliyetleri ile bağımsız gazetecilik faaliyetleri, birlik sınıflamasında yaratıcı sanatsal faaliyetler başlığı altında yer alınırken; ISCO-08 bu alanı ayrı bir meslek grubu olarak “yazarlar, gazeteciler ve dilbilimciler” bağlamında ele almıştır. “Yazarlar, gazeteciler ve dilbilimciler”, “yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları” ile aynı ana grup (profesyonel meslek mensupları) ve alt ana grup (hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları) altında yer alsa da, ayrı bir meslek grubu olarak değerlendirilmiş ve yazarlığa ilişkin tanım şu şekilde yapılmıştır;

“Yazarlar; yayın veya sunum için kitaplar, senaryolar, resimli öyküler, oyunlar, denemeler, konuşmalar, el kitapları, kullanım kılavuzları ve gazetecilik dışı diğer makaleleri (gazete, dergi ve diğer süreli yayınlar için malzemeler hariç) planlar, araştırır ve yazarlar.”

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün meslek sınıflaması sisteminde, görece olarak daha daraltılmış bir yaklaşım sergilenmektedir. Konu *meslek* temeli bağlamında değerlendirilmiş ve sanatçılar ayrı bir alt ana grup olarak, profesyonel meslek mensupları¹⁵ kapsamında ele alınmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün meslek sınıflandırma sistemi esaslarına göre, meslek unvanlarını, özetlenmiş meslek tanımlarını ve meslek kodlarını kapsayacak şekilde Türkiye İş Kurumu faaliyetleri kapsamında Türk Meslekler Sözlüğü hazırlanmıştır. İstihdam ve eğitim politikaları ve bu politikalara dayalı olarak hazırlanan plan ve programların sağlıklı ve günün koşullarına göre oluşturulmasını sağlamak ve iş arayanların istediği şartlarda iş bulması, işçi arayanların da kalifiye eleman bulması amaçlarına hizmet etmektedir¹⁶. Ulusal sözlükte ILO meslek sınıflaması sistematığına ve hiyerarşik yapısına uyulmuş, ancak yerel özelliklere göre farklı mesleklere de yer

¹⁵Profesyonel meslek mensupları; mevcut bilgi birikimini artırır, bilimsel veya sanatsal kavram ve kuramları uygular ve sistematik bir şekilde öğretir ya da bu faaliyetlerden iki veya daha fazlasının bir bileşimi ile uğraşırlar. Bu ana grup içindeki mesleklerin çoğunda yapılan çalışmalar, dördüncü ISCO beceri seviyesinde yer alan becerileri gerektirir.
<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&kod=2&ustKod=2&s>
(Erişim tarihi: 10.03.2016).

¹⁶<http://www.iskur.us/iskur/turk-meslek-sozlugu.html> (Erişim tarihi: 11.03.2016).

verilmiştir. Bu bakımdan daha geniş bir çerçeve çizildiği söylenebilir. Örneğin; yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları başlığı altında, görsel sanatçılar kapsamında indirgemeci(cam), minyatürcü, sedefkarlık; dansçılar ve koreograflar başlığı altında semazenlik; müzisyenler, şarkıcılar ve besteciler başlığı altında kemençe sanatçısı ve zurnacı gibi mesleklere de yer verilmiştir.

Ulusal mevzuatımız bakımından sanat ve sanatçının korunması, sanatı geliştirilmesi ve sanat sevgisini yaygınlaştırılması ile sanatın teşvikine ilişkin birçok düzenleme bulunmasına rağmen doğrudan sanatçı tanımlaması getiren bir düzenleme bulunmamaktadır¹⁷. Ülkemizde bir dönem gündeme gelen devlet sanatçılığı ünvanı uygulandığı süreçte çeşitli tartışmalara neden olmuş ve sonuçta konuya ilişkin ilk yönetmelik¹⁸ yürürlükten kaldırılmış, yerine “Devlet Sanatçısı Olacak ve Bu Haktan Yararlanacaklar İle Bunların Nitelikleri ve Seçimleri Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir¹⁹. Yönetmeliğin kapsamına ilişkin 2. maddesinde, belli sanat dalları üzerinden sanatçılığa ilişkin açıklama getirilmiştir;

“...güzel sanatların sahne sanatları (tiyatro, opera, bale, halk dansları) fonetik sanatlar (çoksesli müzik, Türk müziği), plastik sanatlar (resim, heykel, seramik, Türk süsleme sanatları, fotoğraf, karikatür, grafik), sinema-televizyon, edebiyat ve mimarlık dallarında faaliyet gösteren üstün niteliklere sahip, her yönüyle mesleğinin örnek temsilcisi olan ve ulusal ve/veya uluslararası ün yapmış, yaşayan sanatçılar arasından Devlet Sanatçısı seçileceklerle ilgili hükümleri kapsar”.

Devlet Sanatçısı seçilen adaylara Kültür Bakanı’nın teklifi ve Cumhurbaşkanı’nın onayı ile Devlet Sanatçısı ünvanı verileceği, seçilenlere verilen beratın Cumhurbaşkanı tarafından imzalanacağı ve unvanın sadece manevi olarak kullanılacağı belirtilmiştir (Yön. m.6,7).

¹⁷Örneğin, 4848 Sayılı Kültür ve Turizm Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun’un 2. maddesinde sayılan amaçların gerçekleştirilmesi için, bakanlığın merkez teşkilatı kapsamında bir takım ana hizmet birimlerinin kurulması öngörülmüş ve bu birimlerden biri olan Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü’nün görevleri sıralanmıştır;

Klasik, çağdaş ve geleneksel sanat akımlarını takip ederek, yurt içindeki sanat faaliyetlerinin milli kültür ve çağdaş anlayışa uygun olarak yürütülmesi ve yayılmasını, milletin bu yönden bilgi sahibi olmasını sağlamak; ulusal resim ve heykel sanatları ile geleneksel Türk süsleme ve el sanatları koleksiyonlarını geliştirmek vd.(m. 8)

Yine 5225 Sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu’nun 1. maddesinde kanunun amacı; “bireyin ve toplumun kültürel gereksinimlerinin karşılanmasını; kültür varlıkları ile somut olmayan kültürel mirasın korunmasını ve sürdürülebilir kültürün birer ögesi haline getirilmesini; kültürel iletişim ve etkileşim ortamının etkinleştirilmesini; *sanatsal* ve kültürel değerlerin üretilmesi, toplumun bu değerlere ulaşım olanaklarının yaratılması ve geliştirilmesini...sağlamak” olarak belirtilmiştir .

¹⁸22.08.1991 tarihli ve 20968 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan Devlet Sanatçısı Olacak ve Bu Haktan Yararlanacaklar ile Bunların Nitelikleri ve Seçimleri Hakkında Yönetmelik.

¹⁹RG., T. 18.02.2000, S. 23968.

Ülkemizde fikir ve sanat eserleri hukuku alanındaki temel düzenleme olan 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, eser sahipleri yanında bu eserleri icra eden veya yorumlayan icracı sanatçıların, seslerin ilk tespitini yapan fonogram yapımcıları ile filmlerin ilk tespitini gerçekleştiren yapımcıların ve radyo-televizyon kuruluşlarının ürünleri üzerindeki manevi ve mali haklarını belirlemek, korumak, bu ürünlerden yararlanma şartlarını düzenlemek ve hakların ihlali halinde yaptırımları tespit etmek amacını taşır (m. 1). Bu anlamda, bilimsel ve edebi eserlerden müziğe; güzel sanatlardan mimariye; sinema ve tiyatrodan işleme eserlere ve veri tabanlarına kadar çok geniş bir çeşitliliğe sahip ürünlerin yaratılması, topluma sunulması ve bireylerin yararlanması sürecini düzenler (Yavuz, Alica ve Merdivan, 2013, s. 33).

5846 sayılı Kanun çerçevesinde getirilen tanımlamalar ise, *eser ve eser sahipliği* bağlamında yapılmıştır. Kanuna göre;

“Bir eserin sahibi, onu meydana getirendir. Bir işlenmenin ve derlemenin sahibi, asıl eser sahibinin hakları mahfuz kalmak şartıyla onu işleyendir.

Sinema eserlerinde; yönetmen, özgün müzik bestecisi, senaryo yazarı ve diyalog yazarı, eserin birlikte sahibidirler. Canlandırma tekniğiyle yapılmış sinema eserlerinde, animatör de eserin birlikte sahipleri arasındadır”.

Kanunun amacının belirtildiği 1. maddesinde; “fikir ve sanat eserlerini meydana getiren eser sahipleri ile bu eserleri icra eden veya yorumlayan icracı sanatçılar” ifadesi kullanılarak yaratıcı ve icracı sanatçılık ölçütüne yer verildiğini görmekteyiz.

Ülkemizde bireylerin sosyal risklere karşı korunmasını amaçlayan ve ileride ayrıtısıyla değinilecek olan, sosyal güvenlik alanına ilişkin temel kanun niteliğindeki 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun²⁰ 4. maddesinde kimlerin sigortalı sayılacağı üzerinde durulmuştur. İlgili maddenin (b) bendinde , “... 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 yazarlar” ifadesi yer almaktadır. 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun²¹ ile 5510 sayılı Kanun’da çeşitli değişiklikler yapılmış ve getirilen;

“4. maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve *Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda* kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla

²⁰RG., T. 16.06.2006, S. 26200.

²¹RG., T. 13.02.2011, S. 27857.

kişi tarafından çalıştırılan...kişilerin sigortalılıkları...” maddesi ile (Ek-Madde 6), sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar bakımından, çalışma alanlarının belirlenmesi için idarenin düzenleyici bir işlem yapması yönünde bir anlamda çağrıda bulunulmuştur. Bu çerçevede 5510 sayılı Kanun’un 4/II-b bendinde belirtilen kişileri göstermek için Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği²² Ek-1 kapsamında “Kanunun 4. Maddesinin İkinci Fıkrasının (b) Bendi Kapsamında Sayılan Sigortalılara İlişkin Uğraşı Alanı ve Çalışanları Gösterir Liste” yayınlanmıştır. Buna göre sanat alanları;

“Sinema Sanatçıları ve Çalışanları, Tiyatro, Opera, Bale Sanatçıları ve Çalışanları, Müzik ve Sahne Sanatçıları, Folklor ve Halk Sanatçıları, Edebiyat, Görsel Sanatlar, Dekoratif Sanatlar, vb.” olarak belirlenmiş ve bu alan ya da dallardaki çalışan grupları da açıklanmıştır²³.

Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından da konuyla ilgili olarak, 2012/8 sayılı “Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi Onayına İlişkin Usul ve Esaslar”ı belirleyen Genelge²⁴ çıkarılmıştır. Genelge eki olarak, *Uğraşı Alanları ve Çalışanları Gösterir Liste*’de sanat faaliyeti alanları ve çalışan grupları gösterilmiştir. Bu liste, esas itibarıyla Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin ekinde yer alan ve yukarıda sözü edilen liste ile büyük bir benzerlik göstermektedir²⁵. Söz konusu genelge, yönetmelik ekinde belirlenen uğraşı alanlarındaki çalışan gruplarına bazı eklemeler yapmış ve daha kapsayıcı bir nitelik sergilemiştir²⁶. Daha kapsayıcı nitelikte olması

²²RG., T. 12.05.2010, S. 27569.

²³Tiyatro, Opera, Bale Sanatçıları ve Çalışanları başlığı altında; rejisör, aktör, aktrist, rejisi asistanı, korrepetitör, Sinema Sanatçıları ve Çalışanları başlığı altında; yapımcı, yönetmen, yönetmen yardımcısı, oyuncu, yardımcı oyuncu (figüran), görüntü yönetmeni yardımcısı, kamera teknik ekibi vd., Müzik ve Sahne Sanatçıları başlığı altında; halk müziği araştırmacısı (derleyicisi), halk müziği solistleri, halk müziği enstrüman sanatçıları, halk müziği yorumcuları, besteci, aranjör, solist vd., Folklor ve Halk Sanatçıları başlığı altında; halk şairleri, saz şairleri, halı, kilim vb. sanatçıları, yazma, işleme, oya, nakış sanatçıları vd., Edebiyat başlığı altında; yazar, çevirmen, ozan ve eleştirmen, Görsel Sanatlar, Dekoratif Sanatlar başlığı altında; ressam, grafiker, fotoğraf sanatçısı, heykeltıraş, heykel dökümcüsü vd. sayılmıştır. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100512-3.htm> (Erişim tarihi: 14.03.2016).

²⁴<http://teftis.kulturturizm.gov.tr/TR,14777/genelgeler.html> (Erişim tarihi: 14.03.2016).

²⁵Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13.02.2011 tarihli 6111 sayılı Kanun’un 51 inci maddesiyle eklenen Ek-6. maddesinde belirtilen “Kanunun 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır.” hükmü gereğince Bakanlığımızca belirlenmesi gereken alanlar, 12.05.2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde belirtilen alanlar *genel olarak esas alınmak suretiyle* ek-1’de düzenlenmektedir.

²⁶Genelgede örneğin; Tiyatro, Opera, Bale Sanatçıları ve Çalışanları alanında; ışık dekoratörü, şapkacı-çiçekçi, bezlemeci, kartonpiyeri gibi; Müzik ve Sahne Sanatçıları alanında Folklor ve Halk Sanatçıları alanında mahalli sanatçılar; yine Görsel Sanatlar, Dekoratif Sanatlar alanında; cam işçiliği, metal

anlaşılabilir bir durumdur. Zira, bu yolla sosyal güvenlik hakkı bakımından sağlanan bir imkandan olabildiğince geniş bir kesimin yararlanması amaçlanmıştır.

Bu açıklamalar çerçevesinde, UNESCO tarafından yapılan tanımda sanatçılık kavramı, herhangi bir istihdam ilişkisi ya da belirlenmiş alanlarda faaliyette bulunma gibi ölçütler üzerinden değil, sanat eseri meydana getirme veya yorumlama üzerinden tanımlanmıştır ve oldukça kapsayıcı bir nitelik taşımaktadır. Ancak bu çalışmanın mercek altına almayı amaçladığı sanatçılar; bir istihdam ilişkisi bağlamında işgücü piyasasında yer alan ve sanatını boş zaman meşgalesi amacı ile değil hayatını idame ettirme gayesiyle icra edenlerdir. Bu bağlamda sanatsal faaliyetin mesleki²⁷ temelde yürütülmesi esas alınacaktır. Bu çerçevede, sanatsal faaliyet ve yaratım süreci ölçüt alınarak yapılacak geniş bir tanımlamayla esasen sanatçı sayılabilecek bir kişi, belirtilen kesim içinde yer almıyorsa bu çalışmanın kapsamı dışında kalacaktır. Çalışmamızda, sanatçılık kavramına ilişkin ölçüt ve kapsamın belirlenmesi konusunda, sınıflama tekniğinde *meslek* kavramını ölçüt alması nedeniyle, ILO Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ve Ulusal Meslekler Sözlüğü esas alınacaktır.

2.2. Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Haklarının Uluslararası Hukuki Dayanakları

Günümüzde gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemeleri şekillendiren ekonomik, sosyal ve siyasal birçok faktör bulunmakta, sanatçıların içinde yer aldığı çalışma alanının ve işgücü piyasasının genel yapısı ve özellikleri de bu süreçten etkilenmektedir.

Geçmiş yüzyıllara göre büyük bir hızla artan doğa-insan-teknoloji çatışmasının sonucu olarak daha da mekanikleşen yaşamın, önceliklerinin değiştiği, yeni değerler ve anlayışların ortaya çıktığı açıkça gözlemlenebilen bir gerçekliktir. Bu değişim yaşamın her alanında olduğu gibi sanat dünyasında sanata ilişkin değerleri ve anlayışları da etkilemektedir (Bilir, 2012, s. 2). Söz konusu değişim sürecini ifade etme konusunda küreselleşme kavramı karşımıza sıkça çıkmaktadır. Uluslararası siyaset, güç dengeleri,

işlemeciliği, taş işçiliği, deri işçiliği, müzik aletleri yapımı gibi yönetmelikte yer almayan çalışan gruplarına yer verilmiştir.

²⁷Meslek, kişilerin belli bir eğitimle edindikleri ve hayatlarını kazanmak için sürdürdükleri düzenli ve kurallı faaliyetler bütünüdür ve kapsamına faaliyetlerin örgüt düzeyindeki konum ve önemi, meslek başarımı için gerekli bilgi, eğitim, deneyim, yetenek ve beceri gibi kişisel nitelikler girmektedir (Yıldız, 2010, s.170).

pazar savaşları ve kültür gibi konular, küreselleşmenin en derin tarafını oluşturmakta ve küreselleşen dünyanın sanatı da üzerinde durulması gereken önemli bir başlık olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 2015, s. 76).

Böyle bir noktada çoğunluğun dışında kalan, başka bir anlatımla geçerli olanın, kabul görenin dışında, kendisiyle ve ileri teknolojinin etkisinde küresel yenedünya düzeniyle hesaplaşmada insani değerleri arayan sanatçıların, geçmişin deneyim ve birikimine dayanan anlatım biçimleri ile sıkı bağlar kurarak ve değiştirerek bugüne eleştirel yaklaşmayı amaçladıkları görülmektedir (Bilir, 2012, s. 2). Ancak bu çaba söz konusu süreçten etkilenme durumunu ortadan kaldırmamakta ve sanat alanını yer yer çelişkili bir sürece götürmektedir. Steyerl bu tabloyu şu şekilde ortaya koymaktadır;

“Sanat alanı yaman çelişkilerin ve fevkalade sömürülerin beşiği. Bu ortamda iktidar düşkünlüğü, spekülasyon, ciddi miktarda manipülasyon ve finans mühendisliği kol gzmekte. Ancak sanat aynı zamanda ortaklığın, enerjinin ve arzuların da alanıdır. Kablolu, kırılğan, kolayca şekil alan muhteşem bir ortam. Rekabetin amansız, dayanışmanın tek yabancı kelime olduğu potansiyel bir ortak mekan (Steyerl, 2013, s. 87)”

Yeni iletişim teknolojileri ve yeni medya, gezegeni saran karmaşık ve yoğun bir ağ oluşturmakta ve küresel mekanizmaların hareketliliğini sağlamaktadır. Sunduğu teknolojik olanaklarla; online satış gibi yeni pazar araçlarının devreye girdiğini, sanatçıların doğrudan internet siteleri üzerinden dünyanın her yerine satış yapabildiklerini ve konvansiyonel araçların geliştirildiğini izliyoruz. Ayrıca sanat eserlerinin ve sanatçıların dolaşımı da çok daha kolay hale gelmiştir. Liberal piyasa anlayışının getirdiği bürokratik engeller giderek aşılakta, mevzuatlar standartlara dönüştürölmekte ve sermaye piyasalarının harmonizasyonu sağlanmaktadır (Erdoğan, 2015, s. 82).

Ekonomik küreselleşmenin çağdaş sanat pratiğini de ulusal sınırların ötesine taşıdığını belirten Alman sanat tarihçisi Hans Belting’e göre;

“Müzayede evlerinin yeni coğrafyasında, sanat ticareti artık küresel boyutlarda hareket ediyor. Sanat müzeleri ise, ulusal ya da kentsel çerçevede varlığını sürdürüyor ve türlü türlü seyirciyle karşılaşılıyor. Sanat koleksiyonerliği daha önce hiç olmadığı kadar moda, ancak ortak bir sanat mefhumundan yoksun... (Yinghua Lu, 2013, s. 128)”.

Küreselleşmenin yarattığı rekabet ortamının, sosyal hakların varlığını tehlikeye düşürdüğü, iş ilişkilerinin esnekleşmesi ihtiyacını doğurduğu ve atipik çalışma modellerinin artması nedeniyle iş güvencesini zayıflattığı saptanmıştır. Gelişmekte olan ölkelerde ve dolayısıyla ölkemizde küreselleşme ve ekonomik kriz sonucu, işsizlik ve eşitsizlik artmış, yoksulluk yaygınlaşmış, ücret dengesi bozulmuş, çalışma koşulları

kötüleşmiş ve sendikalar güç kaybetmeye başlamıştır. Birçok işçi geçimini sağlayabilmek için sigortasız çalışmaya başlamış ve bu durum kayıt dışı istihdamın artmasına yol açmıştır.

Gelinen süreçte genel anlamda sosyal haklara ulaşmak konusunda yaşanan bu güçlüğü, sanatçıların çalışma ilişkileri bakımından mevcut ve kendine özgü sorunları da eklenince karşımıza daha olumsuz bir tablo çıkmaktadır. Steyerl'in yaklaşımıyla;

“Ev içi emek ve bakım hizmetleri sayılmazsa; sanat, ücretsiz emeğin en yoğun olduğu endüstridir. Sanat endüstrisi hemen hemen her seviyesinde ve alanında, ücretsiz çalışan stajyerlerin ve kendi kendini sömürtenlerin zamanı ve enerjisi ile ayakta kalıyor denilebilir (Steyerl, 2013, s. 87)”.

Sanatsal alanın birbirinden farklı faaliyet konularını bünyesinde barındırması gerek çalışma biçimleri ve gerekse çalışma koşullarında dağınık ve farklı bir yapıyı beraberinde getirmektedir. Bu parçalı görünüm ise sanatçıların çalışma ilişkileri kapsamındaki temel haklarının ve sorunlarının belirlenerek genelleme yapılmasını güçleştirmektedir.

Bu çerçevede sanatçı haklarına ilişkin uluslararası düzenlemeler gerek uluslar üstü nitelik taşıması, gerekse yapılacak ulusal düzenlemeler bakımından yol gösterici bir işlev üstlenmesi ve yeknesak bir yapılanmayı amaçlaması bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, aşağıda sanatçıların iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından haklarının uluslararası hukuki dayanakları kapsamında; sanatçılara ilişkin özel düzenlemelerin yanında, temel hak ve özgürlükler ile çalışma yaşamına ilişkin hakları düzenleyen daha genel nitelikli uluslararası düzenlemeler üzerinde de durulacaktır.

2.2.1. Birleşmiş Milletler

Birleşmiş Milletler, 24.10.1945 tarihinde dünya barışı ve güvenliğini korumak, ülkeler arasında ekonomik, toplumsal ve kültürel bir iş birliği oluşturmak için kurulan uluslararası bir örgüttür. Birleşmiş Milletler Örgütü kendisini, “adalet ve güvenliği, ekonomik kalkınma ve sosyal eşitliği uluslararası alanda tüm ülkelere sağlamayı amaç edinmiş küresel bir kuruluş” olarak tanımlamaktadır. Uluslararası ilişkilerde, kuvvet kullanılmasını ilk olarak evrensel düzeyde yasaklayan antlaşma Birleşmiş Milletler Antlaşması'dır.

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü, Birleşmiş Milletler'in özel bir kurumu olarak, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, 1946 yılında kurulmuştur. Bu kurumun yasası 1945 yılı Kasım ayında Londra'da 44 ülkenin temsilcilerinin katıldıkları bir

toplantıda kabul edilmiş ve Türkiye, bu yasaı imzalayan ilk yirmi devlet arasında yer almıştır. UNESCO Sözleşmesi, ülkemizde 20.05.1946 tarihli ve 4895 sayılı Kanunla onaylanmıştır. UNESCO bütçesi, üye devletlerin iki yılda bir bu Kuruma ödedikleri aidat ile Birleşmiş Milletler Özel Fonundaki kaynaklar ile temin edilir. UNESCO eğitim, bilim ve kültür alanlarındaki amaçlarını, kendisine üye olan her devlette kurulan Milli Komisyonlarla gerçekleştirmeye çalışır. Merkezi Paris'te bulunan kurumun içyapısı bakımından; genel konferans, yürütme konseyi, sekreterlik olmak üzere üç organı vardır²⁸.

UNESCO yapısı ve işleyişi gereği sanat ve sanatçılara ilişkin başlığı kültür kavramıyla bağlantılı olarak ele almakta ve bu yönde çalışmalar yürütmektedir. Kuruluş sözleşmeler dışında çeşitli çalışmalar ve araştırmalar da ortaya koymaktadır. Örneğin kültürel ve yaratıcı endüstriye (CCI) ilişkin 2015 yılı raporuna göre; kültürel ve yaratıcı endüstri dünya GSYİH'nın %3'üne karşılık gelecek bir rakama (bir yıl için 2.250 milyar dolar) sahiptir ve 29.5 milyon kişiye (dünya aktif nüfusunun %1'i) bu alanda istihdam sağlanmaktadır²⁹.

Aşağıda BM'nin temel hak ve özgürlüklere yönelik önemli bir düzenlemesi olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ile UNESCO'nun kültürel varlık ve değerlere ilişkin düzenlemeleri ve de sanatçılar açısından önemli bir düzenleme olan tavsiye kararı üzerinde durulacaktır. Bu düzenlemelerle korunan menfaat ve hakların, kültürel varlık ve değerlere ilişkin alanın bir parçası olan sanat ve sanatsal yaratım bakımından da geçerli olduğu söylenebilir.

2.2.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından, tüm halklar ve uluslar için ortak ideal ölçülerini belirleyecek şekilde, insanlık topluluğunun bütün bireyleri ve kuruluşlarını bildirgeyi her zaman göz önünde tutarak eğitim ve öğretim yoluyla belirlenen hak ve özgürlüklere saygıyı geliştirmeye davet ederek, 10.12.1948 tarihinde ilan edilmiştir. Yaşam, özgürlük, kişi güvenliği, kişiliğin tanınması, savunma, kanun önünde eşitlik, mülkiyet, seyahat, yurttaşlık, dernek kurma gibi birçok

²⁸<http://www.unesco.org.tr/?page=15:62:1:turkce> (Erişim tarihi: 03.04.2016).

²⁹<http://en.unesco.org/news/new-report-shows-cultural-and-creative-industries-account-295-million-jobs-worldwide> (Erişim tarihi: 03.04.2016).

temel hak bakımından güvence sağlayan bildirgenin özellikle çalışma hakkına ilişkin kısmı konumuz açısından önem arz etmektedir. Buna göre;

- Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, *adil ve elverişli* çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında *eşit ücrete* hakkı vardır.
- Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan *adil ve elverişli bir ücrete* hakkı vardır.
- Herkesin menfaatlerinin korunması için *sendikalar kurmaya* ve bunlara *katılmaya* hakkı vardır (m. 23)³⁰.

Bu madde kapsamında çalışma ilişkileri bakımından temel nitelikteki haklar olan çalışma hakkı, çalışma koşullarının adil ve elverişli olması, eşit ücret hakkı ve ücretin adil ve elverişli nitelik taşıması gibi bireysel iş hukukuna ilişkin haklar ile sendika kurmak ve sendikaya katılma hakkı bağlamında toplu iş hukuku haklarına da vurgu yapılmıştır. Ayrıca herkesin *dinlenmeye*, *eğlenmeye*, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde *ücretli izne* çıkmaya hakkı olduğunun belirtildiği 24. madde dinlenme hakkı ve çalışma süresi bakımından makul ölçü sınırı ile çalışanlar için önemli bir güvence sağlamıştır. Bunun yanında, herkesin toplumun kültürel yaşamına serbestçe katılma, güzel sanatlardan yararlanma, bilimsel gelişmeye katılma ve bundan yararlanma hakkı ile kişinin yaratıcısı olduğu bilim, edebiyat ve sanat ürünlerinden doğan maddi ve manevi çıkarlarının korunmasına hakkı olduğu belirtilmiştir (m.27). Bu madde ile özellikle bilim ve sanat eserleri üzerinde sahibinin maddi ve manevi hakları bakımından koruma sağlandığı görülmektedir.

2.2.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, BM Genel Kurulu tarafından 16.12.1966 tarihinde kabul edilmiş ve 03.01.1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme ülkemizde 04.06.2003 tarihinde TBMM tarafından onaylanmış ve 17.06.2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

³⁰<http://www.unicankara.org.tr/tr/belgeler/> (Erişim tarihi: 03.04.2016).

Bu sözleşme ile esasen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile zemini oluşturulan temel hak ve özgürlükler (sözleşmenin başlangıç kısmında da, bu hakların insanın doğuştan sahip olduğu insanlık onurundan türediğine vurgu yapılmıştır) daha kategorik şekilde ve hakların sınırlandırılması ile kötüye kullanılması yasağı gibi hakların kullanılmasına ilişkin prensiplere de yer verecek şekilde ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışma hakkı, adil ve uygun işte çalışma şartları ile sendikal haklar ve sosyal güvenlik hakkı, üçüncü bölümü oluşturan maddi haklar kapsamında düzenlenmiştir. Bu bağlamda; sözleşmeye taraf devletler için; herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkını da içerecek şekilde çalışma hakkını tanımak, bu hakkı korumak için gerekli tedbirleri almak yükümlülüğü öngörülmüştür. Çalışma şartları bakımından; hiç bir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmalarının güvence altına alınması belirtilmiştir. Ayrıca güvenli ve sağlıklı çalışma şartları, kişilerin işinde daha yüksek mevkilere atanması sırasında kıdem ve ehliyet dışında bir ölçüye tabi olmamaları ve kendilerine eşit imkanların sunulması gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Çalışma süreleri bakımından ise dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve ücretli yıllık izin ile resmi tatillerde ücret verilmesi hükme bağlanmıştır. Sendikal haklar bakımından, herkesin kendi ekonomik ve sosyal menfaatini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı ile grev haklarının tanınması öngörülmüştür. Yine taraf devletlerin sosyal güvenlik hakkını sosyal sigorta haklarını da içerecek şekilde sağlamaları öngörülmüştür³¹. Ayrıca, kültürel yaşama katılma hakkı kapsamında, sözleşmeye taraf devletlerin, bilimsel araştırma ve yaratıcı faaliyetler için zorunlu olan özgürlüğe saygı göstermeyi taahhüt edeceği hükme bağlanarak, bilim ve sanat özgürlüğü hakkı teminat altına alınmıştır.

2.2.1.3. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü Kültürel İfadelerin Çeşitliliğin Korunması ve Geliştirilmesi Sözleşmesi

Sözleşme, UNESCO'nun 3-21 Ekim 2005 tarihleri arasında Paris'te düzenlenen otuz üçüncü dönem genel konferansında kabul edilmiş ve sözleşmede kültürel çeşitlilik; insanlığın tanımlayıcı bir özelliği olarak betimlenmiştir. Sözleşmenin temas ettiği konular ve temel prensipler ise şu şekilde sıralanabilir;

³¹<http://www.unicankara.org.tr/tr/belgeler/> (Erişim tarihi: 03.04.2016).

- Kültürel ifade çeşitliliğinin korunması ve geliştirilmesi,
- Karşılıklı yarar sağlayacak şekilde serbest etkileşimin ve kültürlerin gelişmesi için gerekli koşulların yaratılması,
- Saygı, iyilik ve barış temelinde kültürler arasında daha geniş değişimlerin sağlanması amacıyla diyalogun teşvik edilmesi,
- İnsanlar arasındaki kültürel etkileşimin sağlanması için çok kültürlülüğün geliştirilmesi,
- Yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde kültürel çeşitliliğin değeri konusundaki farkındalığın yükseltilmesi,
- Tüm  lkeler ve özellikle gelişmekte olan ülkeler için, kültür ve kalkınma arasındaki bağlantının öneminin teyit edilmesi, gerek ulusal gerekse uluslararası alanda gerçekleştirilen ve bu bağlantının gerçek değerinin tanınmasına yönelik eylemlerin desteklenmesi,
- Kültürel faaliyetler ile mal ve hizmetlerin anlamları ve değerleri gibi ayırt edici özelliklerine dikkat edilmesi,
- Toprakları  zerindeki kültürel çeşitliliğin uygun  nlem ve politikalarla korunup geliştirilmesi için devletlerin egemenlik haklarının yeniden teyit edilmesi,
- Ortaklık ruhu içinde kültürel ifadelerin çeşitliliğinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla, gelişmekte olan ülkelerin kapasitelerinin artırılması için, uluslararası işbirliği ve dayanışmanın güçlendirilmesi, konuları üzerinde durulmuş ve;

 nsan haklarına ve temel özgürlüklere saygı, egemenlik prensibi, eşit saygınlık ilkesi çerçevesinde bütün kültürlere saygı, uluslararası dayanışma ve işbirliği ilkesi, kalkınmanın ekonomik ve kültürel yönlerinin tamamlayıcılık prensibi, sürdürülebilir kalkınma ilkesi, adil erişim ilkesi, açıklık ilkesi ve denge prensiplerine vurgu yapılmıřtır³². şüphesiz söz konusu ilkeler, bir ülkede sanatın ve bu bağlamda sanatçının değer görmesi ve temel haklarını kullanabilmesi bakımından önem arz etmektedir.

³²<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002253/225383E.pdf> (Erişim tarihi: 05.04.2016).

2.2.1.4. Sanatçıların Statülerine İlişkin Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü Tavsiye Kararı

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü'nün 1980 yılında Belgrad'da yapılan 21. Dönem Genel Konferansı'nda aldığı Sanatçıların Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı kapsamında sanatçıların sosyal, ekonomik ve kültürel durumları üzerinde durulmuş, pek çok ilkesel karar alınmıştır. Kararda öncelikle sanatçı kavramına yönelik daha önce de değinildiği üzere bir tanımlama yapılmıştır. Buna göre sanatçı; sanat eseri yaratan veya yeniden yaratan veya onlara yaratıcı bir ifade kazandıran; herhangi bir istihdam ilişkisiyle veya mesleki kuruluşla bağlı olmasa bile sanatçı olarak tanımlanmak isteyen veya tanımlanan, sanatsal yaratımını hayatının asıl parçası olarak gören; bu yolla sanat ve kültürün gelişmesine katkıda bulunan kişidir. Kararda üye devletlerin özellikle kültür alanında uygun her düzeyde ulusal planlamayı hayata geçirmeleri gerektiği belirtilmiştir (UNESCO, 1980, s.149). Konumuzla bağlantısı açısından özellikle istihdam, çalışma ve yaşam koşulları başlığı altında ele alınan konular üzerinde durulacaktır. Bu başlık altında tavsiye kararında aşağıdaki hususlarda üye devletlere çağrıda bulunulmuştur;

- Kariyerlerinin başlangıcında özellikle sanatlarına kendilerini tamamen adanarak çalıştıkları ilk dönemleri boyunca sanatçıları destekleyici önlemler alınması,
- Sanatsal çalışmalara yönelik kamu harcamalarından bir oran tahsis edilerek; sanatçıların kendi disiplinlerinde istihdam edilmelerinin teşvik edilmesi,
- Sanatçıların ücretli iş olanaklarını artırmak için sanatsal faaliyetlerin teşvik edilerek kamusal ve özel talebin canlandırılması ve bu bağlamda diğer tedbirlere ilaveten; sanat komisyonları, enstitüleri ve bağımsız sanatçılara sübvansiyon sağlanması; yerel, bölgesel veya uluslararası düzeyde sanatsal faaliyetlerin düzenlenmesi ya da bir sanat fonunun oluşturulması,
- Yaratıcılık ve eğitimlerine yönelik önyargılar olmaksızın ifade ve iletişim özgürlüklerinin tanınması,
- Sanatın yayılması ve sanatçıların toplumla buluşmasının teşvik edilmesi için gerekli tesislerin (müzeler, konser salonları, tiyatro ve diğer forumlar) geliştirilmesi,
- İstihdam politikaları ya da kamu istihdam hizmetleri aracılığıyla sanatçılara istihdam imkanı sağlanması için çalışılması,

- Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarına göre tanımlanan çalışma koşulları ve istihdama ilişkin yasal korumanın özellikle aşağıdaki başlıklar kapsamında genişletilmesi:
 - a. çalışma saatleri, haftalık dinlenme ve ücretli izin, icracı sanatçıların uzun süren seyahat ve prova gibi durumları ile kamuya yönelik performans veya gösterileri
 - b. hayat, sağlık ve çalışma ortamı.
- Uygun sosyal korumanın sağlanması ve bu bağlamda üye devletlerce sanatsal faaliyetin özellikleri ve istihdam aralıklı doğası ile uyumlu bir sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi (örneğin finansal katılım için yeni biçimlerin oluşturulması, kamu otoritelerinin destek sunması ya da sanatsal hizmet veya işi kullananın katılımı vb.)
- Sanatçıların istihdamı ve yeni teknolojik iş fırsatları konusunda ortaya çıkabilecek olumsuz etkiler bakımından sanatçılara ve sanatçı örgütlerine yardım edilmesi,
- Sanatçı gelirlerindeki belirsizlikler ve ani dalgalanmalar, sanatsal etkinliğin özel niteliği ve pek çok sanatsal çalışmanın nispeten yaşamın kısa bir periyoduna sığması gibi nedenlere bağlı olarak; üye devletlerce belli sanatçı grupları bakımından emeklilik hakları için belli bir yaşa ulaşılmasına göre değil kariyer süresine göre hazırlık yapılması; vergilendirme sisteminde sanatsal çalışmanın özel koşullarının göz önüne alınması,
- Sanatçıların sağlıklarının korunması ve özellikle belli gruptaki sanatçıların (balerinler, dansçılar, vokalistler gibi) profesyonel sanat faaliyetlerinin uzatılması bağlamında, sadece iş göremezlik durumunda değil hastalıkların önlenmesi için tıbbi bakımın sağlanması ve sanatsal mesleklere özgü sağlık sorunları konusunda araştırmalar yapılmasının düşünülmesi,
- Sanatsal işler ve de sanatsal yaratım performansı, yayılması ya da sanatsal ürünün ilk satışı kapsamındaki dolaylı vergilendirmenin ortadan kaldırılması üzerine düşünülmesi,
- Sanatsal işlerin uluslararası değişimi ve sanatçılar arasındaki iletişimin artan önemi bağlamında; uluslararası seyahat ve sanatçı değişiminin desteklenmesi (UNESCO, 1980, s. 152-153).

Kuruluşun 16.11.2015 tarihinde Paris'te düzenlenen 38. Dönem Genel Konferansı'nda Sanatçıların Statülerine İlişkin Tavsiye Kararı'na da değinilmiş ve bu

bağlamda aşağıdaki hususlar üzerinde durulmuştur. Üye devletlerin tavsiye kararını tam olarak uygulamalarının yanında, özellikle gelişmekte olan *dijital teknoloji, sanatsal özgürlük, sanatçıların sınır ötesi hareketliliği, sanatçılar için sosyal koruma eğilimleri* bakımından, tavsiye kararının önemine yeniden vurgu yapılmış;

- Tavsiye Kararı'nın uygulanması için tedbir almayan üye devletler, sanatçılar ve onların derneklerine danışarak ve böylece kültür politikalarının yapımında katılımcı uygulamaları geliştirerek tedbir almaya ve 1980 Sanatçının Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı'nın uygulanmasına yönelik gerekli raporları sunmaya davet edilmiş,
- 1980 Sanatçının Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı ile 2005 Kültürel İfadelerin Çeşitliliğinin Korunması ve Geliştirilmesi Sözleşmesi madde on altı ve uygulama yönergelerinin ruhuna uygun olarak, sanatçıların sınır ötesi hareketliliğini kolaylaştırmayı amaçlayan ve üye devletler tarafından yapılan girişimlerin memnuniyetle karşılandığı belirtilmiş; üye devletler sanatçılar için özel vize kategorisi oluşturma olasılığı konusunda düşünmeye davet edilmiştir³³.

2.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü

Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma yaşamına ilişkin uluslararası çalışma standartlarını oluşturan ve sürekli yapısı bulunan bir örgüttür. İşçilerin, çalışma ve yaşama koşullarını düzeltme uğruna giriştikleri mücadele, süreç içinde ulusal sınırları aşmış ve uluslararası kuruluşların temelini atılmasında belirleyici olmuştur. Örgüt 1919 yılında, Birinci Dünya Savaşı'na son veren Versay Anlaşması kapsamında, evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde inşa edilebileceği inancından hareketle kurulmuştur. Nitekim kuruluşun anayasasının sunuş kısmında da bu hususa vurgu yapılmıştır³⁴.

³³<http://www.unesco.org.tr/dokumanlar/kultur/38gkkr.pdf> (Erişim tarihi: 05.04.2016).

³⁴ “Dünyada geçerli ve devamlı bir barış, ancak sosyal adalet esası üzerine kurulabileceği cihetle: Birçok kişi için adaletsizliği, sefaleti ve yoksulluğu gerekli kılacak çalışma koşulları mevcut bulunduğu ve bu koşulların örneğin çalışma saatlerinin düzenlenmesi, günlük ve haftalık en az çalışma süresinin belirlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı savaş, uygun yaşama normları sağlayacak bir ücretin garanti edilmesi, işçilerin genel yahut mesleki hastalıklara ve iş kazalarına karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, ihtiyarlık ve iş görememezlik maaşları bağlanması, yabancı memleketlerde çalışan işçilerin çıkarlarının savunulması, “eşit işe eşit ücret” prensibinin güçlendirilmesi, sendika bağımsızlığı prensibinin güçlendirilmesi, mesleki ve teknik öğretimin teşkilatlandırılması ve bunlara benzer daha başka önlemler bakımlarından düzeltilmesi ivedilik gösterdiği..” http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf (Erişim tarihi: 05.04.2016).

Uluslararası çalışma normlarını belirleyerek bunlara ilişkin sözleşme ve tavsiye kararları hazırlayan örgütün anayasası Türkiye tarafından 27.05.1946 tarih ve 4907 yasa ile onaylanmıştır. Ayrıca örgütün sekiz temel sözleşmesi de dahil olmak üzere elli dokuz sözleşmesi onaylanmıştır. Şüphesiz sözleşmelerle teminat altına alınan hakların çoğu sanatçılar için de geçerlidir. Kuruluşun konumuzla ilişkisi bakımından öne çıkan aşağıdaki sözleşmeleri üzerinde durulacaktır.

2.2.2.1. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 17.06.1948 tarihinde kabul edilen sözleşme ülkemizde 25.02.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin ilk bölümünde örgütlenme özgürlüğü, ikinci bölümünde ise örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Sendika özgürlüğü konusunda ILO'nun kabul ettiği sözleşme, ulusal mevzuatlar için sendikal hak ve özgürlükler açısından uyum sağlanması gereken ilk ve en temel sözleşmedir.

Sözleşme, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra sendikal özgürlüklerin uluslararası çerçevesini belirleyen en önemli sözleşmedir. Sözleşmede, çalışan ve işverenlere tanınan sendika hakkının özgürce kullanımını devlete karşı korumayı amaçlayan temel kurallara yer vermiştir. Çalışanlara sağlanan en önemli güvencelerden biri kişilerin seçtikleri örgütleri kurmaları ve bu örgütlere üye olmalarıdır. Söz konusu ilke, çalışanların sendikaların yapısını özgürce belirleme hakkı yanında işyeri, işkolu, federasyon gibi çeşitli düzeylerde bir ya da birden çok örgüt kurma ve bunlardan birine üye olma hakkını da kapsamaktadır. 87 sayılı Sözleşme bu hakları kabul ederek sendika çokluğu ve sendika seçme özgürlüğü ilkelerini benimsemiştir (Erdayı, 2009, s. 203).

Nitekim Sözleşme'nin ikinci maddesinde, çalışanlar ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurma hakkına sahip oldukları hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda sözleşme çerçevesinde, örgütlenme hakkının kullanılması konusunda serbestlik ilkesi benimsenmiştir.

Yine üçüncü madde ile, çalışan ve işveren örgütlerinin tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahip olduğu belirtilmiş; dördüncü madde ile de, çalışan ve işveren örgütlerinin yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye

tabi tutulamayacağı belirtilmiştir. Bu hükümler ile çalışan ve işveren örgütlerinin devlet erkine karşı bağımsızlığı teminat altına alınmıştır. Ayrıca beşinci madde kapsamında, çalışan ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma, bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyonun uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahip olduğu hüküm altına alınmıştır.

Örgütlenme hakkının korunması bölümünde ise, çalışma örgütünün her üyesi için, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak için gerekli ve uygun bütün önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmüştür (m.11).

Bu bağlamda, sözleşme kapsamında teminat altına alınan, çalışan ve işveren örgütlerinin serbestçe kurulabilmesi, işleyiş bakımından yürütmeye karşı bağımsızlığı, örgütlere üyelik, başka bir örgüte katılma gibi haklar sanatçıların toplu iş ilişkileri bakımından da uygulama alanı bulacaktır.

2.2.2.2. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

Ülkemizde 14.08.1951 tarihinde yürürlüğe giren sözleşme, ILO tarafından 18.06.1949 tarihinde kabul edilmiştir. Bu sözleşme sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkına ilişkin 87 sayılı Sözleşme ile bütünlük arz etmektedir. Zira her iki sözleşme de toplu iş ilişkileri bakımından birbirini tamamlayan konuları ele almaktadır.

Sözleşmenin ilk maddesinde işçilerin sendikal özgürlüklerine yönelik her türlü ayrımcı davranışa karşı tam bir korumadan faydalanacakları, bu korumanın özellikle; bir işçinin çalıştırılmasının, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılınması; bir sendikaya üye olması ya da çalışma saatleri dışında veya işverenin onayı ile çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılmasından dolayı bir işçinin işinden çıkartılması veya başka şekilde zarar verici amaç taşıyan hareketlere yönelik uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Bu madde kapsamında sendika ve sendikal faaliyette bulunma özgürlüğünün kullanılması konusunda özellikle işçinin işinden çıkarılması ve diğer zarar verici davranışlarla ayrımcı uygulamalara uğramasına karşı korunmaları gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Sözleşmenin ikinci maddesinde; işçi ve işveren örgütlerinin, gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve yönetimlerine müdahalede bulunmalarına karşı gerekli şekilde himaye edilecekleri;

özellikle işçi örgütlerini bir işverenin veya bir işveren örgütünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren örgütünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi örgütleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi örgütlerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki kapsamında müdahale hareketlerinden sayılacağı hükme bağlanmıştır (ÇSGB, 2014, s. 138). Bu madde kapsamında, işçi ve işveren örgütlerinin birbirlerinin kuruluş, işleyiş ve yönetimlerine müdahalede bulunmamaları hususu düzenlenerek sendika saflığı ilkesinin benimsendiği görülmektedir. Ayrıca taraf devletler için, çalışma şartlarının toplu sözleşmeler yoluyla tanzim etmek üzere işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için milli şartlara uygun tedbirlerin alınması yükümlülüğü hükme bağlanmıştır (m.3).

Sözleşme kapsamında, çalışma ilişkilerinde sendikal nedenlere dayalı ayrımcılık yasağı, sendika saflığı ilkesi gibi koruyucu düzenlemeler sanatçıların toplu iş ilişkileri bakımından da geçerlilik taşımaktadır.

2.2.2.3. 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 06.06.1951 tarihinde kabul edilen sözleşme ülkemizde 22.12.1966 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye, ücret ve ücret eşitliği kavramlarına ilişkin tanımlama yapılarak bunlardan ne anlaşılması gerektiği ortaya konularak başlanmıştır. Buna göre ücret kavramı; işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine almaktadır. Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği ise; cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetilmeksizin tespit edilen ücret hadlerini ifade etmektedir³⁵.

Bu belirlemeden sonra ise, her üye devlet için ücret sınırlarının tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usuller çerçevesinde, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bunu tüm işçilere uygulanması konusunda yükümlülük öngörülmüştür.

³⁵http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 05.04.2016).

Çalışma ilişkilerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında en sık karşılaşılan ayrımcılık biçiminin ücret temelinde gerçekleşmesi bakımından konu bu sözleşme ile ayrıca düzenlemiş ve söz konusu ayrımcılığın önlenmesi çabası ortaya konulmuştur. Bu kapsamda ülkemizde çalışma ilişkileri ve sanatçıların çalışma ilişkileri bağlamında yaşayacakları böylesi bir ayrımcılık karşısında sağladığı koruma bakımından önemli bir uluslararası düzenlemedir.

2.2.2.4. 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 06.06.1973 tarihinde kabul edilen sözleşme ülkemizde 21.06.1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmede çocuğun yaşına, öğrenim durumuna ve yapılacak işin niteliğine göre çeşitli belirlemelerde bulunulmuştur. Öncelikle “doğası veya yapıldığı koşullar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışma” bakımından asgari yaş sınırı 18 olarak tayin edilmiştir. Bu nitelikte olmayan işler için ise aşağıdaki çözüm yolları öngörülmüştür;

Belirlenecek asgari yaş sınırının, zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükarda 15 yaşın altında olmayacağı ancak ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan üye devletin, varsa ilgili işveren ve işçi örgütlerinin görüşünü aldıktan sonra, asgari yaşı başlangıçta 14 olarak belirleyebileceği ve bunların okula devamlarını, yetkili makamın onayladığı mesleğe yöneltme veya mesleki eğitim programlarına katılmalarını veya derslerden yararlanmalarını engellemek koşuluyla hafif işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına izin verilebileceği hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda çalışma yaşı prensip olarak 15 olarak belirlenmiş ancak belli şartlarla 14 yaşa çekilebileceği belirtilmiştir.

Yine sözleşmenin her durumunda; “madencilik ve maden çıkarımı; imalat; inşaat; elektrik, gaz ve su; temizlik hizmetleri; ulaştırma, depolama ve haberleşme; düzenli olarak ücretli işçi istihdam etmeyen ve yerel tüketim amacıyla üretim yapan küçük ölçekli aile işletmeleri dışında kalan ticari amaçlı üretimde bulunan diğer tarım işletmeleri ve plantasyonlar” da uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla sektörel bakımdan da bir belirleme yapılarak çocukların çalışması açısından özellikle tehlike arz edebilecek alanlar ortaya konulmuştur. Ayrıca üye devletlerin, çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel

ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanıyacak bir düzeye yükseltilmesini sağlayacak ulusal bir politika izlemeleri gerektiği belirtilerek nihai hedefin çocuk işçiliğinin tamamen ortadan kaldırılması olduğu da ortaya konulmuştur.

Bu düzenleme sanatsal alan bakımından da çocuk işçiliğinin söz konusu olduğu ve belirtilen şartların taşınmadığı hallerde temel bir dayanak teşkil edecektir.

2.2.2.5. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 03.06.1981 tarihinde kabul edilen sözleşme ülkemizde 13.01.2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede öncelikle kullanılan ifadelerle yönelik tanımlamalar yapılmış sonrasında iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülükler ayrıntısıyla ortaya konulmuştur. Bu bağlamda; ekonomik faaliyet kolları teriminin kamu hizmetleri dahil olmak üzere, işçi çalıştırılan bütün kollarını, işçiler teriminin kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri ve işyeri teriminin işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsadığı belirtilerek oldukça geniş bir çerçeve çizilmiştir.

Sözleşmede her ne kadar üye devletlerin bazı faaliyet kolları bakımından istisna getirebilecekleri hükme bağlansa da; her bir ekonomik faaliyet kolunun kapsam dışında tutulma nedenleri verilerek bu kollarda çalışanların yeterli şekilde korunması için alınan önlemlerin tanımlanarak sonraki raporlarda uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtilmesi öngörülmüştür (m.3).

Her üyenin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirerek uygulaması ve periyodik olarak gözden geçirmesi hükme bağlanarak konuya ilişkin atılacak öncelikli adımın ne olduğu ortaya konulmuştur. Konuyla ilgili olarak aşağıdaki eylem alanlarının dikkate alınması üzerinde durulmuştur;

- İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemlerinin) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı,

- İşin maddi unsurları ile işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması,
- Yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimi ile kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi,
- Çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyi de kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliği,
- Belirlenen iş sağlığı ve güvenliği politikasına uygun olan eylemlerinde, işçilerin ve temsilcilerinin disiplin cezalarına karşı korunması³⁶.

İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanmasının uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacağı ve yürütme sisteminin mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngöreceği ise ayrıca hükme bağlanmıştır (m.9).

Ayrıca konuyla ilgili oluşturulacak ulusal politikaya etkinlik kazandırmak amacıyla, yetkili makam veya makamların; iş kazaları ile meslek hastalıkları ve diğer sağlığa aykırı durumların iş sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıktığı ve ciddiyet arz ettiği hallerde soruşturma yapılması, işle ilgili olarak ortaya çıkan diğer sağlığa aykırı durumlar dahil, iş kazaları, meslek hastalıkları veya diğer sağlık sorunları ile ilgili bilgilerin yıllık yayımı gibi hususları da aşamalı bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaları öngörülmüştür (m.11).

Sanatçılar da çalışma ilişkileri kapsamında, çalışma ortamı ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından ortaya konulan koruyucu hükümlerden faydalanacaklardır.

2.2.2.6. 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme

Sosyal güvenlik alanına ilişkin önemli belgelerden biri olan Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşme, 1952 yılında 35. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmiş, ülkemizde 15.10.1974 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmede, hastalık (sağlık yardımı), işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, hastalık (gelir kaybını karşılayan ödenekler), sakatlık, ölüm ve aile yükleri olmak üzere dokuz risk sayılmış ve riskler kapsamında sağlanacak yardımlar ayrıntısıyla ele alınmıştır. Sözleşmenin ikinci maddesinde; sözleşmeyi onaylamak isteyen

³⁶http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 05.04.2016).

devletin, belirtilen risklerden en az üçüne karşı koruma sağlaması öngörülmüş ancak kabul edilecek üç riskten birinin işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden biri olması gerektiği belirtilmiştir.³⁷ Ülkemizde, aile yükleri dışında kalan riskler, sosyal güvenlik sistemi kapsamında yer almaktadır.

Bu bağlamda sözleşmenin sosyal güvenlik konusunda asgari bir standart oluşturma çabası ön plana çıkmaktadır. Nitekim sözleşmenin amacı, sosyal güvenlik alanına ilişkin asgari standartları tayin etmek olup taraf devletlerin bu sınırların üzerinde bir koruma sağlamaları mümkündür. Sanatçıların sosyal güvenlik hakkına ulaşımı bağlamında da, düzenlemenin asgari standartları ortaya koyması önem arz etmektedir.

2.2.3. Avrupa Birliği

Avrupa Birliği, 1957 yılında altı ülke tarafından Roma’da kabul edilen ve imzalanan Roma Anlaşması ile üyeleri arasında ortak bir ekonomi politikası oluşturmak amacı ile kurulmuştur (Aktay, Arıcı ve Senyen, 2013, s.23). Birlik tarafından, sanatçıların ekonomik, sosyal ve hukuksal açıdan yaşadığı sorunlara dikkat çekmek ve bunlara yönelik çözümler üretebilmek amacıyla birçok anlaşma, toplantı, konferans düzenlenmiş bu kapsamda çeşitli raporlar, istatistikler ve tavsiyeler hazırlanmıştır. Birlik içinde, kültürün ve sanatın desteklenmesi ve geliştirilmesi, Avrupa Topluluğu antlaşmasından bu yana vurgulanmakta, bu yöndeki çalışmalar Avrupalı kimliği, Avrupa kültür mirasının oluşturulması ve bu yolla demokrasi gelişimine katkı sunulması çabasının bir parçası olarak görülmektedir. Sanatçıları ilgilendiren bu çalışmalarda fikri mülkiyet hakları ile ilgili düzenlemeler³⁸ önemli yer tutmaktadır.

Aşağıda ele alınan düzenlemelerde özellikle; vergi sistemleri, çalışma hakları, sosyal güvenlik hakları ve telif hakları açısından uygun düzenlemelerin yapılması ile serbest dolaşımın geliştirilmesi gibi başlıkların öne çıktığı görülmektedir. Bu kapsamda, öncelikle genel bir başlık altında örgütün sanatçılara ilişkin yürüttüğü çalışmalar

³⁷http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 02.04.2016).

³⁸Council Directive 92/100/EEC of 19 November 1992 on rental right and lending right and on certain rights relating to copyright in the field of intellectual property, Council Directive 93/98/EEC of 29 October 1993 harmonising the term of protection of copyright and certain related rights. Directive 2001/29/EC of the European Parliament and of the Council of 22 May 2001 on the harmonisation of certain aspects of copyright and related rights in the information society. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-20070199&language=EN> (Erişim tarihi: 03.04.2016).

bağlamında ortaya koyduğu raporlara değinilecek, sonrasında temel haklar ve çalışma ilişkileri konusunda sanatçılar açısından da önem taşıyan düzenlemeler üzerinde durulacaktır.

2.2.3.1. Genel olarak

Birlik sanatçıların sosyal statüleri, durumları ve genel anlamda sanatsal faaliyetin de bir parçasını oluşturduğu kültür ekonomisiyle ilgili çeşitli çalışmalar yürütmekte ve bu çalışma neticelerini aşağıda üzerinde durulacak olan raporlar yoluyla duyurmaktadır. Bu çalışmalar, gerek sanatçıların temel sorun alanlarının belirlenmesi gerekse bunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Avrupa Birliğinde Sanatçıların Durumu ve Rolü Hakkında Avrupa Parlamentosu Raporu, kültür, gençlik, eğitim ve medya komisyonu tarafından 1999 yılında hazırlanmış bir rapordur. Raporda, UNESCO'nun 1980 tarihli tavsiye kararında yapılan sanatçı tanımından hareketle; söz konusu tanımlamanın gerek yaratıcı gerekse icracı sanatçılar olmak üzere tüm sanatsal kategorileri kapsamına aldığı ve daha da ötesi bağımsız ya da bağımlı olmak üzere farklı statülerdeki sanatçıların sorunlarına değinildiği açıklanmıştır. Raporun Avrupa kimliği ile ulusal zenginlik-çeşitlilik ve de kültürel miras ile sanatsal yaratıcılık arasındaki bağın güçlendirilmesi amacına katkı sunma gayretinde olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında Avrupa'da sanatçıların sadece yüzde yirmisinin yeterli gelire sahip olduğu vurgulanmış ve toplumun gelişimi ve değişimi yanında ayakta kalabilmesi için de sanatçılar ve sorunları konusundaki farkındalığın artırılması gerektiği belirtilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

- Avrupa kültürel ağı çerçevesinde sanatçı değişiminin desteklenmesi gerekliliği vurgulanmış,
- Genç sanatçılar için değişim programlarına katkı sunulması gerektiği belirtilmiş,
- Bireysel temelli seyahatlere fayda sağlaması bakımından bir seyahat fonunun oluşturulması üzerinde durulmuş,
- Sanatsal alandaki sponsorluk faaliyetlerinin önemine değinilmiş ve bu bağlamda kurumlar ile sanatsal faaliyetleri Avrupa düzeyinde geliştirmek isteyen özel teşebbüsler arasındaki işbirliğinin desteklenmesi gerektiği belirtilmiş,

- Sanatçıların profesyonel eğitimi için sosyal fon çerçevesinde bir eylem planının ve genç sanatçılar için Leonardo programı kapsamında bir eğitim garanti sisteminin oluşturulmasına değinilmiş,
- Diplomaların ve birlik içindeki eğitim süreçlerinin tanınması konusunda daha fazla çaba gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Rapor kapsamında, yaratıcı ve icracı olmak üzere iki grup sanatçı çalışmalarının da gelecek kültürel mirasın yaratılması, toplumun ve demokrasinin gelişimi konusundaki önemi vurgulanmış ve üye devletlere aşağıdaki konularda çağrıda bulunulmuştur;

- Herhangi bir ödeme alamadıkları zamanlarda sanatçıların sosyal açıdan korunmalarının garanti altına alınması,
- Vergilendirme kapsamında profesyonel giderlerden daha büyük bir kesinti yapılması,
- Sanatsal yaratım ve anlatımın cesaretlendirilmesi ve sanatsal faaliyetleri toplum için ulaşılabilir kılmak için, üye devletlerin kendi aralarında, en az %1 oranında kamu fonlarının tahsis edildiği genel bir bütçenin oluşturulması,
- Amatör sanatçı organizasyonlarının tesis temini ve eğitim fırsatları ile desteklenmesi,
- Genel kamusal çalışmalara ayrılan fonların zorunlu şekilde en az %1.5'inin kamusal sanat çalışmaları ve çevresel iyileştirme faaliyetlerine ayrılması,
- Sponsorlar için, farkındalık temelinde muafiyet sağlayarak ve vergi indirimi yoluyla, vergilendirme dışı gelir miktarının geliştirilmesi,
- Eğitim ve mesleki eğitim başlığı kapsamında, sanat eğitiminin zorunlu eğitimin her düzeyine ve bütün yaş grupları için dahil edilmesi ve engelli sanatçıların özel durumlarının göz önünde tutulması³⁹.

Çağrı yapılan konu başlıklarının, sanatçıların özellikle iş gücü piyasasında karşılaştıkları temel sorunların etkilerini hafifletmeye yönelik olduğu görülmektedir.

Avrupa Kültür Ekonomisi Çalışması Sonuç Raporu, 2006 yılında ortaya konulmuş, temel kavramlar tanımlanıp açıklanarak kültürel alanın Avrupa entegrasyonu bağlamında sahip olduğu role değinilmiş ve temel ekonomik veriler üzerinden kültürel ve yaratıcı sektörün ekonomik boyutu ele alınmıştır. Buna göre; kültürel ve yaratıcı sektör 2003 yılı itibariyle birlik gayri safi yurt içi hasılasına %2.1 oranında katkı sağlamış, sektörün 1993-2003

³⁹<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A4-19990103+0+DOC+PDF+V0//EN> (Erişim tarihi: 02.04.2016).

yılları arasındaki ekonomik gelişimi genel ekonomik gelişimden %12.3 oranında daha fazladır. 2004 yılı itibariyle sektörde 5.8 milyon insan çalışmakta ve bu sayı yirmi beş birlik üyesi içindeki toplam istihdamın %3.1'ine karşılık gelmektedir. Ayrıca birlik genelinde 2002-2004 yıllarını kapsayan dönemde toplam istihdam düşüş eğilimindeyken, bu sektörde istihdam %1.85 oranı ile artış yönünde seyretmiştir. Bunun yanında;

- Çalışanların %46.8'i en az üniversite mezunudur (genel istihdam bakımından bu oran %25.7'dir).
- Sektör kayıtlarına göre; çalışanların %17'si geçici işçidir (genel istihdam bakımından bu oran %13.3'tür).
- Part-time çalışma oranı daha yüksektir (dört işçiden biri, oysa genel istihdam bakımından bu oran %17.6'dır).
- Bağımsız çalışanların oranı genel istihdam içindeki orandan iki kat daha fazladır (%14.1'e karşın %28.8) (European Commission, 2006, s. 6).

Teknoloji ve sektör arasındaki ilişki üzerinde durulmuş ve bu bağlamda; teknoloji ve özellikle artan difüzyon ve internetin öneminin (korsanlık sorununun uygun bir biçimde ele alınmasına vurgu yapılmıştır), yaratıcı medya ve internet sektörünün büyümesi bakımından yönlendirici nitelikte olduğuna değinilmiştir. Ayrıca medya kullanımının sektör üzerindeki etkisinin son yıllarda oldukça büyük olduğu ve gelecekte de sektör için önemli bir faktör olacağı; kültürel miras, görsel sanatlar ve sahne sanatları gibi geleneksel sanatların bile, oluşan yeni teknolojik uyarlamalardan kaçamayacağı belirtilmiştir.

Çalışmaya göre; öncelikle kültürel ve yaratıcı ürünler, yerel bir kitleye yönelik olarak onun dil ve kültürünü karşılayacak özelliktedir ve bu durum kültürel mal ve hizmet üretiminin diğer bölgelere kaymasını güçleştirmektedir. Bu nedenle kıyı ötesi ekonomi (üretim düzeyinde bile) diğer sektörlerle göre daha az gelişmiştir. Kültürel ve yaratıcı sektördeki iş kayıplarının ise büyük oranda; dağıtımdaki yeni formlar ve yeni iş modellerinin aciliyeti gibi yeniden yapılanma sürecinin sonucu olduğu gözlemlenmektedir. İkincisi, yaratıcılık ve yenilikçilik becerilerinin kümelenmesini destekleyen ortamlara, yetenekleri ve yaratıcıları (yaratıcı sınıf) çekmek için rekabetçi bir yarış söz konusudur. Avrupa, yabancı ülke koşullarıyla cezbedilen (özellikle finansal), video oyunları, sinema gibi sektörlerde yetenek göçü riskini yaşamaktadır.

Raporda kültür ve inovasyon faktörleri, bölgelere yatırımın, yaratıcı yeteneğin ve turizmin çekilmesi konusunda bakımından önemli rol oynamaktadır. Paradoksal olarak,

bilgi teknolojileri mesafe ve zaman kısıtlamalarını ortadan kaldırmış olsa da, fiziksel konum ve sosyalleşme unsurları ekonomik başarı için vazgeçilmezdir ve yerel piyasa bir gerçekliktir. Bunun yanında kültür, birlik GSYİH'nı %5.5 oranında temsil eden ve küresel pazar payında Avrupa'nın %55'ine sahip olduğu turizm için itici bir güç niteliğindedir. Avrupa, dünyanın en fazla ziyaret edilen yeridir. 2005 yılında, kıta genelinde 443.9 milyon turist kaydedilmiştir. Kültürün yerel sosyo-ekonomik yapı üzerindeki bir diğer etkisi de; sosyal bütünleşme ve bölgesel uyum aracı olarak hizmet vermesidir.

Çalışmada, politika yapıcılar için güçlü nicel bir veri tabanı oluşturulması başlığı altında ise; sektör için gerek ulusal gerekse Avrupa düzeyinde, uygun istatistiksel araçlar ve göstergelerle desteklenen stratejik bir yaklaşım geliştirilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Kültürel ve yaratıcı sektörün, ekonomik boyutu bağlamında Avrupa entegrasyonu bakımından sahip olduğu role değinen bu rapor; sanat sektörü ve sektörün temel yapıtaşları olan sanatçıların durumuna ilişkin önemli veriler sunmaktadır.

Sanatçıların Sosyal Statülerine İlişkin Avrupa Parlamentosu 2007 Yılı Raporu, başlangıç bölümünde ilk olarak UNESCO'nun kültürel çeşitliliğin korunması ve geliştirilmesine ilişkin sözleşmesinin ve konuya ilişkin diğer çalışma sonuçlarının dikkate alındığı vurgulanmış ve devamında ortaya konulan; sanatçıların korunması ve durumlarının iyileştirilmesi, yaşam boyu eğitim, amatör aktivitelerin yeniden yapılandırılması gibi amaçlar çerçevesinde atılacak adımlar sıralanmıştır. Buna göre;

- Avrupalı sanatçılara yönelik olarak deneysel bir pilot uygulama çerçevesinde elektronik bir sosyal güvenlik kartı uygulaması başlatılmasının tartışıldığı belirtilmiş,
- Avrupa birliği içerisinde genel çalışanlar ile sanatçılarla ilgili mobilizasyonu ayırma gereksinimi vurgulanmış,
- Sanatçıya ilişkin tüm bilgileri içerecek bir kartın, mesleğe özgü problemleri çözebileceğinin göz önünde bulundurulduğu belirtilmiş,
- İyi uygulama ve bilgilerin değişimi sürecinin daha etkin koordine edilmesinin önemi vurgulanmış,
- Sanatçıların çalışma biçimlerinin atipik olan doğasının dikkate alınması ihtiyacı vurgulanmış,

- Sanatçıların yeniden eğitim fırsatlarının desteklenmesi gerekliliği üzerinde durulmuş,
- Tüm Avrupa konservatuarları, sanat akademileri ve diğer resmi okullarda verilen ve tüm üye devletlerde çalışma imkanını tanıyan diploma ile diğer yeterliliklerle ilgili özel bir dikkat gösterilmesi yönünde üyelere çağrıda bulunulmuştur. Bologna süreci bağlamında; öğrencilerin sadece sanatsal yeteneklerinin değil aynı zamanda genel yeteneklerinin ve diğer profesyonel alanların geliştirilmesi için, yüksek nitelikli kişisel eğitim ve mesleki eğitimi destekleyen resmi sanat çalışmalarına katkı sunmaları tartışılmıştır. Ayrıca birliğe üye devletlere giriş yapmak isteyen üçüncü ülke sanatçılarının mobilizasyonu için, bu ülkelerde ulusal konservatuarlar ve sanat akademileri tarafından sağlanan diploma ve diğer yeterlilikler konusunda Avrupa düzeyinde destekleyici önlemlerin önemi vurgulanmış,
- Üye devletlere, işgücü piyasalarından, birliğe yeni üye devlet sanatçılarının faydalanmalarına ilişkin tüm sınırlamaları bertaraf etmeleri konusunda çağrıda bulunulmuştur⁴⁰.

Raporda, sanatçıların çalışma yaşamının kendine özgü yapısına dikkat çekilmesi ve bu bağlamda bazı çözüm önerilerine de yer verilmesi dikkat çekicidir.

Sanatçıların Sosyal Statülerine İlişkin Avrupa Parlamentosu 2011 Yılı Raporunda, kültürel ve sanatsal alan ile endüstri sözcüğü birlikte kullanılmış ve alanın ekonomik bakımdan sahip olduğu öneme sıkça vurgu yapılmıştır. Nitekim ortaya konulan rapor sonuçlarının ilk başlığı bu noktaya temas etmektedir. Raporda, belli başlıklar altında atılan adımlar ve varılan sonuçlar ortaya konulmuştur.

Kültürel ve yaratıcı endüstrilerin Avrupa Birliği'nin itici gücü olduğuna ilişkin başlık altında;

- Kültürel ve yaratıcı alanının ve bu alana ilişkin faaliyetlerin Avrupa ekonomisi üzerindeki etkisinin analiz edilmesi ihtiyacı üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda; bu alana ilişkin faaliyetlerin özelliklerini ortaya koymak, amaç ve problemlerini daha iyi anlayabilmek ve daha etkin önlemleri hayata geçirebilmek için her birinin sırasıyla açıklanması ve tanımlanmasına vurgu yapılmış,

⁴⁰<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P6-TA-2007-0236&language=EN> (Erişim tarihi: 07.04.2016).

- Üye devletlere, kültürel ve yaratıcı alan için özel ve kamusal yatırımların bir arada olduğu ikili ekonominin gerektirdiği gelişmenin farkındalığı ile, kendi kültürel miraslarını güçlü işbirliği ile koruma ve desteklemeleri için çağrıda bulunulmuş,
- Tıpkı ekonominin diğer pek çok yeni sosyal ve ekonomik kaynağında olduğu gibi bu alanın muhteşem sinerjik güce sahip olduğunun farkındalığı vurgulanmıştır.

Eğitim, öğretim ve farkındalık yaratma başlığı altında;

- İlköğretimden yükseköğretime ve/veya mesleki eğitime kadar bütün yaş grupları arasında, sanat ve kültür eğitimine katkı sunulması için üye devletlerin desteklendiği belirtilmiş,
- Sosyal ağları kullanma ve çalışma becerilerini içeren teknik, girişimci ve piyasaya yönelik yeteneklerin ve fikirlerin gelişimi ile mesleki eğitime yönelik programların önemine vurgu yapılmış,
- Katılımlı eğitim programları ve yaşam boyu eğitim fırsatlarının temini için, kültürel ve yaratıcı endüstri ile üniversiteler, araştırma merkezleri, sanat okulları ve sanat kuruluşları arasındaki yakın işbirliği ve diyalogun önemi üzerinde durulmuş,
- Erasmus ve Genç Girişimciler için Erasmus programları kapsamında, kültürel ve yaratıcı sektörde üniversiteler ile girişimler arasında işbirliğini sağlamaya imkan tanıyacak yeni pilot projelerin yaratılması önerilmiştir.

Çalışma koşulları ve girişimcilik başlığı altında;

- Kültürel ve yaratıcı girişimcilik konusunda yerel, bölgesel, ulusal ve Avrupa düzeyinde güçlü bir anlayışın geliştirilmesi ihtiyacına vurgu yapılmış,
- Ücret ayrımcılığına karşı savaşma ve mesleklerin hangi nitelik seviyelerine karşılık geldiği konusunda bir derecenin geliştirilmesi ihtiyacı üzerinde durulmuş,
- Kültürel ve yaratıcı sektörde çalışanların karşılıklı olarak deneyimlerini paylaşabilecekleri, katılımlı ve pilot projelerle uluslararası ve sınır ötesi boyutta tecrübe kazanabilecekleri, telif hakları ve sosyal haklar gibi konulardaki düzenlemelere ilişkin bilgilerini tamamlama fırsatı bulabilecekleri; çok dilli Avrupa düzeyinde bir platformun oluşturulması konusunda çağrıda bulunulmuş,
- Bu alanın çalışma koşulları ile ekonomik, sosyal, yasal ve vergilendirmeye ilişkin konularının, kültürel ve yaratıcı endüstri ve çalışma koşullarının girişimcilik boyutu bağlamında dikkate alınması ihtiyacının altı çizilmiş,

- Kültürel ve yaratıcı endüstrinin birlik ekonomisi üzerindeki etkisinin analiz edilmesi için her sektörel dalda işsizlik ve iş yaratma değeri üzerine bir performans değerlendirme rehberi yayınlanması konusunda çağrıda bulunulmuştur⁴¹.

Rapor kapsamında, sanatçıların durumunun gerek ekonomik ve eğitim gerekse çalışma koşulları bağlamında ele alınması konuya ilişkin daha bütünsel bir yaklaşımın sergilendiğini göstermektedir. Bu bilgilerden sonra aşağıda Avrupa Birliği'nin temel bazı düzenlemeleri üzerinde durulacaktır.

2.2.3.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon tarafından, 07.12.2000 tarihinde Nice'de imzalanan Şart, resmi bir beyan niteliğinde olup Avrupa Birliği üyesi devletlerin ortak anayasal değerlerine dayanmakta, temel hak ve özgürlüklere ilişkin hükümler içermektedir. Şartının imzalanmasıyla, o tarihe kadar dağınık şekilde haklar tek bir belgede birlik düzeyinde sistematik hale getirilmiştir. Temel haklar şartı, ekonomik olarak kurulan Avrupa topluluğunun, sosyal ve siyasal anlamda da bir bütünlük kazanması yönündeki çabayı göstermektedir⁴².

Avrupa Birliği anayasasının kabul edilmesinden sonra temel haklar şartı birlik düzeyinde bağlayıcı bir hukuki belge niteliği haline gelmiştir. Şart incelendiğinde, sosyal politika alanında önemli kazanımların elde edildiği görülmektedir.

Düzenleme kapsamında sosyal politika alanında; toplanma ve dernek kurma özgürlüğü, kadın ve erkek arasında eşitlik, yaşlıların hakkı, engelli kişilerin topluma kazandırılması, işçilerin işyerinde bilgilendirme ve danışma hakkı, toplu görüşme ve eylem hakkı, iş bulma hizmetlerine erişim hakkı, haksız işten çıkarma durumunda koruma, adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları, çocuk işçiliğinin yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması, aile ve meslek yaşamı, sosyal güvenlik ve sosyal yardım hakları güvence altına alınmıştır⁴³.

Temel Haklar Şartı'nda koruma altına alınan haklar bağlamında üç ilkeye önem verildiği gözlenmektedir. İlk olarak, halkların siyasi, medeni, ekonomik ve sosyal

⁴¹<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2011-0240+0+DOC+PDF+V0//EN> (Erişim tarihi: 07.04.2016)

⁴²<http://politikakademi.org/2014/07/ab-duzeyinde-temel-sosyal-haklarin-korunmasi/> (Erişim tarihi: 02.04.2016).

⁴³<http://www.avrupa.info.tr/index.php?id=452&L=2> (Erişim tarihi: 02.04.2016).

haklarını tek bir metinde toplayan Şart, hakların bölünmezliği prensibini vurgulanmakta; şimdiye kadar siyasi ve medeni hakların bir hukuki metinde, ekonomik ve sosyal hakların ise başka bir metinde yer almasına yönelik ayrımcı anlayışa son verilmektedir. Şart bünyesinde teminat altına alınan hakların, birlik yurttaşları için kabul edilen haklar istisna kabul edilerek, yurttaşlık ayrımı yapılmaksızın tüm bireyler için geçerli olması hakların evrenselliği ilkesinin benimsendiğini göstermektedir. Temel haklar şartının, haklar için modern tehlikelere karşı da koruma sağlaması hakların modern bir anlayış çerçevesinde ele alındığını göstermektedir⁴⁴. Düzenleme kapsamında, sosyal politika alanına ilişkin olarak ortaya konulan haklar, sanatçıların çalışma ilişkilerinde temel bazı haklara ulaşımı bakımından önem arz etmektedir.

2.2.3.3. 883/2004 Sayılı Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Koordinasyonuna İlişkin Tüzük

Üye ülkeler arasında sosyal güvenliğin koordinasyonun sağlanmasına yönelik tedbirler, 1957 yılında Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurulmasının ardından yayınlanan 3/58 ve 4/58 sayılı tüzükler ile alınmıştır. İzleyen yıllarda daha geniş kapsamlı bir koordinasyon müktesebatı oluşturma yönündeki çabalar, 1408/712 sayılı Birlik içinde Dolaşan İşçiler ve Ailelerinin Sosyal Güvenlik Rejimlerinin Uygulaması Hakkında Tüzüğün yayınlanması ile devam etmiş ve sonrasında 574/72 sayılı Uygulama Tüzüğü de yayınlanmıştır.

1408/71 sayılı tüzük ile; vatandaşlığa dayalı ayrımcılığın yasaklanması, kişinin ekonomik faaliyetini sürdürdüğü üye devletin sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması, yararlananın ikamet etmediği veya artık ikamet etmediği üye devletteki haklarının transferi, bu hakların kazanılması için öngörülen sürenin tamamlanmasında zaman kayıplarının önlenmesi amacıyla, farklı üye devletlerde geçen sürelerin birleştirilmesi hedeflenmiştir. 1408/71 sayılı tüzük 2009 yılından itibaren yerini 883/2004 sayılı tüzüğe bırakmış, bu tüzük ile 1408/71 sayılı tüzüğün temel yaklaşımı korunmakla birlikte, sosyal güvenliğin koordinasyonun kapsamı, hem sigortalılar hem de sigorta kolları bakımından genişletilmiştir. Bu çerçevede emekliler de sosyal güvenliğin koordinasyonu kapsamına alınmış, işsizlik ödeneğinin ihracı genişletilmiş ve erken emeklilik ve kısmi emeklilik gibi

⁴⁴<http://politikakademi.org/2014/07/ab-duzeyinde-temel-sosyal-haklarin-korunmasi/> (Erişim tarihi: 02.04.2016).

emekliliğe geçiş sistemleri de 883/2004 sayılı tüzüğe dahil edilmiştir. Yeni tüzükle birlikte getirilen yenilikler genel olarak şunlardır:

- Sigortalılar ve haklar bakımından kapsamın genişletilmesi yoluyla sigortalıların hakları güçlendirilmiştir.
- Sadece aktif nüfusun değil üye ülkelerin sosyal güvenlik mevzuatlarına dahil tüm vatandaşların tüzük kapsamına alınması sağlanmıştır.
- Kademeli ya da erken emeklilik gibi emeklilik öncesi rejimlerin de kapsama alınmasıyla kapsamdaki sigorta kolları sayısı artmıştır.
- Kişiler bir başka Birlik üyesi ülkede iş aramaya gittiğinde işsizlik yardımı haklarının transfer edilmesine imkân tanıyan bir düzenleme yapılmıştır.
- Özellikle bir ülkede ikamet edip, diğerinde çalışan sınır işçileri için ayrımcılığın önlenmesine dönük tedbirleri kuvvetlendiren düzenlemeler yapılmıştır.
- Sosyal güvenlik haklarının ihraç hakkı artırılmıştır.
- İyi yönetişime yönelik ilkeler hayata geçirilmiştir⁴⁵.

Sanatçıların çalışma koşulları bakımından, öne çıkan temel özelliklerden biri mobilizasyon düzeyinin oldukça yüksek olmasıdır. Bu durumun en belirgin sonuçlarından biri ise, sosyal güvenlik haklarına ulaşma konusunda yarattığı mağduriyettir. Bu bağlamda, sosyal güvenlik hakkı ve sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonuna ilişkin bu düzenleme, sanatçıların yaşadığı bu mağduriyeti giderme bakımından ayrı bir öneme sahiptir.

2.2.3.4. 2003/88/EC Sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktif

Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde asgari sağlık ve güvenlik gereksinimlerini ortaya koyan 04.11.2003 tarihli direktifin ilk maddesinde, düzenlemenin amaç ve kapsamına yer verilmiştir. Devamında ise konuya ilişkin temel kavramlar tanımlanarak direktifin günlük dinlenmeler, hafta tatili, yıllık izinlerin asgari süreleri ve ara dinlenmelerine; haftalık azami çalışma süreleri ve gece çalışması ile vardiya usulü çalışma ve çalışma düzenlerine uygulanacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda çalışma süresi; “ulusal yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen, işçinin, işverenin gözetimi ve denetimi

⁴⁵<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:EN:PDF> (Erişim tarihi: 03.04.2016).

altında, işverence verilen görevleri yerine getirirken geçen tüm süreler”; dinlenme süresi ise “çalışma süresinden sayılmayan tüm süreler” olarak tanımlanmıştır (m. 2).

Her işçi bakımından, 24 saatlik bir dönemde 11 saat asgari sürekli dinlenme süresinin temin edilmesi, günlük çalışma süresi 6 saatten fazla olan işçiler için ara dinlenmesi verilmesi, 11 saatlik günlük dinlenme süresine ek olarak her bir 7 günlük sürede kesintisiz asgari 24 saatlik dinlenme süresinin sağlanması için üye devletlerin gerekli önlemleri alması öngörülmüştür (m. 3,4,5).

“Haftalık azami çalışma süresi” başlığı altında; üye devletlerin haftalık çalışma süresini, işçilerin sağlık ve güvenliğini koruma ihtiyacını göz önünde bulundurarak kanunlar, yönetmelikler, idari düzenlemeler veya endüstrinin iki tarafı arasındaki sözleşmeler ya da toplu sözleşmeler ile sınırlandıracağı ve fazla mesai ile birlikte her bir 7 günlük ortalama çalışma süresinin 48 saati aşmayacağı vurgulanmıştır (m.6). Ayrıca üye devletler için, hak kazanma ve kullanım şartları ulusal mevzuat ve/veya uygulamalarla belirlenecek olan asgari 4 hafta ücretli izin hakkının sağlanması için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmüştür. İstihdam ilişkisinin sona erdiği haller dışında, yıllık asgari ücretli izinin, yerine geçecek bir ödenekle ikame edilmesinin mümkün olmadığı da belirtilmiştir (m.7).

Gece çalışma süresine ilişkin maddede ise, gece işçileri için normal çalışma süresinin 24 saat içinde ortalama 8 saati geçemeyeceği; işi özel tehlikeler, ağır fiziksel ve zihinsel yükler taşıyan gece işçileri bakımından ise gece çalışması yapıldığı sürece, 24 saat içinde 8 saatten fazla çalışılmayacağı öngörülmüştür (m.8)⁴⁶.

Çalışmaları, standart çalışma biçimlerinin çoğu zaman dışında kalan sanatçılar bakımından çalışma sürelerine ilişkin koruyucu düzenlemeler önem arz etmektedir.

2.2.3.5. 91/383/EEC Sayılı Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri İle Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesine İlişkin Direktif

Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri İle Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesine İlişkin Direktif, belli nitelikteki iş ilişkileri bağlamında istihdam edilen işçiler bakımından uygulama alanına sahiptir. 25.06.1991 tarihli Direktif; iş akdinin bitiminin; belli bir tarihe ulaşılması, belli bir görevin bitmesi ya da belli bir olayın gerçekleşmesi gibi objektif koşullara bağlandığı belirli süreli iş akitleri ile istihdam edilen

⁴⁶ab.calisma.gov.tr (Erişim tarihi: 03.04.2016).

işçiler ve de bir işveren ile işçi arasında geçici bir iş için, işveren lehine ve onun şirketinde ya da işletmesinde geçici iş akitleri ile çalışan işçilere uygulanır (m.1).

Bu düzenleme ile, işveren tarafından aynı şirkette veya işletmede çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanan korumanın, belirli süreli ya da geçici iş akitleri ile çalışan işçilere de aynı düzeyde sağlanması amaçlanmıştır.

Üye devletlere özellikle aşağıdaki konularda gerekli adımları atmaları konusunda çağrıda bulunulmuştur;

- Söz konusu iş akitleri ile istihdam edilen işçilere çalışmaya başlamadan önce, işlerini yaparken karşılaştıkları riskler hakkında bilgi verilmeli,
- Bu bilgiler; ulusal mevzuat çerçevesinde gerekli olan özel mesleki nitelikleri veya yetenekleri ya da özel tıbbi raporları kapsamalı ve ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde, işin getireceği herhangi bir özel risk de açık şekilde belirtilmeli (m.3).
- İşçilerin nitelikleri ve tecrübeleri göz önünde tutularak, işin niteliğine uygun yeterli eğitimi almalarına yönelik gerekli önlemlerin alınması sağlanmalı (m.4).
- Ulusal mevzuat ile tanımlandığı şekilde özel tıbbi raporların alınması için gerekli tedbirler alınmalıdır (m.5)⁴⁷.

Düzenleme kapsamında, söz konusu iş sözleşmesi türleri ile çalışan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği haklarına ilişkin olarak alınması gereken önlemler ortaya konulmuştur. Bu bağlamda, işgücü piyasasında çoğu zaman atipik çalışma biçimleri içinde yer alan sanatçıların iş sağlığı ve güvenliği hakkına ulaşımı bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca, düzenleme kapsamındaki hükümler konuya ilişkin devlet ve işveren yükümlülüklerine de işaret etmektedir.

2.2.4. Avrupa Konseyi

Merkezi Strazburg'da olan ve 05.05.1949 tarihinde Londra Anlaşması ile kurulan Avrupa Konseyi'nin amacı; insan hakları, hukukun üstünlüğü ve çoğulcu demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek, azınlıklar, ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara çözüm aramak ve Avrupa kültürel benliğinin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktır. Konsey, savunma ve ticaret alanları dışında siyasi işbirliği, norm oluşturma, bunları

⁴⁷<http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/5/dosya-5-3034.pdf> (Erişim tarihi: 03.04.2016).

kodifiye etme ve denetleme gibi birçok konuda her aşamada, üye ülkeler arasında işbirliği öngören kapsamlı bir yapılanmaya sahiptir⁴⁸.

Kurucu üyeleri arasında bulunduğumuz kuruluşun iki temel düzenlemesi olan; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı aşağıda sırasıyla ele alınacaktır.

2.2.4.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 20.03.1950 tarihinde Roma’da imzalanmıştır ve Türkiye tarafından 18.05.1954 tarihinde onaylanmıştır. Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10.12.1948 tarihinde ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’ni, bu bildirinin açıkladığı hakların evrensel ve etkin olarak tanınmalarını ve uygulanmalarını sağlamayı hedef aldığını ortaya koymuş; ilk maddesi ile taraf devletlerin İnsan haklarına saygı yükümlülüğü altında olduğunu hükme bağlamıştır.

Sözleşmenin birinci bölümünde, yaşam hakkı, özgürlük ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı, özel ve aile hayatına saygı gibi haklardan düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne ve ayrımcılık yasağına kadar, çeşitli temel hak ve özgürlükler güvence altına alınmıştır. Sözleşme; giriş kısmında ortaya konulduğu gibi, “*Evrensel Bildiri’de yer alan bazı hakların ortak güvenceye bağlanmasını sağlama yolunda ilk adımları atma kararlılığı...*”nı yansıtan bir yapı göstermektedir. Sözleşmenin ikinci bölümünde ise Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin kuruluşu, yapısı, işleyişine yönelik esaslar belirlenmiştir⁴⁹. Bu açıdan sözleşme, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin kurulması bakımından da hukuksal zemini oluşturmuştur. Başvuru mekanizması bakımından devletlerarası ya da bireysel olmak üzere farklı başvuru düzeyleri ortaya konulmuştur. Sonraki süreçte sözleşmeye eklenen ek protokollerle koruma sağlanan haklara ilişkin kapsam genişletilmeye çalışılmıştır. Sanatçılar da diğer bireyler gibi, sözleşme kapsamında teminat altına alınan haklardan ve haklar bakımından geliştirilmiş yargısal başvuru hükümlerinden yararlanabileceklerdir.

2.2.4.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı 18.09.1961 tarihinde Torino’da imzalanmış ve 26.02. 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye tarafından sözleşme 18 Ekim 1961 tarihinde

⁴⁸http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa (Erişim tarihi: 05.04.2016).

⁴⁹http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf (Erişim tarihi: 05.04.2016).

imzalamış ve 04.07.1989 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Şartın önsözünde; taraf devletlerin kişisel ve siyasal hak ve özgürlükleri sağlamayı kabul ettiklerini göz önünde bulundurarak; hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayırımı yapılmaksızın sosyal haklardan yararlanmanın sağlanması gerektiği, uygun kuruluş ve faaliyetlerle kent ve kırsal nüfusun yaşam düzeyini geliştirmek ve sosyal refahını yükseltmek için şart kapsamındaki hükümlerde mutabık kaldıkları belirtilmiştir⁵⁰.

Çalışma ilişkileri bakımından ise düzenlemede; çalışma hakkı, adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, adil ücret hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, çalışan kadınların korunma hakkı, mesleğe yöneltme ve mesleki eğitim hakkı ayrıntısıyla ele alınmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın yerini almak üzere Avrupa Konseyi tarafından, 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiş ve koruma altına alınan sosyal hakların kapsamı genişletilmiştir. Ülkemizde, 03.10.2006 tarih ve 5547 sayılı yasayla şartın onaylanması uygun bulunmuştur. Türkiye onaylanmasını uygun bulduğu şartın; asgari dört haftalık yıllık ücretli izin hakkının sağlanması, çalışanlara ve ailelerine uygun bir yaşam düzeyi için yeterli ücret hakkı, sendika hakkı, toplu pazarlık ve grevi kapsayan toplu eylem haklarının tanınmasını kapsayan, beş ve altıncı maddelerinin tümü ile iki ve dördüncü maddelerin de birer fıkrasına çekince koymuştur. Metnin başlangıç kısmında 05.11.1990 tarihinde Roma'da yapılan İnsan Hakları konulu Bakanlar Konferansı'nda kişisel, siyasal, ekonomik, sosyal ya da kültürel bütün insan haklarının bölünmezliğinin korunması ve Avrupa Sosyal Şartı'na yeni bir atılım kazandırılması gereği vurgulanmıştır⁵¹. Bu bağlamda, düzenlemenin gözden geçirilmesine ilişkin gerekçe de ortaya konulmuştur. Şart kapsamında düzenleme altına alınan kişisel ve siyasal hak ve özgürlükler ile çalışma ilişkileri bağlamındaki haklar, sanatçılar açısından da teminat altına alınmış olmaktadır.

2.3. Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Hakları

Sanatçıların iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından hakları başlığı altında; öncelikle dünya ölçeğinde konu ele alınarak genel bir çerçeve çizilecek ve bazı uygulama

⁵⁰http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_gorevlileri/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf (Erişim tarihi: 05.04.2016).

⁵¹<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> (Erişim tarihi: 07.04.2016).

ve sistemlerle öne çıkan ülke örnekleri özelinde konuya ilişkin değerlendirme yapılacaktır. Sonrasında, ülkemizde iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından temel haklar bağlamında sanatçıların durumu ele alınacaktır.

2.3.1. Dünya ülkelerinde

Sanatçıların çalışma hayatının kendine özgü yapısı ve özellikleri bu konuya ilişkin özel düzenleme ve uygulamaların hayata geçirilmesi çabasını ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda öncelikli olarak, sanatsal çalışmanın söz konusu niteliklerinin ortaya konulması önem arz etmektedir.

Sanatçıların çalışmaları, sanatın tabiatına bağlı olarak belirli tanımlayıcı özelliklere sahiptir. Bu özelliklerin bazıları diğer meslekler tarafından paylaşılmakta ise de sanatçıların işgücü piyasasında oldukça farklı bir çalışma modeli oluşturdukları bir gerçektir. Bu özellikler genel anlamda aşağıdaki şekilde ele alınabilir:

- Sanatçıların çoğu bu alana sanata olan ilgi ve sevgisi nedeniyle girmektedir.
- Gelir elde etme çabasının yanında, sanat çalışmaları bağlamında eğitimlere (prova, çalışma, araştırma vb.) önemli derecede zaman harcarlar.
- Bazen aynı anda birkaç alıcı, müşteri ya da işveren için çalışabilir, bazen de uzun süreler hiçbir gelir elde edemeyebilirler.
- Kendi alanlarında ya da alanları dışında çalıştıkları durumlarda dahi, sanatçı olarak kendilerini eğitmek ve prova yapmak zorundadırlar.
- Deneyim ve beceriler, pazar başarısını garanti etmemektedir ve çalışmanın yaratıcı unsurunun tanımlanması oldukça zordur.
- Pek çok profesyonel sanatçı ekonomik olarak ayakta kalabilmek için gelirini, mesleki uzmanlık alanlarının dışındaki yarı zamanlı çalışmalarla desteklemek zorundadır.
- Sanatçının tamamlanmış bir çalışmaya ilişkin ekonomik bağı, telif hakkı ya da sözleşmeler bağlamında devam edebilmektedir (Neil ve Craig, 2010, s. 2-3).

Ülkelerin tarihsel gelişim süreçlerinin farklılığından dolayı oldukça farklı yasal, ekonomik ve sosyal gelenek ve uygulamalara sahip olmaları, profesyonel sanatçıların istihdam ilişkileri bakımından farklı yasal düzenlemelerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, sanatçıların çalışma biçimleri ve tabi olacakları hükümler, sahip olacakları haklar bakımından da belirleyici olmaktadır.

Yapılan araştırmalar, sanatçıların çoğunun sanatsal faaliyetlerinde tam zamanlı biçimde çalışmadıklarını değişken, parçalanmış zamanlarda ve genellikle ne zaman başlayacağı belli olmayan işlerde çalıştıklarını göstermektedir. Bu durum esnekliği mümkün kılmakta ancak gelir güvencesinin tam anlamıyla sağlanamaması gibi olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, sanatçıların istihdam biçimi, atipik istihdam biçimleriyle benzerlik göstermekte ve bu çalışma biçiminde; esnek istihdam, çok şirketli kariyer, iş vardiyaları, ücret ve ek ödemelerde eşitsizlik, sürekli eğitim, kişisel ağırlar üzerinden iş arayışı ve istihdamı, mesleki strateji ve pazarlamanın kendi kendine yapılması, işyerindeki pazarlık gücünün oldukça sınırlı olması, istihdam güvencesizliği ve stres gibi özellikler ön plana çıkmaktadır (McAndrew ve McKimm, 2010, s. 25).

Sanatçıların istihdamı konusunda öne çıkan bir diğer özellik de sürekli olarak değişen çoklu istihdam formlarıyla ve yasal belirsizliklerle karşı karşıya kalmalarıdır. Örneğin; bir işe alım sözleşmesi, bir telif hakkı veya ilgili hakların devir temlik sözleşmesiyle devam etmekte ya da sözleşmelerin biriyle bitişik nitelikte olabilmektedir. Bu çalışma koşulları, sosyal güvenlik ve vergi durumlarının da çeşitlenmesine neden olmakta, sosyal güvenlik yardımlarının miktarını arttırmadan sosyal güvenlik primlerinin maliyetini arttırmaktadır. Genelde bir işe alım sözleşmesinin varlığını karakterize eden bağımlılık unsuru, sanat sektöründe özellikle işin doğasından dolayı tanımlaması güç bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, bağımlılık ilişkisiyle ücretli olarak çalışan sanatçılar üzerinde, kendi adına bağımsız çalışan olmaya (Polonya’da %70- 80’e kadar) veya mikro işletmeler açmaya yönelik bir baskı da oluşturmaktadır (Polacek, 2003, s. 5).

Sanatçının, bir bağımlılık ilişkisi oluşturan ve minimum ücretler, resmi tatil ve bayramlarda ödenen ücret, iş sağlığı ve güvenliği, iş denetim kurulu hizmetleri, işçi sendikaları tarafından temsil edilme ve müzakere yapılması, özel iş mahkemeleri ve benzeri konularda bilgi veren bir işe alım sözleşmesine bağlı olması durumunda, iş hukuku kanunları devreye girmektedir. Ancak sanatçı iş sözleşmesi ve bir bağımlılık ilişkisine tabi değilse istihdam ilişkisi; borçlar hukuku, ticaret hukuku veya kamu sözleşmeleri kanunu çerçevesinde şekillenebilmektedir.

Günümüzde sanatçıların istihdam koşulları, telafi edilmesi güç bir yapısal istikrarsızlık içindedir. Sanatsal çalışma, bazen *geçici iş* olarak muamele görülürken bazen de AB ülkelerinin çoğunda olduğu gibi *proje-temelli, kısa süreli* bir sözleşmeyle istihdam

biçiminde gerçekleşmektedir (Belçika'daki açıkça tanımlanan iş için sözleşme; Fransa'daki geleneksel sabit süreli sözleşme). Örneğin Fransa'da eğlence sektöründeki geçici işçiler için sözleşmelerin süresi önemli derecede azalmıştır. 1987 ve 2001 yılları arasında, sözleşmelerin sayısı %130 artarken, sözleşme süreleri %72 oranında kısalmış, ortalama ücret ise %25 oranında azalmıştır. (Capiou ve Wiesand, 2006, s. 12).

Kimi ülkelerde ise, bazı sanat kollarında istihdamı teşvik edici tedbirler alındığı görülmektedir. Örneğin Bulgaristan'da, *Melpomena* denilen ve devlet ile belediye tiyatrolarını desteklemek için hazırlanmış özel bir istihdam programı mevcuttur. Program, son yıllarda Bulgar tiyatro sektörünün iş pozisyonlarında ortaya çıkan düşüşün önlenmesi için, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Bulgaristan Sanatçılar Federasyonunu işbirliği ile ortaya çıkarılmıştır. Program işveren sıfatıyla tiyatroların, İş ve İşçi Bulma Kurumu Müdürlüklerine program kapsamında belirli iş pozisyonlarının finanse edilmesi için başvurması ile başlamaktadır. Finansa ilişkin sözleşme, tiyatro ve ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu Müdürü arasında imzalanmakta ve sonrasında tiyatro, çalışanlarla istihdama yönelik olarak, İş Kanunu'na uygun şekilde bireysel iş sözleşmeleri akdetmektedir. Program yalnızca oyuncularını değil, tiyatroyla ilgili tüm meslek türlerini, (balerinler, giysi odası sorumluları, ses teknisyenleri, müzik tasarımcıları, ışıklandırma operatörleri, atölye/stüdyo sorumluları, taşıyıcılar, bilet satıcılarını, sahne yönetmenleri gibi) kapsamaktadır⁵².

Sanatçılara ilişkin sosyal güvenlik hususundaki hükümler ise genellikle istihdam ilişkisine dayanılarak tanımlanmaktadır. Ancak bazen genel sosyal güvenlik sistemi; istihdam ilişkisinin doğasını gözetmeksizin çeşitli şartlar da öngörebilmektedir.

Sosyal güvenlik programları genel olarak, profesyonel sanatçılara ilişkin kamusal veya özel sosyal koruma rejiminin doğası gözetilmeksizin, klasik istihdam modellerine göre yapılandırılmaktadır. Bu durum ise sanatçıların özel durularına uygun tedbirlerin hayata geçirilmesini güçleştirmektedir. Sosyal güvenlik konusunda aşağıdaki sorun alanları ön plana çıkmaktadır;

- İşsizlik sigortası veya emeklilik fonları gibi belirli yardımlara yeterlilik kazanmak için özel, işin tanımlanan periyotlarının süresi gibi hususlarda önceden belirlenen ve ülkeden ülkeye değişen kriterleri karşılamak gerekir. Ancak sanatsal alanın kendine özgü dokusu söz konusu kriterlerle örtüşmeyebilmektedir. Örneğin,

⁵²<http://www.culturalpolicies.net/web/canada.php?aid=514&cid=1100&lid=en&curl=813> (Erişim tarihi: 11.10.2016).

dansçılar için ortalama emeklilik yaşı, sosyal sigorta mevzuatında *norm* olarak değerlendirilen ölçüden oldukça uzak olan kırk beş-kırk yedi yaşlarıdır.

- Gelir seviyelerinin düşüklüğü nedeniyle, emeklilik programlarından yararlanma bakımından gerekli kılınan minimum katkıyı sağlayamamaları,
- Emeklilik haklarına ilişkin hesaplamalarda, belirli tür gelirlerin dışarda tutulması (İskandinav ülkelerindeki uzun vadeli sanatçı yardımları gibi),
- Müzisyenler, dansçılar, görsel sanatçılar gibi belirli meslek gruplarına özgü mesleki hastalıklarının ve iş kazalarının tanınmaması,
- Sosyal sigorta yardımlarının hesaplanmasında, araştırma ve eğitim periyotlarının çalışma süresi bağlamında tanınmaması,
- İşsizlik ödeneğinin ödenmesi bakımından öngörülen, sanatçının işgücü piyasasındaki mevcut koşullarla bir iş aradığının varsayılmasına ilişkin ölçütün sanatsal çalışmanın doğasına aykırı bulunması (Capiou ve Wiesand, 2006, s. 21).

Yaşanan bu sıkıntıların aşılabilmesi için bazı ülkeler, sanatçıların sosyal güvenliğini sağlamayı hedefleyen özel önlemler kabul etmişlerdir. Bunların başlıcaları; maaşlı çalışanlar için geçerli olan genel sosyal sigorta sisteminin tüm yardımları içerecek şekilde kendi adına bağımsız çalışan sanatçıları kapsamaması (Belçika); *künstlersozialkasse* uygulaması ile kendi adına bağımsız çalışan sanatçılar için sağlık ve emekliliği kapsayan bir sosyal sigorta sistemi (Almanya); *ara ara çalışan* sanatçılar için işsizlik sigortası, yazarlar ve yaratıcı sanatçılar için sağlık, aile ve yaşlılık maaşını kapsayan özel sosyal sigorta planı (Fransa); gelirleri asgari ücretten daha düşük olan sanatçılar için sosyal yardım programları (Lüksemburg ve Hollanda); kendi adına bağımsız çalışan sanatçılar için işsizlik sigortası (Danimarka) ve sanatsal faaliyete müsaade eden işsizlik sigortası (Belçika) uygulaması şeklinde sıralanabilir (Capiou ve Wiesand, 2006, s. 24).

Konuyla ilgili olarak, ülkeler arasında mukayese yapmak son derece zordur. Bunun temel nedenleri; sanatçıların istihdam durumunun evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımının olmaması, ülkelerin farklı bölgelerine ve farklı sanatsal alanlarda çalışan sanatçılara (özellikle de yaratıcı ve yorumlayıcı sanatçılar) göre durumun büyük ölçüde farklılık gösterebilmesidir. Ancak, genel olarak sanatçıların hak ve menfaatlerinin sağlanması için üç belirleyici model olduğu söylenebilir;

- Bazı ülkelerde, özellikle İskandinav ülkeleri ile Avrupa Birliği üyesi olan eski sosyalist ülkelerde, sanatçıların istihdamına ilişkin sorunlarla baş edilebilmesi için çeşitli sosyal programlar hayata geçirilmektedir.

- Fransa, Belçika ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde bazı sanatçı kategorileri *çalışan* olarak kabul edilmekte ve bu durum çeşitli hakları elde etmelerini kolaylaştırmaktadır.
- Neredeyse her ülkede, bazı sanatçı kategorileri için özel olarak tasarlanmış düzenlemeler bulunmaktadır (Neil ve Craig, 2010, s. 23).

Sanatçıların çalışma hayatına ilişkin niteliklerin ortaya konulmasında istihdama ilişkin veriler de destek sunmaktadır. Bu kapsamda, Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat)'nin kültürel istatistik raporunda, sanatçıların istihdamına ilişkin ortaya konulan güncel veriler incelendiğinde aşağıdaki sonuçlarla karşılaşilmektedir:

- Kültürel sektörde 2011 ve 2014 yılları arasında çalışan sanatçıların sayısında küçük ancak istikrarlı bir artış kaydedilmiştir. Sektörde 2011 yılına göre 2014 yılında 230.000 yeni iş ortaya çıkmış, kültürel istihdamın toplam istihdama oranı, 2011 yılında %2.8, 2014 yılında ise %2.9 düzeyinde olmuştur.
- Ülkelerdeki kültürel istihdam oranları ise; %1.1 ile Romanya'dan %5.2 oranı ile Lüksemburg'a kadar farklılık göstermektedir. Ayrıca Danimarka, Hollanda, Finlandiya, Slovenya ve İsveç'deki oranlar %3.5'in üzerindedir. Yine Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA) ülkelerinden; İzlanda, İsviçre ve Norveç birlik ortalamasının üzerindeyken aday ülkelere Makedonya ve Türkiye'deki oranlar birlik ortalamasının altındadır.
- Kadınların işgücü piyasasına katılımının desteklenmesi konusu, Avrupa Komisyonu tarafından önemsenen başlıklardan birisidir. 2014 yılı itibariyle erkeklerin işgücü piyasasındaki payı %54'lük birlik ortalaması ile kadınlardan daha fazla olup kültürel sektörde bu oran %53'tür. Yedi üye ülkede ise (Fransa, Kıbrıs, Malta, Hollanda, Avusturya, İspanya ve İngiltere) kültürel sektördeki kadın istihdamı %45 ya da daha düşük oranlarla birlik ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, genel istihdam kapsamında kadın ve erkeğin eşit temsil edildiği Baltık ülkelerinde, kültürel sektördeki kadın istihdam oranı %60'a kadar yükselmektedir.
- Birlik içerisinde sanatçıların hemen hemen yarısı (%49) kendi adına bağımsız çalışan statüsündedir ve bu oran genel istihdam içindeki orandan (%15) daha yüksektir. Bu farklılık büyük ölçüde Almanya (%55), İngiltere ve Hollanda (her iki ülke için %65) gibi ülkelerin ağırlığı nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Sanatçıların %70'i tam zamanlı işlerde çalışırken bu oran genel istihdam içinde %80

düzeyindedir. Hollanda, sanatçıların yarısından daha azının tam zamanlı biçimde çalıştığı tek örnektir. Kısmi zamanlı çalışma biçimi %50'lik oranla diğer ülkelere göre daha yaygındır.

- Genel istihdam içinde, kalıcı bir iş sözleşmesi ile istihdam edilme oranı 2014 yılı için %86 iken, sanatçılar bakımından bu oran daha düşük olup %76'dır (Eurostat, 2016, s. 59-69).

Söz konusu veriler, sanatçıların işgücü piyasasında yer alış biçimlerine ilişkin yukarda üzerinde durulan hususları destekler niteliktedir.

Sanatçıların, iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin haklarıyla ilgili olarak belirlenen ülke örnekleri aşağıda sırasıyla ele alınacaktır. Bu çerçevede; sanat ve sanatçı ile bütünleşen yapısı ve sanatçı haklarına ilişkin Avrupa'da özgün uygulamalarıyla öne çıkan Fransa, sosyal sigorta uygulamalarına ilişkin gelişmiş yönüyle Almanya ve uluslararası düzeyde sanatçılara yönelik ilk özel kanuni düzenlemeyi ortaya koyan Kanada seçilen ülke örnekleridir.

2.3.1.1. Fransa'da

Fransa Avrupa'nın öncü ve lokomotif ülkelerinden olup tarihi büyük olaylar, devrimler, önemli filozof ve fikir adamlarıyla doludur. Siyasi ve idari bakımdan da çoğu zaman öncü rolü üstlenmiş, başka ülkelere örnek alınmıştır. Ülkede iki asırdan az bir zaman diliminde çeşitli rejimler denenmiş; mutlak monarşiden parlamenter sisteme ve yarı başkanlık sistemine doğru bir seyir izlenmiştir (Yayla, 2014, s. 109).

Ülkedeki kültür politikalarından Kültür Bakanlığı sorumludur. Bakanlık nezdinde 1993 yılında kültür tarihi üzerinde çalışmak üzere, kültür politikaları araştırmacıları ve uzmanlarından oluşan özel bir komite kurulmuştur. Komite, kültürel politikalar üzerine tarihi bilgileri teşvik etmek ve yaymak için farklı etkinlikler düzenlemekte, çok sayıda yayın üretmektedir. Yirmi birinci yüzyılın başında kültür politikası; kültürel çeşitlilik; kültürel ve sanatsal eğitim yoluyla eşit erişim, devlet reformu ve kültür politikalarının merkezden uzaklaştırılması ve entelektüel-sanatsal mülkiyetin dijital küreselleşme bağlamında değerlendirilmesi olmak üzere dört ana hat üzerinde şekillenmiştir. Ülkede, refah devlet modelinin ortaya çıkışına paralel olarak, kamu yetkilileri, sanatçıların ve yaratıcıların toplumsal statüsünü iyileştirmeye yönelik çalışmalar başlatmışlardır

(1946'da Ulusal Kitap ve Edebiyat Merkezinin kurulması, 1952'de Telif Hakları Kanunu, 1964 yılında sanatçı ve yazarların sosyal güvenliğine yönelik yasal çalışmalar gibi)⁵³.

Ülkede sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından durumu aşağıdaki şekilde ele alınabilir.

2.3.1.1.1. Bireysel iş hukukuna ilişkin hakları

Fransa'da iş ilişkisi, aşağıdan yukarıya doğru çeşitli seviyelerde şu kaynaklar çerçevesinde şekillenmektedir:

- İş sözleşmeleri;
- Şirket düzeyinde yapılan sözleşmeler;
- İlgili sektörde faaliyet gösteren tüm işverenlere uygulanan ulusal toplu iş sözleşmeleri;
- Anayasa ve AB antlaşmaları gibi üst mevzuat da dahil olmak üzere, İş Kanunu, diğer ilgili kanun ve düzenlemelerden oluşan mevzuat⁵⁴.

Ülkede 04.10.1958 tarihli Anayasa yürürlüktedir. Anayasanın başlangıç kısmında; 27.08.1946 tarihli Anayasa'nın önsözüne, 26.08.1789 tarihli İnsan Hakları ve Vatandaşlık Hakları Bildirgesi ve atıfta bulunduğu Cumhuriyet yasalarının temel ilkelerine yer verilmiştir. Parlamento tarafından kabul edilen kanunlar, yürürlüğe girmeden önce Anayasa Konseyi tarafından anayasaya uygunluk bakımından gözden geçirilmektedir. Ayrıca, anayasanın elli beşinci maddesi uyarınca, usulüne uygun şekilde onaylanan uluslararası antlaşmalar ulusal mevzuatın üstünde yer almaktadır. Anayasa'nın otuz dört ve otuz yedinci maddeleri uyarınca çalışma yaşamı, sendikalar ve sosyal güvenliğe ilişkin temel ilkeler kanun ile belirlenir (Corbiere, 2014, s. 4).

Fransız iş mevzuatı, hem genel istihdam hükümleri hem de bazı özel nitelikli düzenlemeleri ile sanatçılara ilişkin hükümler sunmaktadır. Ayrıca, Fransız Medeni Kanunu'ndaki genel hükümlerden de faydalanılması mümkündür. Örneğin; sahne sanatçısının izni olmaksızın performansının kaydedilmesi veya filme alınması durumlarında, sanatçı genel hükümler çerçevesinde para cezasına hükmedilmesini talep edebilmektedir. Yine Fransız Fikri Mülkiyet Kanunu (*De la Propriet Intellectuelle*) istihdam ilişkisine yönelik olmamakla birlikte, sanatsal yaratımlara ilişkin koruma

⁵³<http://www.culturalpolicies.net/web/france.php> (Erişim tarihi: 15.10.2016).

⁵⁴<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

sağlaması ve çeşitli sanatçı grupları arasındaki farkları ortaya koyan hükümleri bakımından önem taşımaktadır. Bu çerçevede, sanatçı ile istihdam ilişkisi içine girecek olan bir işveren ya da bağımsız bir performans sanatçısının hizmetini almak isteyen kişilerin; İş Kanunu, Fikri Mülkiyet Kanunu ve Medeni Kanun gibi düzenlemeleri dikkate alması gerekecektir (Kenneybrew, 2006, s. 255).

Fransız İş Kanunu, genel olarak iki temel ilke kapsamında uygulanmaktadır. Bunlardan ilki, hiyerarşik olarak üst seviyedeki kurallar dizisinin alt kurallara hakim olması; ikincisi ise çalışanlara en avantajlı kuraldan fayda sağlanmasıdır⁵⁵. Fransız İş Kanunu'nun L2251-1. maddesine göre; "*Sözleşme ve toplu iş sözleşmesi, çalışanlar için kanun ve yönetmeliklerden daha uygun hükümler içerebilir...*". (Corbiere, 2014, s. 6). Böylece, çalışanlar için en lehe düzenlemenin uygulanması hedeflenmiştir.

Sanatsal bir faaliyeti icra etme işi de dahil olmak üzere tüm ücretli işçiler, yazılı ya da sözlü olarak bir çeşit iş sözleşmesi ile çalışırlar. Bu bağlamda, bir iş sözleşmesi ile bağımlı olarak çalışan sanatçı da iş sözleşmesinin kurulması, türleri, unsurları, şekli, çalışma süreleri, asgari ücret, iş sözleşmesinde değişiklik, iş sözleşmesinin sona ermesi gibi konular bakımından genel olarak İş Kanunu hükümleri ve ilgili mevzuata tabi olacaktır. Bu bağlamda, iş sözleşmesi ile istihdam edilen bir sanatçının bireysel iş ilişkisi aşağıdaki hususlar çerçevesinde şekillenecektir.

Fransız İş Kanunu'nda; belirli süreli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri olarak genel anlamda iki tür iş sözleşmesi öngörülmüştür. Belirsiz süreli iş sözleşmesi (*travail d durge indetermine*) belirli bir sona erme tarihi içermeyen sözleşmedir. Yazılı ya da sözlü biçimde yapılabilir ve feshedilebilmesi için belirli koşulların yerine getirilmesi gerekir. İş Kanunu'na göre, aksi belirtilmediği sürece iş sözleşmenin belirsiz süreli olduğu varsayılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi (*travail d durge dtermine*) ise, kesin bir sona erme tarihi içerir ve Fransız İş Kanunu bakımından istisna niteliğindedir. Kanun, belirli süreli sözleşmelerde (işverenin belirli bir süre için işçi istihdam etme nedeni, işverenin belirli süreli sözleşme yapmasına izin veren sebep ve işin başlangıç ve sona erme tarihleri gibi) bazı hususların açıkça belirtilmesini öngörmektedir. Eğer bu yükümlülükler yerine getirilmezse, kanuna göre sözleşme kendiliğinden belirsiz süreli sözleşmeye dönüşecektir. Fransa'da memur statüsünde çalışanlar dışındaki sanatçıların çoğu belirli süreli sözleşmelerle istihdam edilmektedir (Kenneybrew, 2006, s. 262-264).

⁵⁵<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

Fransız iş mevzuatına göre, geleneksel olarak bir iş sözleşmesinin temel unsurları; tarafların kimlikleri, yapılacak iş, ücret ve çalışma yeridir. Ancak, çalışanın aşağıdaki bazı konularla ilgili yazılı olarak bilgilendirilmesi gerekir:

- tarafların kimlikleri,
- işyeri,
- işin niteliği veya kategorisi,
- sözleşmenin başlama tarihi,
- geçici bir sözleşmeyle çalışmanın beklenen süresi,
- ücretli izin süresi,
- bildirim sürelerinin uzunluğu,
- ücret/ödemenin sıklığı,
- çalışma saatleri,
- istihdam koşullarını düzenleyen toplu iş sözleşmeleri⁵⁶.

Ülkede sanatçı sendikaları ile imzalanan bazı toplu iş sözleşmelerinde model iş sözleşmeleri de sunulabilmektedir. Böyle bir durumda, iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesinde öngörülen tüm hükümler bulunmalı ve iş sözleşmesindeki koşullar daha az olumlu olmamalıdır. Ayrıca iş sözleşmelerine konulacak herhangi bir özel veya ek hüküm, toplu sözleşme hükümleri ve İş Kanunu'na uymak zorundadır⁵⁷.

Fransa'da, haftalık çalışma süresi otuz beş saattir ve günlük çalışma süresi kural olarak on saati aşamaz. Ancak, toplu iş sözleşmesi ile günlük çalışma süresinin on iki saate kadar uzatılması mümkündür. Ülke olarak haftada kırk sekiz saatten fazla çalışma yaptırılamaz. On iki hafta boyunca haftalık ortalama çalışma süresi kırk dört saati aşmayacak şekilde bazı haftalar en fazla kırk sekiz saate kadar çalışma yapılması mümkündür⁵⁸. Fazla çalışma ücretinin, normal saatlik çalışma ücretinin %150'ye kadar artırılarak alınması mümkündür. Ancak sektör düzeyindeki toplu iş sözleşmesi ile belirlenen oran daha yüksek olsa dahi, (08.08.2016 tarihli son yasal düzenleme ile) bir şirket toplu iş sözleşmesiyle bu oran %110 ile sınırlandırılabilir. Çalışanlar her altı saatlik çalışmanın sonunda yirmi dakikalık dinlenme hakkına sahiptirler. Yemek ya da dinlenme molaları, aksi kararlaştırılmadıkça ya da işçinin görevleri, bu tür izinler

⁵⁶<http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/france> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

⁵⁷<https://sfa-cgt.fr/conditions-demploi/contrats>(Erişim tarihi: 25.11.2016).

⁵⁸http://www.expatica.com/fr/employment/French-labour-laws-Working-time-and-leave_104533.html(Erişim tarihi: 15.12.2016).

sırasında şirket binasında kalmasını gerektirmediği takdirde genellikle ücretsizdir. Fesih durumunda bir işveren, çalışana son ücretini ve tahakkuk etmiş ancak yerine getirilmemiş ücretli izinlerini ödemek zorundadır. Ücretten yapılacak kesintiler ise, Fransız yasalarına göre kısıtlanmıştır. Ücret kesintilerinin mahkeme kararına dayandığı ya da yasal olduğu durumlarda dahi, söz konusu kesintilerin, işçinin asgari ücret düzeyinde bir gelir elde etmesini engelleyecek düzeyde olamaması gerekir⁵⁹. Genel olarak işçiye ödenecek ücret miktarı konusu ise taraflar arasındaki anlaşma çerçevesinde belirlenecektir. Ancak bu tutarın ülkede uygulanan asgari ücret seviyesinin altında olmaması gerekir⁶⁰.

Fransız İş Kanunu'na göre, işverenler işyerindeki risk değerlendirmesi yapmak ve çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (m.L4121-1). İşverenler risk kaynaklarını ortadan kaldırmak ve çalışma koşullarını bu çerçevede uyarlamak için gerekli tedbirleri almalıdır. Bunun yanında işverenlerin teknik hususlar, çalışma organizasyonu ve sosyal ilişkileri göz önüne alarak, özellikle psikolojik ve cinsel tacizle ilgili olarak, bütüncül olarak risk önleme politikası planlaması öngörülmüştür⁶¹. Ayrıca konuya ilişkin olarak ülkede, işçi ve işveren temsilcileri ile hükümet tarafının katılımıyla oluşturulmuş, ulusal düzeyde iki adet anlaşma bulunmaktadır. Bunlardan ilki 2008 tarihli iş stresi ile mücadele yöntemlerine ilişkin anlaşma⁶², diğeri ise işyerinde taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin 2010 tarihli anlaşmadır⁶³. Bu bağlamda sanatçılar, işverenler için öngörülen bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini talep etme hakkına sahiptir.

Ülkede işverenin eşit işlem borcu gerek Anayasa gerekse İş Kanunu ile hüküm altına alınmıştır. Fransız Anayasası'na göre; kişilerin istihdamlarında kökenleri, görüşleri ya da inançları nedeniyle önyargıya maruz bırakılamayacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'na göre; çalışanlara (meşru bir amaçla, mesleğin özel bir gereksinimi gibi haklı bir nedene dayanmadığı sürece) cinsel yönelim, yaş, aile durumu, genetik özellikler, etnik köken,

⁵⁹<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

⁶⁰Fransa'daki asgari ücretin 1999 yılı ile 2017 yılına kadar olan dönem için ortalaması aylık 1288.44€ düzeyindedir. 2017 yılının ikinci çeyreğinde ise aylık 1480.27€ ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır. <http://www.tradingeconomics.com/france/minimum-wages> (Erişim tarihi: 05.02.2017).

⁶¹<https://www.eurofound.europa.eu/country/france#health-and-well-being> (Erişim tarihi: 05.02.2017).

⁶²Anlaşmanın tam metni için bkz.

<https://www.eurofound.europa.eu/es/observatories/eurwork/articles/multi-industry-agreement-reached-on-stress-at-work> (Erişim tarihi: 05.02.2017).

⁶³Anlaşmanın tam metni için bkz.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations-other/extension-of-inter-professional-agreement-on-harassment-and-violence-at-work> (Erişim tarihi: 05.02.2017).

milliyet veya ırk, siyasi düşünce, sendika üyeliği veya benzeri faaliyet, dini inançlar, fiziksel görünüş, soyadı, sağlık veya engellilik nedeniyle ayrımcı işlemin yapılamayacağı öngörülmüştür. Ayrımcılık yasağının, bir işe alım süreci, staj ya da eğitim kursu için de geçerli olduğu belirtilmiştir (m. L1131-1)⁶⁴. Bir sanatçının da, istihdam ilişkisinde bu yasal dayanaklar kapsamında eşit işlem görme hakkı bulunmaktadır.

Bir iş sözleşmesinde yapılacak herhangi bir değişiklik, sözleşmenin vazgeçilmez bir dönemi veya işverenin değişiklik yapma hakkının bir parçası olarak kabul edilmediği sürece, kural olarak çalışanın onayını gerektirmektedir. Ekonomik nedenlerden ötürü bir değişiklik yapıldığında ise, işveren kanunla belirlenmiş olan süreci izlemelidir. İşveren, teklif ettiği sözleşme değişikliğini en az otuz gün önce taahhütlü bir mektupla resmi olarak bildirmelidir. Çalışan değişikliği reddederse, ekonomik nedenli fesih prosedürü uygulanabilir. Çalışan sessiz kaldığında ise değişikliği kabul ettiği varsayılmaktadır⁶⁵.

İş sözleşmesinin sona ermesi ise, aşağıda belirtilen şekillerde gerçekleşebilir:

- kararlaştırılmış sürenin sona ermesi,
- işveren veya çalışanın fesih bildiriminde bulunması,
- karşılıklı anlaşma ile sona erme,
- mahkeme tarafından sözleşmenin sona erdirilmesi,
- çalışanın ölümü⁶⁶.

Fransız İş Kanunu, tüm fesih bildirimlerinin yazılı olarak yapılmasını ve fesih nedenlerinin açık şekilde belirtilmesini öngörmektedir. Ayrıca *ekonomik* nedenlerden ötürü yapılacak bir fesih bildiriminde; seçim kriterleri, çalışan için alternatif bir rol arandığını gösteren durumlar ile ihtiyaç fazlası olma durumunun nedenlerinin de yer alması gerekmektedir.

Bireysel iş ilişkisi kapsamında ortaya konulan bu genel çerçevenin ardından, sanatçılarla ilgili daha özel düzenlemeler olan; *portage salarial* uygulaması ile kanunen oluşturulmuş *iş sözleşmesi karinesi* uygulamasına ilişkin hususlar, aşağıda sırasıyla ele alınacaktır.

Fransa'da, 1980'li yılların ortalarından itibaren, tek seferlik yapılan işlerin ya da kendi adına bağımsız çalışan insanların üretimleri bakımından ortaya çıkan yasal

⁶⁴<https://www.eurofound.europa.eu/country/france#equality-and-non-discrimination-at-work> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

⁶⁵<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

⁶⁶<http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/france> (Erişim tarihi: 23.11.2016).

boşluğun giderilmesi için, portage salarial olarak bilinen bir sistem geliştirilmiştir. Uygulama kamusal nitelikli bir istihdama aracılık faaliyeti olarak nitelendirilebilir ve sanatçılar tarafından yapılan işlerin çoğu zaman devamlılık arz etmeyen ya da tek seferlik işler olma özelliği göz önüne alındığında, uygulamanın sanatçılar açısından önemli olduğu söylenebilir.

Uygulamanın kurumsal boyutu kapsamında, bir ticari birlik (Ulusal Şemsiye Şirketler Birliği) ve bir ulusal federasyon (Ulusal Şemsiye Şirketler Federasyonu) oluşturulmuştur. Birlik mesleki ve teknik uygulama kurallarını, federasyon ise mesleki etik kurallarını belirleyerek yayınlamıştır. Sistemin kurumsallaştırılması maksadıyla federasyon, sözleşmeyi imzalayanlar için standart çalışma koşullarını düzenleyen örnek bir sözleşme de hazırlamıştır. Sistem, yeni bir maaşlı iş türü olarak Fransa İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından da dolaylı olarak tanınmıştır. Sistem sözleşme temelli, üç yönlü bir ilişki niteliğindedir ve tarafları aşağıdaki şekildedir;

- *porté* olarak belirtilen bir kişi (çalışan),
- ilk işe alımın yönetsel, muhasebe ve işin performansı ile ilgilenen (çalışanın sosyal güvenlik kuruluşlarına yapacağı tebligatlar, çalışanın ücret bordrosunun hazırlanması, çalışan tarafından müzakere edilen iş akdinin sonlanması, faturaların hazırlanması, tanzim edilmesi vb.) *société de portage* (şemsiye şirket) olarak belirtilen bir şirket,
- çalışanın genellikle oldukça teknik veya uzmanlık gerektiren işi içeren bir hizmeti sunduğu, müşteri veya *müşteri şirket* olarak belirtilen bir şirket.

Söz konusu üç taraflı ilişki, en az iki çeşit sözleşmenin varlığını gerektirir. Bunlardan ilki; çalışan ve şemsiye şirket arasındaki işe alma sözleşmesi (belirli süreli sözleşmeler, aralıklı işe alım sözleşmeleri veya bazı durumlarda -contrats de chantier- süresi başlangıçta belirlenmeyen işe özgü sözleşmeler biçiminde olabilir) ikincisi ise; şemsiye şirket ile müşteri arasında çalışma performansına (ücreti, uygulama ve finansal düzenlemeler, süre vb.) ilişkin koşulları belirleyen sözleşmedir (Alıx, 2005). Bu şekilde bir işleyişe sahip olan portage salarial uygulamasıyla, sanatçıların istihdam ilişkisine yönelik olarak asgari koruyucu koşulların belirlenmesi sağlanmaktadır.

Ülkede, sanatçılar konusunda bir diğer özgün uygulama ise; sahne sanatçıları için sabit süreli işe alım sözleşmeleri uygulamasıdır. 02.01.1973 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme ile İş Kanunu'nun ilgili maddesi uyarınca; “*toplum önünde bir ödeme karşılığında faaliyette bulunan herhangi bir sahne sanatçısı; kendi aktivitesini ticari bir*

faaliyet olarak sürdürmüyorsa, bir işe alım sözleşmesine tabii olduğu varsayılır...”. Düzenleme kapsamında; opera sanatçıları, tiyatro oyuncular, kareograflar, müzisyenler, kabare sanatçıları, figüranlar, orkestra şefleri, aranjörler/orkestrada çalışanlar ve yönetmenler (kendi sanatsal tasarımlarının fiziksel icrası bakımından) sahne sanatçısı olarak değerlendirilir. Kanun tarafından oluşturulmuş bir *iş sözleşmesi karinesi* söz konusudur (Capiou ve Wiesand, 2006, s. 14). Bir sanatçının iş mevzuatı kapsamında ele alınması ve Kanununun sağladığı imkanlardan faydalanabilmesi için bağımsız değil ücretli işçi statüsünde olması gerekmektedir. Söz konusu karine de bu imkanı yaratmak için aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

Fransa'da 1973 yılı öncesine kadar uzun bir süre boyunca, bir sanat eserinin icrasına yönelik faaliyet gösteren performans sanatçılarının (dans, oyuncular, müzisyenler vb.) ücretli çalışan olup olmadığı konusu açık değildi ve bu belirsizlik sanatçıları çalıştıran şirketler, tiyatrolar, yapımcılar ve ajanslar için avantaj sağlamaktaydı. Çoğu zaman pazarlık gücüne sahip olmayan sanatçılar bağımsız işçi olarak kiralanmaktaydı. Söz konusu şirket ve organizasyonlar ise, işveren olarak kabul edilmediği için sosyal yardım ya da istihdam fonu ödemesi yapmak zorunda kalmamış, sanatçılar işsizlik sigortası ya da sağlık yardımı alamamışlardır. Bu sakıncaların giderilmesi için, Fransız parlamentosu tarafından 1973 yılında tüm performans sanatçılarının maaşlı çalışanlar olduğu karinesini getiren yasal bir düzenleme yapılmıştır. Bu bağlamda, Fransız İş Kanunu'nun L762-1 maddesinde, bir performans sanatçısının maaşlı bir işçi olduğuna dair bir varsayımın bulunduğu açıkça belirtilmektedir. Düzenlemeye göre; sanatçı ile işveren arasında bir sözleşme varsa ve sanatçı resmi olarak kayıtlı biçimde bir kişi ya da kuruluş için para karşılığı performans sergileyen bağımsız bir çalışan statüsünde değilse, sanatçının maaşlı işçi olduğu varsayılmaktadır. Sanatçılara yönelik bu kamu politikası Avrupa'daki tek uygulama olma özelliğini taşımaktadır (Kenneybrew, 2006, s. 257-258).

Ülkede, sanatçıların bireysel iş ilişkileri ve hakları bağlamında verilen bu bilgilerden sonra, aşağıda sanatçıların toplu iş hukuku bakımından durumlarına ilişkin hususlar üzerinde durulacaktır.

2.3.1.1.2. Toplu iş hukukuna ilişkin hakları

Toplu iş hukuku bakımından sanatçıların durumu, genel olarak ülkedeki sendikalar, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemine ilişkin düzenleme ve ilkelere tabi

olduğundan, öncelikle bu hususlar üzerinde durulacak, sonrasında daha özel konu başlıklarına değinilecektir.

Fransız toplu iş ilişkileri birçok Avrupa ülkesine göre daha mücadeleci ve ideolojiktir. Farklı sendikal akımlar ve örgütler arasında siyasi mücadeleler oldukça baskındır. Ayrıca sendikalar derin biçimde parçalanmış ve ideolojik karakterlidir. Fransa sendikal örgütlenme bakımından, %8’lik sendika üyeliği seviyesi ile Avrupa’daki en zayıf ülkelerden biridir. Ancak, düşük seviyedeki üyelik oranı ve belirgin bölünme durumuna rağmen Fransız sendikaları, işçileri büyük etki yaratabilecek şekilde harekete geçirebilme gücüne sahiptir⁶⁷.

Ülkede, sendika ve grev hakları ilk kez 1946 Anayasası ile anayasal güvence altına alınmış⁶⁸, 1958 Anayasası’nda da *"çağımızın temel bir hakkı"* olarak nitelendirilerek teminat altına alınmıştır (Kenneybrew, 2006, s. 262).

Fransız İş Kanunu’nun L2131-1. maddesinde, bir sendikanın münhasıran amacı; *"üyelerinin mesleki menfaatlerini korumak"* olarak belirlenmiştir. Ülkede yürürlüğe giren 20.08.2008 tarihli yeni bir düzenleme ile bir sendikanın yasal anlamda tanınabilmesi için, Fransız İş Kanunu’nun L.2121-1. maddesinde öngörülen aşağıdaki kriterler çerçevesinde temsiliyet gücünü kanıtlaması gerekmektedir:

- Cumhuriyet değerlerine saygı,
- Bağımsızlık,
- Mali şeffaflık,
- İlgili mesleki veya coğrafi alanda en az iki yıllık kıdem,
- Son seçimlerde asgari bir oy yüzdesine ulaşmış olmak (şirket düzeyinde %10, şube ve ulusal düzeyde ise %8),
- Faaliyet ve deneyimle şekillenen nüfuz,
- Üyelik ve alınan katkılarının önemi ⁶⁹.

Ülkede sendikalaşma oranının düşüklüğüne rağmen çok sayıda sendikal üst örgüt bulunmaktadır. Bunlardan özellikle ideolojik bağlamda ayrılmış beş yapı ön plana çıkmaktadır. Bunlar: 1895 yılında kurulmuş Genel Emek Konfederasyonu (CGT), buradan ayrılan sendikalar tarafından kurulmuş olan Genel Emek Federasyonu-İşçi Gücü

⁶⁷<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions> (Erişim tarihi: 05.01.2017).

⁶⁸https://kamusen.org.tr/icerik_goster.php?Id=5618 (Erişim tarihi: 05.01.2017).

⁶⁹<http://www.bafficarefin.unibocconi.it/wps/wcm/connect/a0a4f52d-154e-4339-86e5> (Erişim tarihi: 10.02.2017).

(CGT-FO), Fransız Demokratik Emek Konfederasyonu (CFDT), bu sendikadan ayrılanların kurduğu Fransız Hristiyan İşçiler Konfederasyonu (CFTC) ile Profesyoneller ve Yöneticiler Genel Konfederasyonu (CFE-CGC)'dur. Ulusal düzeyde temsil gücünü elde etmiş⁷⁰ sendikaların şu alanlarda tekel hakkı vardır: konvansiyonların ve toplu iş sözleşmelerinin müzakerelerinin yürütülmesi ve sonuçlandırılması, grev kararı alınması, mesleki anlaşmaların ulusal düzeyde müzakere edilmesi (Nicolas ve Bagorski, 2008, s. 4).

Toplu sözleşmeler belirli bir sektör (belirli bir bölgede aynı faaliyeti sürdüren tüm işletmeler), belirli bir işletme ya da belirli bir işyeri düzeyinde sonuçlandırılabilir⁷¹. Ancak bir toplu iş sözleşmesinin, Çalışma Bakanlığı tarafından, Toplu Pazarlık Ulusal Komisyonu ile önceden istişarede bulunularak faaliyet alanlarının tamamına veya coğrafi bölgelere kadar *genişletilmesi* mümkündür. Bir toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren sendikası üyesi olmayan şirketler de, genişletme işleminden sonra sektörel bir sözleşme kapsamına girebilirler. Nitekim, 2009 yılında özel sektörde %97 düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi kapsama oranına ulaşılmıştır⁷².

Ülkede sendikal örgütlenme ile ilgili olarak yukarıda bahsedilen parçalanmış yapılanmanın, sanatçı sendikaları bakımından da etkili olduğu görülmektedir. Nitekim, ülkede birçok sanatçı sendikasının varlığı söz konusudur. Bunlar;

Ulusal Görsel, İşitsel ve Kültürel İşler Federasyonu (FNSAC), (Genel Emek Konfederasyonu'na üyedir), Fransız Performans Sanatçıları Sendikası (SFA), Ulusal Tiyatro ve Kültürel İşler Sendikası (SYNPTAC), Ulusal Müzisyen Sanatçılar Sendikası (SNAM), Sinema ve Görsel İşitsel Endüstri Çalışanları Sendikası (SPIAC), Ulusal Radyo ve Televizyon Sendikası (SNRT), Fransız Yönetmenler Sendikası (SFR), Ulusal Sinematografik İşler Sendikası (SNEC), Animasyon, Sosyal, Spor ve Kültür Örgütleri Personeli Sendikalar Birliği (USPAOC), Ulusal Plastik Sanatçılar Sendikası (SNAP), Ulusal Yazarlar ve Besteciler Sendikası (SNAC), Ulusal Sinema ve Televizyon Eş Sanatçıları Sendikası (SNACCT)⁷³.

⁷⁰Temsil gücüne ilişkin ilk testin sonuçları 29.03.2013 ilan edilmiş ve beş büyük konfederasyonun tamamı ulusal temsiliyet sınırına ulaşmıştır. Buna göre; CGT % 26.77 oy ile en üst sırada yer almış; onu %26.00 ile CFDT, %15.94 ile FO, %9.43 CFE-CGC ve %9.30 ile CFTC izlemiştir. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions> (Erişim tarihi: 05.01.2017).

⁷¹https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-en.do?member=1 (Erişim tarihi: 05.01.2017).

⁷²<http://www.bafficarefin.unibocconi.it/wps/wcm/connect/a0a4f52d-154e-4339-86e5> (Erişim tarihi: 10.02.2017).

⁷³<https://sfa-cgt.fr/liens> (Erişim tarihi: 20.02.2017).

Fransız İş Kanunu sanatçıların, doğrudan ve dolaylı olarak Fransız işçi sendikalarının yardımlarından yararlanma hakkını güvence altına almıştır. Sanatçılar, devlet memuru statüsünde olmadıkları sürece, grevi önceden bildirmek zorunda dahi değildir. Fransız işçi sendikaları ve Sahne Sanatçıları Birliği, işverenlerle asgari ücret ve diğer yardımlara ilişkin çeşitli toplu iş sözleşmeleri akdetmektedir (Kenneybrew, 2006, s. 262). Bu bağlamda, sinema oyuncularını ile yapımcıları arasında imzalanan ulusal bir toplu iş sözleşmesi, içerdiği ayrıntılı hükümler ve uygulama süresinin uzunluğu bakımından aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

01.09.1967 tarihinde sinematografik üretim içinde yer alan oyuncularla film yapımcıları arasında ulusal düzeyde bir yıl süreyle akdedilen toplu iş sözleşmesi, taraflardan birinin aksi yönde bir talebi olmadıkça sözleşmenin her yıl yenileneceği yönündeki üçüncü maddesi kapsamında yenilerek günümüze kadar geçerliliğini korumuştur. Sözleşmede 2009 yılında ücretlere ilişkin bir revizyon yapılmıştır. Sözleşmenin bir ve ikinci maddelerinde, sözleşmenin kapsamına ilişkin hususlar şu şekilde ortaya konulmuştur;

“Bu toplu iş sözleşmesi, Fransa Cumhuriyeti topraklarında kendi kayıtlı ofisleri olan film yapımcıları ile belirli bir rolü yorumlayan aktörler ya da aktrisler arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. On altı yaşın altındaki küçükler için özel yasal ve düzenleyici hükümlere uyulmasına bağlı olarak, bu sözleşme onlar için de geçerlidir (m.1).

Bu sözleşme, Fransa Cumhuriyeti topraklarında ya da yabancı bir ülkede Fransız bir yapımcı tarafından yapılan filmlerin veya film parçalarının tümüne, yönetmeliklere ve filmin yapıldığı ülkede yürürlükte olan kullanımlara aykırı olmadığı sürece uygulanacaktır. Ayrıca, herhangi bir yabancı yapımcının Fransızca veya yabancı dilde, Fransa'da üretilen tüm film veya film parçaları için de geçerlidir (m.2).”

Sözleşmenin beşinci maddesinde ise; işverenlerin işe alma, işin dağılımı, işin ücretlendirilmesi gibi konularda kararlar alırken, sendikal faaliyette bulunmak ya da sendika veya politik bir örgüte üye olup olmamak gibi durumları dikkate alamayacağı belirtilerek sendikal ayrımcılık yasağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca, genel koşullar başlığı altında; bireysel sözleşmelerde yer alan hiçbir maddenin, toplu iş sözleşmesinde öngörülen şartlara aykırı olamayacağı belirtilmiştir. Özel koşullar başlığı altında ise;

- Hiçbir durumda ücretlerin sözleşmenin ek maddesinde belirtilen asgari ücret düzeylerinden daha düşük olamayacağı,
- Ücret şartları ve ödemelerin vadesi,
- Reklam koşulları,

- Filmlerin yapılacağı bölge veya ülkeler,
- Önerilen yolculuklar ve koşulları,
- Seyahat durumunda günlük ödenek yardımı,
- Resmi tatillerde çalışma gibi hususlara yer verilmiştir. Ayrıca rol dağılımından sonra, rol değişikliği yapılmak istendiğinde, bunun ancak oyuncunun onayı ile yapabileceği ve değişikliğin sözleşmede belirlenen ücretin azalması şeklinde bir sonuç doğuramayacağı hükme bağlanmıştır⁷⁴.

Çalışmanın öğle saatlerinde, gece veya gündüz, dışarıda ya da stüdyoda kesintisiz yapılması durumunda yapımcının aperatif bir bara ek olarak yemek yardımı sağlaması gerektiği de öngörülmüştür. Ayrıca, sözleşme kapsamında 01.04.2009 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, aşağıdaki şekilde, *oyunculara uygulanabilir ücret ölçeği* geliştirilmiştir.

Tablo 2.1. *Oyunculara uygulanabilir ücret ölçeği(en az iki hafta boyunca)*⁷⁵

Çalışılan süre	Ücret miktarı	Zaman dilimi
Beş günlük çalışma	1.069.17 €	Haftalık
Altı günlük çalışma	1.243.61 €	Haftalık

Oyuncular dışında, sinematografik üretim içinde yer alan diğer çalışan grupları için de belli periyotlar kapsamında asgari bir ücret sınırı tespit edilerek, ücret konusunda koruyucu bir çerçeve oluşturulmuştur.

Sanat sektöründe, özel sektör kapsamında dört toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır. Bunlar; Özel Tiyatrolar İçin Ulusal Toplu İş Sözleşmesi, Teknik İşler Ulusal Toplu İş Sözleşmesi, Canlı Performans Sanatçıları ve Şirketler Arasındaki İlişkiler Hakkında Ulusal Toplu İş Sözleşmesi ile Müzik, Caz ve Çeşitli Gösteriler İçin Ulusal Toplu İş Sözleşmesidir. Ancak ülkede 03.02.2012 tarihinde, yaklaşık yedi yıllık müzakere sürecinin sonunda, sektördeki tüm işveren kuruluşları ile ulusal düzeyde beş temsilci sendikayla (CFE-CGC CGT ve FO), CFDT, CFTC, tüm özel sektör için tek ve yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme, Özel Tiyatrolar İçin Ulusal Toplu İş Sözleşmesi, Canlı Performans Sanatçıları ve Şirketler Arasındaki İlişkiler Hakkında

⁷⁴Sözleşmenin tamamı için bkz.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005814996&idSectionTA=KALISCTA000005709156&cidTexte=KALITEXT000005665667&idConvention=KALICONT000005635995&dateTexte=29990101> (Erişim tarihi: 20.02.2017).

⁷⁵https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=2744980A643D02BDBF0E945D55F9FD42.tpdila14v_1?idConvention=KALICONT000005635995&cidTexte=KALITEXT000020973907 (Erişim tarihi: 20.02.2017).

Ulusal Toplu İş Sözleşmesi ile Müzik, Caz ve Çeşitli Gösteriler İçin Ulusal Toplu Sözleşmesinin yerini almak üzere akdedilmiştir. Henüz genişletilmeyen sözleşme, genişletildiği takdirde gerek sabit yerlerde gerekse turda olsun, performans sanatları kategorisindeki tüm işletmeler için ulusal düzeyde geçerli hale gelecektir. Toplu iş sözleşme kapsamına alınmayan bazı faaliyetler (kabare, sirk faaliyetleri gibi) bakımından ise, İş Kanunu hükümleri çerçevesinde korunma sağlanmaktadır⁷⁶.

Ülkede genel olarak sendikal örgütlerin fazlalığı ve endüstri ilişkilerindeki görece karmaşık yapıya rağmen, toplu sözleşme kapsamının geniş olması (sanat sektörü bakımından yaklaşık %80) daha fazla sanat emekçisinin koruyucu düzenlemelerden faydalanmasına imkan sağlamaktadır. Toplu iş ilişkileri ile ilgili bu bilgilerden sonra, aşağıda sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hususlar üzerinde durulacaktır.

2.3.1.1.3. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları

Ülkede, genel olarak sosyal güvenlik sistemi içinde, yaşlılar ile bakıma muhtaçların tamamı sosyal yardım kapsamındadır. Sanayi ve ticaret sektörlerinde çalışan işçiler ve ev hanımları sosyal sigorta kapsamında olup isteğe bağlı sigortalılık da mümkündür. Sosyal güvenlik sistemi esas olarak, ücretler üzerinden alınan prim ve katkılarla finanse edilmektedir. Primler ulusal düzeyde belirlenen bir orana göre hesaplanmakta, rejim aynı zamanda vergilerle de finanse edilmektedir (ISSA, 2012, s. 99). Sanatçıların sosyal güvenlik hakkına ulaşması da sisteme ilişkin genel kurallar çerçevesinde gerçekleşmektedir. Ancak konuyla ilgili olarak, sanatçılara özel ve Fransa'ya özgü bir düzenleme olarak karşımıza, aşağıda ortaya çıkış süreci ve işleyişi hakkında bilgi verilen *intermittence du spectacle* uygulaması çıkmaktadır.

Fransız yasama meclisi, bütün sahne sanatçılarının prova yapması gerektiğini ve provalar süresince çoğunluğunun bir gelirden yoksun olduğu gerçeğini kabul etmiştir. Nitekim sahne sanatçılarının çoğu düzenli çalışmamakta ve Paris Opera ve Balesi dansçıları gibi daimi maaşları bulunmamaktadır. Bu duruma çözüm olarak, Fransız İş Kanunu'nun L351-128 ile L351-2-1'e kadar olan maddeleri, işçi sendikaları ve işveren sendikalarının, işinden mahrum kalan sanatçılara yardım sağlanabilmesi için işsizlik ödemelerine ilişkin protokoller oluşturmak üzere bir araya gelmesini öngörmektedir. Bu

⁷⁶<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/france/france-the-representativeness-study-on-the-live-performance-sector> (Erişim tarihi: 20.10.2016).

protokoller için Fransız Çalışma Bakanlığı'nın da onayı aranmaktadır (Kenneybrew, 2006, s. 257-258). Bu kapsamda 1936'da sinema endüstrisindeki işçi sendikaları ve işveren sendikaları bir araya gelerek “*Régime Salarié Intermittent a Employeurs Multiples pour les Techniciens et Cadres du Cinema*” adında bir işsizlik tazminat rejimi yaratmışlardır⁷⁷. Sinema endüstrisi teknisyenleri için 1936 yılında oluşturulan bu sistem, 1969 yılından itibaren sahne sanatçıları ve ardından sahne sanatlarındaki teknisyenleri de kapsama alacak şekilde genişletilmiştir. *Intermittence du spectacle* denilen rejim, düzenli etkinlik içinde olmayan ya da istikrarlı bir şekilde çalışmayan sanatçı ve teknisyenler için tasarlanmış özel bir sosyal güvenlik sistemidir. Söz konusu çalışanların maaşlı oldukları varsayımından hareket edilmiş, istihdamlarındaki kesintiye rağmen sosyal güvenlik bakımından çeşitli koruyucu önlemlere (sağlık sigortası, işsizlik yardımı, iş göremezlik ve ölüm sigortası, emekli aylığı, konut yardımı vb.) yer verilmiştir. Son yıllarda uygulamanın sisteme yüklediği maliyet bakımından gözden geçirilmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda 2014 yılında, *aralıklılık rejimi* olarak da bilinen sistemi değiştirmeyi planlayan İşsizlik Provizyon Sözleşmesi hakkında, sosyal taraflar arasında bir müzakere turu başlatılmış ve bu durum ülkede bir dizi greve yol açmıştır⁷⁸. Bu sistem, sanat ve eğlence sektöründe çalışan sirk palyaçoları, koreograflar, aktörler ve müzisyenlere kadar birçok kişiyi kapsayan ve aralıklı sözleşmeler ile yapılan işler arasındaki kesintilerden onları korumak için tasarlanmıştır. Sistem, çalışan ve işveren katkılarıyla finanse edilmektedir⁷⁹. Ancak sistemden yararlanma durumu otomatik olarak gerçekleşmemektedir. Bunun için şu koşulların sağlanması gerekmektedir:

- belirli süreli yazılı bir iş sözleşmesi yapmış olmak,
- yıl boyunca belirli bir saat (507 saat) çalışmış olmak,
- daimi bir iş kapsamında düzenli gelir elde eden sanatçı gruplarında yer almamak (Moulin Rouge dansçıları, Paris Opera ve Balesi'nin memur statüsündeki dansçıları ya da Paris Senfoni Orkestrası'nda memur statüsünde çalışan müzisyenler gibi),

⁷⁷Tarihçe için bkz. http://www.cip-idf.org/article.php3?id_article=2583 (Erişim tarihi: 20.10.2016).

⁷⁸<http://www.culturalpolicies.net/web/france.php?aid=514> (Erişim tarihi: 15.10.2016). Sistemle ilgili yapılmak istenen değişiklik nedeniyle 2003 yılında yapılan grevler, uluslararası çapta ünü olan Festival d'Avignon gibi festivallerin iptali ya da ertelenmesi sonucunu doğurmuştur.

⁷⁹<https://www.theguardian.com/world/2012/jul/30/review-threatens-french-creatives-benefits> (Erişim tarihi: 15.10.2016). 1969'dan beri Fransa'da bulunan ve Fransız filmlerini İngilizceye çeviren uzman bir aktör olan Jimmy Schuman'a göre; “Bu Fransa'ya özgü mükemmel bir sistem. Mesleğinize tamamen odaklanmanıza ve garsonluk yapmak zorunda kalmanıza izin vermiyor. New York'ta her ikinci garson ya da barmen bir aktördür. Bu sistemde iki sözleşme arasında bir atölye çalışması yapabilir, becerilerinizi geliştirebilirsiniz”.

- Fransız İş ve İşçi Bulma Kurumu (ANPE)'na başvuruda bulunmuş olmak (Kenneybrew, 2006, s. 260).

Ülkede, sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından hakları ve durumlarına ilişkin verilen bu bilgilerden sonra, ülkede son dönemde gündeme gelen İş Kanunu değişiklikleri aşağıda kısaca ele alınacaktır. Nitekim, sanatçıların çalışma ilişkileri ve hakları ile ilgili olarak da doğuracağı olası sonuçlar bakımından, konu önem arz etmektedir.

Fransa'da son dönemde gündeme gelen ve çeşitli toplumsal kesimlerce *patronların yasası* olarak anılan İş Kanunu değişiklikleri, ülkede ciddi itiraz ve eylemlere yol açmıştır.

Fransız İş Kanunu, daha önce de belirtildiği gibi; hiyerarşik olarak üst seviyedeki kurallar dizisinin alt kurallara hakim olması ve çalışanlara en avantajlı kuraldan fayda sağlanması olmak üzere iki temel ilkeye dayanmaktadır. Ancak bu ilkelerin, ülkedeki son iş kanunu (*Loi Travail*) değişikliği ile sarsıldığı öne sürülmektedir. Nitekim bu yasal düzenleme ile çalışma süresine ilişkin kurallarla ilgili ulusal düzeydeki pazarlık anlaşmaları üzerinde, şirket düzeyinde anlaşmalar yapılarak İş Kanunu'nda yeni bir mimari oluşturulduğu belirtilmektedir⁸⁰.

Çalışma Bakanı Myriam El Khomri ile özdeşleştiği için *El Khomri* olarak da bilinen iş kanunu değişikliği 08.08.2016 tarihinde kabul edilmiş ve uygulama ile ilgili 2016, 2017, 2018 yılları kapsamında kademeli bir süreç öngörülmüştür. Düzenleme ile toplu pazarlık sisteminin yapısına ilişkin yeni bir yaklaşım geliştirilmiş, çalışanın lehine olan düzenlemeye üstünlük tanınması ölçütü bir bakıma terkedilmiştir. Buna göre; bir grup sözleşmesi daha az elverişli önlemler içerse dahi şube sözleşmesine ve yine daha olumlu şartlar içeren bir işyeri sözleşmesine hakim olabilecektir (reformdan önce çalışan için grup sözleşmesinden daha uygun olan bir işyeri sözleşmesi uygulanabilmekteydi). Toplu pazarlık kapsamına birçok öge dahil edilmiştir. Ancak kuralların eski sistemiyle geçerli olacağı bir *çekirdek* alan belirlenmiştir. Bu alanda yer alan başlıklar; asgari ücret, derece ve seviyeler, sağlık sigortası, eğitim fonları, fiziksel olarak zorlayıcı iş ve cinsiyet ayrımcılığıdır⁸¹. Değişik kapsamında; çalışma saatleri konusunda daha esnek bir yapı söz

⁸⁰<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0> (Erişim tarihi: 21.02.2017).

⁸¹<http://www.mondaq.com/france/x/538824/employee+rights+labour+relations/Labour+Law+Reform+In+France> (Erişim tarihi: 02.03.2017).

konusu olacak (mevcut haliyle haftalık en fazla kırk sekiz saat olan sınır anlaşmaya varıldığında altmış saate kadar uzatılabilecektir). Yine, bir şirket veya işletme sektörüyle yapılacak anlaşmayla mevcut yasalar, o işyeri ihtiyaçlarına göre önceden planlanan sınırlar dahilinde değiştirilebilecek, şirketin rekabet gücünü korumak gibi ekonomik nedenlerle işçilerin işten çıkarılmasına yönelik yeni bir esneklik söz konusu olabilecektir⁸².

Düzenlemenin genel anlamda çalışma ilişkileri ve özel olarak, sanatçıların çalışma ilişkileri ile iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından hakları üzerinde yaratacağı etki süreç içinde daha net biçimde gözlemlenebilecektir.

2.3.1.2. Almanya’da

Federal sistemle idare edilen Almanya’da federal düzeyde bir kültür bakanlığı bulunmamakta, kültürel politikalar ve finansman konusu genel olarak federe devletlerin sorumluluğunda yer almaktadır. Ülkede konuya ilişkin önemli kuruluşların başında Alman Sanat Konseyi (*The Deutscher Kulturrat*) gelmektedir. Konsey; yirmiden fazla sanatçı sendikası ve diğer sanat kuruluşlarıyla bağlantı ve iletişim içinde olan, aracı bir merkez kuruluşudur (Mcandrew, 2002, s. 40).

Almanya’da, sanatçıların istihdam ve çalışma şartlarını düzenleyen özel nitelikli yasal araçlar sınırlıdır. Bu bağlamda, sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından hakları da büyük ölçüde genel hükümler çerçevesinde şekillenmektedir. Aşağıda bu hükümler üzerinde durulacak ve sanatçılar açısından özellik arzeden uygulamalar da ayrıca ele alınacaktır.

Ülkede sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından durumu aşağıdaki şekilde ele alınabilir.

2.3.1.2.1. Bireysel iş hukukuna ilişkin hakları

Ülkede, iş mevzuatının kaynakları bakımından en üst sırada 23.05.1949 tarihli Federal Alman Anayasası yer almaktadır. Anayasa’nın “Temel Haklar” başlıklı birinci bölümünde; diğer temel haklar yanında, beşinci maddesinde düşünce ve basın özgürlüğü

⁸²<http://www.euronews.com/2016/03/09/proposed-changes-in-a-new-labour-law-for-french-workers> (Erişim tarihi: 02.03.2017).

ile sanat ve bilim özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Ayrıca “birleşme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi” başlıklı dokuzuncu maddesinde; çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için sendika kurma hakkının herkes ve bütün meslekler için güvence altında olduğu ve bu hakkı sınırlamayı ya da ona engel olmayı amaç edinen anlaşmaların batıl olduğu belirtilmiştir. Anayasa’nın on ikinci maddesi ile; mesleği serbestçe seçme özgürlüğü benimsenmiş ve zorla çalıştırma yasaklanmıştır. Aynı zamanda üçüncü madde çerçevesinde, eşit işlem ilkesine yer verilerek özellikle devletin toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkili şekilde gerçekleştirilmesine destek vermesi öngörülmüştür⁸³.

Ülkede iş mevzuatının diğer kaynakları; federal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri ve içtihatlardır. İş mevzuatı iş mahkemeleri tarafından yorumlanmakta ve bazı konular, özellikle grev düzenlemesi, kısmen veya tamamen içtihat hukukuna bırakılmaktadır. İş sözleşmesi koşulları, işçi ile işveren arasındaki görüşmeler çerçevesinde şekillenmektedir. Ancak, işçinin müzakere pozisyonu zayıf olduğu için, yasalar işçiyi korumak üzere tasarlanmıştır. İş sözleşmeleri genellikle toplu iş sözleşmesi hükümlerine atıfta bulunmaktadır. Ülkede birleştirilmiş bir İş Kodu yoktur. Asgari çalışma standartları ve ilgili diğer konularda çeşitli yönetmelikler bulunmaktadır. Bu mevzuat federe hükümetlerin kuralları ile tamamlanmaktadır. Aşağıdaki kanunlar başlıca iş hukuku kaynakları olarak ele alınabilir:

- İstihdam ilişkisini tanımlayan, 18.08.1896’da kabul edilen ve son olarak 02.11.2000 tarihinde değiştirilen Medeni Kanun,
- İşverenler ile çalışanlar arasındaki işbirliğini düzenleyen, 23.12.1988’de kabul edilen ve son olarak 19.12.1998 tarihinde değiştirilen Temel Çalışma Kanunu,
- 25.08.1969’da kabul edilen ve son olarak 29.10.1974’te değiştirilen Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁸⁴.

Kural olarak, iş sözleşmelerinin sınırsız bir süre için yapıldığı kabul edilmektedir (MK. m.620). Bununla birlikte, işverenin ve işçinin belirli bir süre için sözleşme yapmaları da mümkündür. Belirli süreli sözleşmelerin süresi, belirli bir görevin tamamlanması veya belirli bir olayın meydana gelmesi gibi objektif koşullara göre

⁸³ https://www.rumpf-legal.com/tr/downloads/grundgesetz_tr.pdf (Erişim Tarihi: 27.10.2016).

⁸⁴ http://www.oit.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm (Erişim tarihi: 05.11.2016).

ayarlanmalıdır. Bununla birlikte, sabit süreli bir sözleşme, iki istisnai durumdan birine giriyorsa, gerekçelendirilmeden de yasal nitelik kazanabilir:

- Sözleşmenin, aynı işverenle başka bir belirli süreli sözleşme yapılmaması şartıyla, iki yıla kadar sınırlı bir süre için yapılması,
- Sözleşmenin en az 58 yaşında bir çalışanla yapılması⁸⁵.

Bu bağlamda bir iş sözleşmesiyle bağımlı olarak çalışacak sanatçı ile işvereni arasındaki sözleşmenin de, yukarıda bahsedilen yasal şartları taşımadığı ya da istisnai durumlar kapsamına girmediği sürece, kural olarak sınırsız süreli olduğu varsayılacaktır.

İş sözleşmelerinin yazılı ya da sözlü olarak yapılması mümkündür. Ancak belirli süreli sözleşmelerin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Taraflar bunu yapmazlarsa, iş sözleşmesi sınırsız bir süre için akdedilmiş sayılmaktadır. Sözleşmenin yazılı olarak yapılmadığı durumlarda işverenin, istihdam ilişkisinin başlamasından itibaren en geç bir ay içinde istihdam şartlarını işçiye yazılı olarak bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu bildirim aşağıdaki hususları kapsamalıdır;

- İş ilişkisinin başlama tarihi ve süresi,
- Çalışma yeri,
- Kısaca iş tanımı,
- Ücret miktarı ve ödeme tarihi,
- Çalışma saatleri,
- Yıllık izni süresi,
- Fesih ihbar süresi,
- Uygulanabilir kolektif ücret sözleşmeleri, işletme sözleşmeleri ya da şirket sözleşmeleri⁸⁶.

Çalışma süresi kural olarak günlük azami sekiz saat, haftalık kırk sekiz saattir. Ancak günlük çalışma süresi, en fazla altı ay içinde serbest zaman verilerek dengelenmek koşuluyla on saate kadar uzatılabilmektedir. Genel olarak, yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin çoğunda otuz beş ile kırk saatlik haftalık çalışma saatleri üzerinde anlaşmaya varılmaktadır. Dinlenme süreleri; altı saatlik çalışma süresi için toplam otuz dakika, dokuz saatlik çalışma süresi için kırk beş dakikadır ve her molanın en az on beş

⁸⁵ http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm (Erişim tarihi: 20.10.2016).

⁸⁶ <http://www.businesslocationcenter.de/en/business-location/labor-market/employment-law-and-collective-contracts-system/concluding-employment-agreements> (Erişim tarihi: 15.11.2016).

dakika uzunluğunda olması gerekmektedir. İş bitimiyle ertesi gün iş başlangıcı arasındaki günlük dinlenme süresi ise on bir saattir⁸⁷.

Sanatçı ile iş sözleşmesi kapsamında istihdam ilişkisi içine giren bir işveren; sözleşmenin yazılı olarak yapılmadığı durumlarda, istihdam ilişkisinin başlamasından itibaren en geç bir ay içinde, yukarıda belirtilen şartları işçiye yazılı olarak bildirme yükümlülüğü altındadır. Ayrıca, çalışma sürelerine ilişkin asgari koruyucu düzenlemelere de uymak zorundadır.

Alman iş mevzuatı kapsamında, işçi ile işveren ücret konusunu aralarında serbestçe tayin edebilirler. Ancak, 01.01.2015 tarihinden itibaren ülke genelinde yasal bir düzenleme ile, saat başı (8.86€) brüt asgari ücret uygulamasına geçilmiştir⁸⁸. Asgari ücretin bu tutardan az olması, 2016 yılının sonuna kadarki bir geçiş dönemi için kabul edilmiştir. Daha sonraki süreçte ise, sadece genel geçerliliği olan bir toplu sözleşme temelinde kararlaştırıldığı takdirde mümkün olabilecektir. Asgari ücret uygulaması, küçük işletmeler de dahil olmak üzere tüm işletmeler için geçerlidir. Asgari ücret istisnalar⁸⁹ dışında genel olarak, azami 450€ kazanç elde eden mini işçiler (*mini-jobbers*) de dahil tüm çalışanlara ve Almanya'da faal olan yabancı işletme çalışanlarına uygulanmaktadır. Asgari ücret 2017 yılı için ise; aylık 1.498€ olarak belirlenmiştir⁹⁰. Bu bağlamda sanatçılar, istisnalar kapsamında yer almadıkları için iş ilişkisi içinde, söz konusu asgari ücret düzeyinden az olmamak şartıyla, ücret hususunu işverenle karşılıklı anlaşma yoluyla belirleyebileceklerdir.

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, tüm ülkede geçerli olan ve merkezi yönetim tarafından yapılan düzenlemeler ile yerel düzeydeki iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinden oluşmaktadır. Ülke çapında geçerli olan mevzuat; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri Kanunu, Kimyasallar

⁸⁷<http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/EN/Invest/Investment-guide/Employees-and-social-security/terms-of-employment.html> (Erişim tarihi: 17.11.2016).

⁸⁸Ülkede, işveren dernekleri ve sendikalar tarafından müzakere edilen ve genel olarak bağlayıcı ilan edilen, sektör bazlı asgari ücret uygulaması söz konusudur. Çoğu sektörde toplu olarak kabul edilen asgari ücretler, saatte 10€'dan fazla olmakla birlikte tarım, ormancılık ve bahçıvanlık gibi bazı sektörlerde bu sınırın altındadır. Bu yönüyle tespit edilen yeni asgari ücret sınırı toplu pazarlık sistemi üzerinde etkili olacaktır. <https://www.socialeurope.eu/2016/02/the-german-minimum-wage-experiences-and-perspectives-after-one-year/> (Erişim Tarihi: 17.11.2016).

⁸⁹Asgari ücret yönetmeliğince ulusal asgari ücretin uygulanması konusunda; tamamlanmış bir mesleki eğitim almayan on sekiz yaşın altındaki gençler, zorunlu stajı tamamlayan öğrenciler, üç aya kadarki diğer öğrenci stajları, bir yıl veya daha fazla sürede işsiz kalanlar bakımından istihdamın ilk altı aylık süreci gibi bazı istisna alanları belirlenmiştir. <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/EN/Invest/Investment-guide/Employees-and-social-security/terms-of-employment.html> (Erişim tarihi: 17.11.2016).

⁹⁰ <http://countryeconomy.com/national-minimum-wage/germany> (Erişim tarihi: 15.11.2016).

Kanunu ve Ürün Güvenliği Kanunu'dur. Bu mevzuat kapsamında, ülkede tüm işverenlerin yasal olarak iş güvenliği uzmanı ile bir işyeri hekiminden hizmet almak zorunluluğu bulunmaktadır. Ülkede, iş sağlığı ve güvenliğinin ulusal düzeyde yönetimi bakımından stratejik bir yaklaşım benimsenmiş, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sistematik biçimde uygulanmasına hizmet edecek programlar geliştirilmiştir. Bu kapsamda işverenlerin, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun ve risk yönetiminin geliştirilmesi, sağlık sorunlarının erken tanısına hizmet edecek tedbirlerin alınması, işle ilgili zihinsel yükün azaltılması bakımından önleyici tedbirlerin alınması gibi sorumlulukları bulunmaktadır⁹¹. Bir sanatçı da işverenden, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında öngörülen tedbirlerin alınmasını talep etme hakkına sahiptir.

İş sözleşmesinin sona ermesi konusundaki başlıca kaynaklar; Medeni Kanun ve İşten Çıkarmaya Karşı Korunma Kanunu'dur⁹². İlgili mevzuat kapsamında iş sözleşmesinin feshi konusunda; bildirimli fesih ve olağanüstü fesih olmak üzere ikili bir ayırım yapılmıştır. Bildirimli feshe ilişkin bildirim süreleri yasayla düzenlenmiştir ve asgari dört haftadır. Ancak, aynı işveren nezdindeki çalışması beş, sekiz, on, on iki ve on beş yılı bulan bir işçi için, bu süre her tamamlamada bir ay arttırılmaktadır. Toplu sözleşmeler, daha uzun veya daha kısa bildirim süreleri belirleyebilirken, bireysel sözleşmeler sadece daha uzun bildirim süreleri belirleyebilmektedir. Olağanüstü fesih halinde ise; bildirim süresinin sonuna kadar ya da belirli süreli iş sözleşmeleri için sözleşmenin sona erme tarihine kadar beklenmeksizin, iş ilişkisine devam edilmesini engelleyen önemli bir nedene dayanılarak sözleşme sona erdirilmektedir. Söz konusu nedenin öğrenilmesinden itibaren iki hafta içinde bu yola başvurulabilmektedir. Dava açılması halinde ise, feshe giden tarafın olağanüstü feshin dayandığı olguları kanıtlaması

⁹¹ <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/germany> (Erişim tarihi: 17.11.2016).

⁹² İşten Çıkarmaya Karşı Korunma Kanunu (*Kündigungsschutzgesetz*) kapsamında yer alabilmek için; ondan fazla çalışanın istihdam edildiği bir işletmede, kesintisiz altı aylık kıdeme sahip olunmalı ve iş sözleşmesi fesih yoluyla sona erdirilmelidir. İşten çıkarılma; çalışanın şahsından veya davranışlarından kaynaklanan nedenler ile çalışanın işyerinde devam etmesini engelleyen acil operasyonel gerekliliklerin varlığı halinde haklı bulunmaktadır. Bu durumların ayrıntısı ise, Federal İş Mahkemesi içtihatlarıyla şekillenmekte ve belli koşulların varlığı aranmaktadır. Örneğin, işçinin hastalığının fesih nedeni olabilmesi için; hastalığa bağlı olarak işçinin sık sık yokluğunun söz konusu olması, işçinin gelecekte sağlık durumunun iyileşmeyeceği varsayımını destekleyen nedenlerin bulunması ve bunun işveren için makul olmayan operasyonel veya ekonomik bir yük getirmesi gibi şartlar aranmaktadır. <http://www.crosschannellawyers.co.uk/german-labor-law-the-basics-of-employee-protection-against-dismissal/> (Erişim tarihi: 24.10.2016).

gerekecektir⁹³. Yasal koşulları taşıması halinde bir sanatçı da, feshe karşı yukarıda değinilen korumalardan faydalanabilecektir.

Ülkede, ayrımcılıkla mücadele yasası olarak bilinen Genel Eşit İşlem Kanunu (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-AGG), ayrımcılıkla mücadele konusundaki AB düzenlemelerini yansıtmaktadır. Kanuna kapsamında; herhangi bir şahsa karşı etnik köken, cinsiyet, din veya ideoloji, engellilik, yaş, cinsel yönelim nedenleriyle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır⁹⁴. İş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesi noktasında da söz konusu nedenlerle herhangi bir ayrımcılık yapılmaması gerekmektedir. Bu bağlamda, bir sanatçı, istihdam ilişkisi kapsamında ayrımcı bir uygulama ya da işleme karşılaştığında söz konusu yasal düzenlemeden faydalanabilecektir⁹⁵.

Bireysel iş hukuku kapsamında ortaya konulan bu genel çerçevenin ardından, konuyla ilgili olarak sanatçılar için geliştirilmiş olan *çalışan gibi statü* uygulaması üzerinde durulacaktır. Sanatçılara özgü bir nitelik arzeden uygulama, aşağıda belirtilen hususlar çerçevesinde şekillenmektedir.

Söz konusu statüyü elde etmek için temel kriter; sanatçının bir işverenle ekonomik bağımlılık ilişkisi içinde istidam edilme durumuna (kısmi süreli veya tam süreli) ek olarak, kendi başına hizmet ya da çalışmalarını da yürütüyor olmasıdır. Bu durum, radyo ve televizyon yayıncılığı organizasyonlarıyla çalışan profesyonel sanatçılar, tasarımcılar ve müzisyenler bakımından sıklıkla yaşanmaktadır. Süreç içinde bu durumda olanların yasal durumlarının düzenlenmesi için, Alman iş hukukunda birçok kanun ve yönetmelikte değişiklik yapılmıştır (Capiou ve Wiesand, 2006, s. 15). Bu kapsamda;

- İş Mahkemeleri Kanunu'na göre; söz konusu kişilerin sözleşmeleriyle ilgili ihtilaflar iş mahkemeleri sistemine dahildir (m. 5).
- Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre; iş koşulları ve ücrete ilişkin konular toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilecektir (m. 12).
- Federal Tatil Kanunu'na göre; bu statüdeki çalışanlar, yirmi dört iş günü tatil ücreti hakkına sahiptir (m. 2)⁹⁶.

⁹³http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 20.10.2016).

⁹⁴<http://www.businesslocationcenter.de/en/business-location/labor-market/employment-law-and-collective-contracts-system/concluding-employment-agreements> (Erişim tarihi: 15.11.2016).

⁹⁵<http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/EN/Invest/Investment-guide/Employees-and-social-security/terms-of-employment.html> (Erişim Tarihi: 25.11.2016).

⁹⁶http://portal.unesco.org/culture/en/ev.phpURL_ID=34252&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (Erişim tarihi: 20.10.2016).

Bu düzenlemeler ile, karma statüde çalışan söz konusu sanatçıların bağımlı çalışma durumuna özgü koruyucu tedbirlerden faydalanmaları amaçlanmaktadır. Bu sayede, sanatsal çalışmanın kendine özgü yapısı ve çalışma biçimlerinden kaynaklanacak hak kayıplarının önüne geçilmeye çalışıldığı söylenebilir.

Bireysel iş hukukuna ilişkin ortaya konulan bu bilgilerden sonra, toplu iş hukuku bakımından aşağıda öncelikle ülkedeki sendikalar, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerine ilişkin genel bilgiler sunulacak ve ardından sanatçıların toplu iş hukuku açısından durumları ayrıca ele alınacaktır.

2.3.1.2.2. Toplu iş hukukuna ilişkin hakları

Ülkede, işçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğü, daha önce de değinildiği üzere; temel bir hak olarak Alman Federal Anayasası'nda güvence altına alınmıştır (m. 9). Sendikal örgütlenme özgürlüğü, genel olarak bireylerin dernek kurma, bir derneğe aktif olarak katılma veya ayrılma haklarının bir parçasıdır.

Toplu iş ilişkileri bakımından ülkedeki temel yasal kaynaklar; Toplu Sözleşme Kanunu ile İş Mahkemeleri Kanunu'dur. Almanya'da ayrı bir Sendikalar Kanunu yoktur. Sendikalar, hukuki işlem yapmak, dava açmak, davalara katılmak ve yasal olarak toplu pazarlık yapma haklarına sahiptirler. Sendika üyelerinin hak ve yükümlülükleri, sendika tüzüklerinde belirtilmektedir. Tüzükler farklı sendikalar bakımından değişiklik gösterse de, geleneksel olarak benzer hak ve yükümlülükler öngörülmektedir. Üyeler, miktarı bireysel ücret seviyesine dayanılarak belirlenen sendika aidatlarını ödemekle yükümlüdürler. Bunun yanında üyeler, iş uyuşmazlıklarında destek alma hakkına sahiptirler. Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerine ilişkin ayrıntılar, Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Toplu pazarlık sektörel düzeyde yapılmakta ve bir tarafını sendikalar, diğer tarafını ise işveren kuruluşları veya bireysel işverenler oluşturmaktadır. Ülkede, toplu sözleşmelerin üç temel fonksiyonu bulunmaktadır:

- Koruyucu fonksiyon (asgari emek standartlarını belirleme),
- Rasyonel hale getirme fonksiyonu (çalışma hayatını uyumlaştırma),
- Barışı koruma fonksiyonu (toplu sözleşme yürürlükte kaldığı sürece içerdiği konulara ilişkin yeni talepler ve iş anlaşmazlıkları yasaklanmıştır⁹⁷).

⁹⁷http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang-en/index.htm (Erişim tarihi: 25.10.2016).

Ülkede, toplu sözleşme yapma hakkına sahip olmak bakımından bir sendika ya da birliğin yerine getirmesi gereken ve temsil gücü ölçütlerini belirleyen yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Alman Federal İş Mahkemesi'nin kararları çerçevesinde belli ölçütler belirlenmiştir. Buna göre; bir sendika görevlerini birlik olarak yerine getirebilmeli, kuralları uygulayacak kadar güçlü olmalı ve belirli bir organizasyonel yeteneğe sahip olmalıdır. Yakın geçmişte, toplu sözleşme yürürlüğe koyduğu durumlarda ise bu şartlar yerine getirilmiş sayılmaktadır⁹⁸.

Almanya'da çalışanların yalnızca beşte biri sendika üyesidir ve sendikal yoğunluk 1990'lı yılların başından bu yana keskin bir düşüş göstermiştir. Bunun temel nedenlerinden birinin, birleşmeden sonra Doğu Almanya'da imalat alanındaki istihdamda yaşanan keskin düşüş olduğu söylenmektedir. Ülkede, sendikalaşma oranı %18 toplu pazarlık kapsamı ise %62 oranındadır. Sendika üyeliğinin çoğunluğu, (2014 yılı için 6.104.851 üye) ana sendikal üst örgüt olan ve 1949 yılında kurulan Alman Sendikalar Konfederasyonu (DGB) bünyesindedir. Ülkede, DGB'nin yanı sıra inanç ve statü temelinde ayrılmış Alman Kamu Çalışanları Federasyonu (DBB) ve Hristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu (CGB) gibi küçük ölçekli bazı üst örgütler de bulunmaktadır. Ayrıca, DGB bünyesinde yer alan ve üye sayısı bakımından ilk üç sırada olan; Metal Sendikası (IG Metall), Birleşik Hizmetler Sendikası (Ver.di) ile Madencilik, Kimya ve Enerji Sendikası (IGBCE) gibi sendikaların ülkede önemli bir gücü bulunmaktadır⁹⁹.

Ülkede, sanatçıların örgütlenmesi bakımından en büyük güce sahip sendika, Birleşik Hizmetler Sendikası (Ver.di)'dir. Ancak, bunun dışında sanatçıların örgütlendiği başka sanatçı kuruluşları da bulunmaktadır.

Faaliyetleri ortak olarak tanımlanan sanatsal performans sektörüyle ilgili, aşağıdaki sendika ve kuruluşlar, bu sektörde faaliyet gösteren sanatçılar bakımından, toplu pazarlık sürecinde yer almaktadır:

- Birleşik Hizmet Sendikası (Ver-di),

⁹⁸<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/germany/germany-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-live-performance> (Erişim tarihi: 18.11.2016).

⁹⁹IG Metall, 1949 yılında kurulmuş köklü bir sendikadır. Üye sayısı, 2.269.281 olup ülkenin en büyük sendikası konumundadır. Ver.di, 2001 yılında beş sendikanın birleşmesiyle kurulmuştur. Çeşitli kamu hizmetleri, perakende ve finans, posta ve telekomünikasyon, grafik ve medya sektörü gibi hizmet sektörüne ilişkin faaliyetleri kapsamaktadır. 2014 yılı için, 2.039.931 üye sayısı ile ülkede ikinci sırada yer almaktadır. 657.752 üye sayısı ile üçüncü sırada yer alan IGBCE ise, kimya ve enerji çalışanlarını kapsamaktadır. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Trade-Unions> (Erişim tarihi: 26.10.2016).

- Alman Orkestrası Birliği (DOV),
- Alman Sahne Çalışanları Kooperatifi (GDBA),
- Alman Opera Koroları ve Sahne Dansçıları Birliği (VdO),
- Alman Gazeteciler Cemiyeti (DJV)¹⁰⁰.

Birleşik Hizmet Sendikası (Ver-di)'na göre; sanat sektöründe, toplu sözleşmeler ile kapsanma oranı %40 seviyesindedir. Örgüt, yalnızca sanat sektöründe, yaklaşık 45.000 üyeye sahiptir. Sendika, standart istihdam sözleşmeleri ile istihdam edilen sanatçılar yanında serbest çalışanlar, geçici süreli sözleşmeler ve standart dışı sözleşmeler ile çalışan mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanları da kapsamaktadır. Birleşik Hizmet Sendikası'nı, 9.000 üye sayısı ile, Alman Orkestrası Birliği (DOV) takip etmektedir.

Sanatçıları temsil eden söz konusu örgütler ile işveren birlikleri veya işverenler arasında çeşitli toplu sözleşmeler akdedilmektedir. Bu sözleşmelerden ikisi, kapsamlarının genişliği bakımından aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

Devlet tiyatroları ve özel tiyatrolarda, daimi istihdam ilişkisi içinde çalışan sanatçılar ile kısmen konuk sanatçıları da kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapılmıştır. Sözleşme sanatçıları temsilen; GDBA, Alman Opera Koroları ve VdO ile işveren tarafını temsilen Alman Sahne ve Federal Tiyatro Birliği (Deutscher Bühnenverein)¹⁰¹ arasında imzalanmıştır. Berlin ve bazı belediye tiyatroları dışında tüm ülkede uygulanan sözleşmenin kapsadığı çalışan sayısı 15.573'tür.

¹⁰⁰Söz konusu ortak tanımlama kapsamında, sanatsal sektöre ilişkin dört alt faaliyet alanı belirlenmiştir: Sahne sanatları (canlı tiyatro sunuları, konserler, operalar, dans yapımları vb.), sahne sanatlarını destekleyici faaliyetler (yönetmenler, yapımcılar, sahne tasarımcıları, aydınlatma mühendislerinin faaliyetleri vb.), sanatsal yaratımlar (heykeltıraşlar, ressamalar, karikatüristler, gravüribantlar gibi bireysel sanatçıların aktiviteleri ile kurgusal yazı, teknik yazı gibi konularda bireysel yazarlık faaliyetleri; bağımsız gazetecilerin faaliyetleri vb.), sanat tesislerinin işletilmesi.

2010 yılı verilerine göre sektörde istihdam edilenlerin sayısı 234.000'dir.

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/germany/germany-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-live-performance> (Erişim tarihi: 18.11.2016).

¹⁰¹Deutscher Bühnenverein, ülkede sanat sektöründe temsil gücü bakımından önemli bir işveren örgütüdür. Sanat sektöründe birlik tarafından imzalanmış toplu sözleşmeler, 180 üye şirketi ve 25.000 sanat çalışanını kapsamaktadır. Birlik, üyeleri ve ilgili kurumlarla yakın işbirliği içinde çalışmaktadır. Tiyatroları ve orkestraları etkileyen tüm sanatsal, örgütsel ve kültürel politika konulara ilişkin (şehirler için tiyatroların ve orkestraların önemi, izleyicilerin gelişimi ve yasal çerçeve koşullarının şekillendirilmesi, sanatçıların sosyal durumu vb.) ilişkin bir tartışma zemini oluşturmaktadır. Ayrıca, tiyatro ve orkestralarda çalışma koşullarının şekillendirilmesi amacıyla, birlik bünyesinde uzman organlar tarafından stratejiler geliştirilmektedir. Birlik, tiyatrolar ve orkestralarla ilgili tüm sanatsal, yasal, örgütsel ve siyasi konulara katılmakta; üyelerinin yanı sıra federal hükümet, federal devletler ve belediyeler için bir irtibat noktası olarak hizmet vermektedir <http://www.buehnenverein.de/de/deutscher-buehnenverein/8.html> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

Ülkede, üzerinde durulabilecek bir diğer toplu iş sözleşmesi ise, orkestralar için sektörel düzeyde bağtlanmış olan sözleşmedir. Alman Orkestrası Birliği'ne göre böyle bir toplu iş sözleşmesi (TVK)'nin varlığı, Avrupa'da istisnai bir nitelik arz etmektedir. Ayrıca söz konusu sözleşme kapsamında, kamuya ait sözleşme şartlarının diğer orkestralara uyarlanması da özgün bir uygulamadır. Sözleşme, işçi tarafını temsilen DOV ile işveren tarafını temsilen Deutsche Bühnenverein arasında, grevlerin eşlik ettiği beş yıllık bir müzakere sürecinin ardından, orkestra müzisyenleri için imzalanmıştır. Sözleşme, 01.01.2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Birleşik Hizmet Sendikası, toplu pazarlık aşamasında yer almamış ancak, sürece ilişkin işbirliği içinde bulunmuş ve destek sunmuştur. Toplamda yüz orkestrayı kapsayan sözleşme ile fiilen kabul görmüş birçok uygulama, düzenleme altına alınmıştır. Bu kapsamda;

- çalışma saatlerinin organizasyonu daha esnek hale getirilmiş,
- medya haklarının düzenlenmesi konusu modern bilgi teknolojilerinin gereklerine göre uyarlanmış,
- orkestralar arasındaki kooperatif imkanları güçlendirilmiş,
- müzisyenlerin ücretlerinin kamusal alandaki hizmetin ücret gelişmelerine uyması hususu benimsenmiştir¹⁰².

Toplu iş ilişkileri bakımından verilen bu bilgiler ışığında, ülkede toplu pazarlığın sektör temelli yapılması ve toplu iş sözleşmelerinin genel anlamda ulusal olarak uygulanması, sözleşme kapsamını genişletmekte ve sanatçıların çalışma koşulları için olumlu bir tablo çizmektedir. Ayrıca, Fransa örneğine nazaran, sanatsal alanda daha merkezi ve güçlü sendikaların bulunması toplu pazarlık gücünü arttırmaktadır.

Sanatçıların sosyal güvenlik hukuku bakımından durumlarının incelenmesi kapsamında ise; öncelikle ülkedeki sosyal güvenlik sistemine ilişkin genel bazı bilgiler sunulacak sonrasında sanatçılar açısından özgün bir sosyal sigorta sistemi üzerinde ayrıca durulacaktır.

2.3.1.2.3. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları

Almanya'da uzun vadeli sigorta kolları, kuşaklararası dağıtım modeline göre ve zorunlu bir sosyal sigorta programı olarak devlet tarafından yürütülmektedir. Bunun

¹⁰²<http://www.dov.org/pressereader/items/332.html?search=TVK> (Erişim tarihi: 20.10.2016).

yanında, zorunlu devlet sigortasını tamamlayıcı nitelikte, gönüllülük esasına dayanan şirket temelli emeklilik sistemleri ve bireysel emeklilik sistemleri mevcuttur. Uzun vadeli sigorta kollarından yapılan yardımların finansmanı, sigortalılardan, kendi adına ve hesabına çalışanlardan ve işverenlerden alınan prim kesintileriyle sağlanmaktadır. Devlet sigorta temelli yardımlar için katkı sağlarken, sigorta temelli olmayan yardımları da finanse etmektedir. Zorunlu emeklilik sigortası kapsamındaki harcamaların %31'i devlet tarafından finanse edilmektedir¹⁰³.

Genel olarak tüm Alman vergi mükellefleri için prim oranları, emeklilik fonları için gelir vergilerinin; %19.1'i, sosyal fonlar için %1.7'si, sağlık sigortası için %13.5'idir. İşçi statüsündeki sanatçılar prim oranlarının yarısından sorumlu olup kalan yarısından da işverenleri sorumludur (Mitchell, 2001, s. 45). Bu kapsamda, bir işverene bağımlı olarak istihdam edilen sanatçıların sosyal güvenlik hakkına ulaşımı diğer çalışanlarla aynı koşullarda ve aynı sosyal güvenlik sistemi içinde gerçekleşmektedir. Ancak bu durum bağımsız çalışan sanatçılar için söz konusu değildir. Ülkede, ayrıntıları aşağıda ele alınacak olan ve bağımsız çalışan sanatçılar için geliştirilmiş *özel bir sosyal sigorta sistemi* bulunmaktadır.

Alman Federal Parlamentosu tarafından, 1970'li yılların başında Kültür Sanat Araştırmaları Merkezi aracılığıyla profesyonel sanatçılar arasında geniş ölçekli ampirik bir çalışma başlatılmıştır. Araştırma sonuçları, 1975 yılında yayınlanan Künstler-Raporu ile duyurulmuştur. Meslek örgütleriyle yapılan tartışmaların ardından, 1981 tarihli Sanatçıların Sosyal Güvenlik Yasası (Künstler Sozialversicherungsgesetz-KSVG) kapsamında, serbest meslek sahibi sanatçılar için sağlık sigortası ile yaşlılık sigortasını kapsayan ve kamu sosyal güvenlik sistemiyle güçlü bağlantıları olan, Künstlersozialkasse (KSK) isimli özel bir sosyal sigorta sistemi geliştirilmiştir¹⁰⁴. Bağımsız çalışan sanatçılar ve gazetecileri kapsayan sistem, iki meslek için belirli bir emeklilik planının bulunmaması ve sağlık sigortası haklarından faydalanılamaması nedeniyle, sosyal güvenlik ağında oluşan boşluğun doldurulması amacıyla hayata geçirilmiştir. 2012 yılı itibarıyla yüzü aşkın mesleği kapsamına alacak şekilde (yazarlar, çevirmenler, gazeteciler, oyuncular, yönetmenler, müzisyenler, besteciler, moda, grafik ve multimedya tasarımcıları vb.) 177.219 kişi bu olanaktan faydalanmıştır (Liemt, 2014, s. 29).

¹⁰³<https://www.issa.int/en/country-details?countryId=DE®ionId=EUR&filtered=false> (Erişim tarihi: 15.10.2016).

¹⁰⁴http://portal.unesco.org/culture/en/ev.phpURL_ID=34252&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (Erişim tarihi: 20.10.2016).

Sistemden yararlanılabilmesi için; bağımsız çalışma durumunun ile yıllık gelirin belirlenen asgari seviyenin üzerinde olduğunun kanıtlanması gerekmektedir (sisteme yeni dahil olacak bazı gruplar için muafiyet sağlanmıştır: örneğin sanat okullarından yeni mezun olanlar üç yıllık bir süre için asgari gelir kuralından muaftır ancak serbest statülerini kanıtlamalıdır). Bu sistemde, devlet ve sanatçının çalışmalarını kullanan galeri sahipleri, müzayedeciler, yayıncılar, tiyatrolar gibi işletme ve organizasyonlar da sistemin finansmanına katkı sunmaktadır. Sistemin finansmanı %50 oranında sanatçı, %30 oranında sanatçının çalışmalarından faydalanan işletme ya da firma, %20 oranında ise devlet tarafından sağlanmaktadır (Mcandrew, 2002, s. 43).

Bağımsız çalışan sanatçılar bakımından, sosyal sigorta haklarından yararlanma konusunda sağlanan bu imkan, sanatçıların yaşam ve bu bağlamda çalışma koşullarını da olumlu yönde etkilemektedir.

2.3.1.3. Kanada’da

Kanada, yasama güçlerinin federal ve eyaletler olmak üzere iki düzeye bölündüğü federal bir devlettir. Anayasaya göre; eyaletler eğitim ve kültürel konularda federal hükümetin sorumluluğunu paylaşmakla sorumludur. İki düzeyde de kültür ve sanat alanıyla ilgilenen benzer kurumlar mevcuttur (Mcandrew, 2002, s. 27). Çalışma ilişkileri alanında ise; Kanada Çalışma Bakanlığı, istikrarlı ve yapıcı iş ilişkilerinin teşvik edilmesi amacıyla istihdamla ilgili çeşitli düzenlemeler çerçevesinde işyeri anlaşmazlıklarını gidermek, toplu sözleşmelerin çözümüne yardımcı olmak ve toplu pazarlık bilgileri üretmek gibi faaliyetler yürütmektedir¹⁰⁵.

Kanada’da sanatçıların, bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku bakımından durumları aşağıdaki şekilde ele alınabilir.

2.3.1.3.1. Bireysel iş hukukuna ilişkin hakları

Ülkede, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından temel bazı hak ve ilkeler bağlamında en üst sırada 1982 tarihli Kanada Anayasası yer almaktadır. Anayasa’nın ikinci maddesinde temel haklar başlığı altında; vicdan ve din özgürlüğü, basın özgürlüğü ve diğer iletişim medyası da dahil olmak üzere düşünce ve ifade özgürlüğü; barışçıl

¹⁰⁵<https://www.labour.gov.on.ca/english/lr/index.php> (Erişim tarihi: 20.10.2016).

toplanma özgürlüğü ile örgütlenme özgürlüğü teminat altına alınmıştır. Ayrıca, yedinci madde kapsamında kişilerin yaşam, özgürlük ve güvenlik haklarından temel adalet ilkeleri uyarınca yoksun bırakılmama hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Anayasa'nın on beşinci maddesinde ise, herkesin özellikle ırk, ulusal veya etnik köken, renk, din, cinsiyet, yaş veya engelliliğe dayanan bir ayrımcılık olmaksızın yasa önünde eşit olduğu vurgulanarak eşitlik ilkesi hükme bağlanmıştır¹⁰⁶.

Ülkedeki iş mevzuatı kaynakları, yasama yetkisinin anayasal olarak ikiye bölünmesi sebebiyle, federal ve eyaletler düzeyinde olmak üzere ikili biçimde ele alınabilir. Bu bağlamda federal düzeydeki kaynaklar şu şekilde sıralanabilir;

- Kanada İş Kanunu: Kanun kapsamında, endüstri ilişkileri ve toplu pazarlığa ilişkin hususlar da dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, kıdem, asgari ücret, izinler, fesih gibi konular düzenleme altına alınmıştır. 1985 tarihli Kanun içerdiği ayrıntılı hükümler ile çalışma ilişkileri bakımından temel kaynak niteliğindedir.
- Kanada İnsan Hakları Kanunu: Kanun, çalışanlar ve potansiyel çalışanlar (adaylar) için ırk, ulusal veya etnik köken, renk, din, yaş, cinsiyet, cinsel tercih, medeni hal, aile statüsü ve engelliliğe dayalı ayrımcılığa karşı koruma sağlamaktadır. Ayrıca kanun kapsamında, iş ilişkisi sona eren çalışanların eski durumlarına iadesi ile bu nedenle duyguların ve kişiliği zedelenen çalışan için az miktarda tazminat ödemesi de dahil olmak üzere, telafi yetkilerine sahip Kanada İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuştur.
- Kanada Emeklilik Planı Kanunu ve İstihdam Sigortası Kanunu: Tüm işverenler için geçerli olan federal kanunlardır. Kanada Emeklilik Planı Kanunu, emeklilik veya kalıcı engellilik nedeniyle emeklilik maaşlarına hak kazanmış kişilere yöneliktir. İstihdam Sigortası Yasası, geçici işsizlik dönemlerinde bireylere yedek gelir sağlayan bir düzenlemedir (Wilkinson ve Caughey, 2011, s. 1).

Bu bağlamda, federal düzeyde faaliyet yürüten bir sanatçının çalışma ilişkileri genel olarak yukarıda belirtilen düzenlemeler çerçevesinde şekillenecek, eyalet sınırları içinde çalışılması durumunda ise eyalet özel düzenlemeleri de belirleyici olacaktır. Kanada İş Kanunu'nda federal iş kavramından ne anlaşılması gerektiği ve hangi alanlarda yürütülen

¹⁰⁶<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-15.html> (Erişim tarihi: 20.10.2016).

işin bu kapsamda sayılacağı ise, açık bir biçimde ifade edilmiştir¹⁰⁷. Ancak, genel anlamda eyalet mevzuatı ile federal mevzuat arasında bir uyum olduğu söylenebilir. Nitekim, Ontario eyaleti İnsan Hakları Kanunu da federal muadili Kanada İnsan Hakları Kanunu gibi, tüm istihdam alanlarında ayırım yapılmaksızın eşit haklar ve fırsatlar sağlanmasını amaçlamaktadır. Ayrıca, kanun kapsamında, insan haklarına yönelik şikayetleri inceleyen ve hükme bağlayan bir mahkeme oluşturulmuştur (Wilkinson ve Caughey, 2011, s. 2). Konumuzla ilgili olarak, aşağıda federal iş mevzuatı üzerinde durulacaktır.

Kanada İş Kanunu'nun birinci bölümünde yer alan tanıma göre işçi; bir işveren tarafından istihdam edilen ve sözleşmenin bağımlı tarafını oluşturan herhangi bir kişiyi ifade eder. Ancak, yönetim işlevleri yerine getiren veya endüstri ilişkileri ile ilgili konularda özel bir kapasitede çalışan bir kişi işçi tanımı içinde yer almaz (m.3). Bu bağlamda, bir sanatçının Kanada İş Kanunu çerçevesinde işçi kabul edilebilmesi için bu tanım kapsamında yer alması gerekmektedir. İşçi statüsündeki bir sanatçı da, bireysel iş ilişkileri bakımından, aşağıda genel hatlarıyla üzerinde durulacak olan koruyucu düzenlemelerden faydalanacaktır.

Kanada'da, bir iş sözleşmesine iş mevzuatı kapsamında belirlenen asgari standartlara aykırı hüküm konulması yasaklanmıştır. Bu nitelikte olup sözleşmeye dahil edilen hükümler geçersiz kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin, yazılı ya da sözlü olarak yapılabilir. İşe başlanmasından sonra, iş sözleşmesine bir promosyon veya tazminat artışıyla ilişkili olmadıkça ek bir husus konulması mümkün değildir. Sözleşme, çalışanın unvanı, sorumlulukları, ücreti, yapılacak yardımları ve izin sürelerini içermelidir (Campbell, 2011, s. 3).

Kanada İş Kanunu'nun, "Endüstri İlişkileri" başlıklı birinci bölümünde toplu iş ilişkileri ayrıntısıyla ele alınmıştır ve bu bölüm, bireysel iş ilişkileriyle ilgili verilecek

¹⁰⁷Kanunun *Açıklama* başlıklı ikinci maddesine göre; şu alanlarda yürütülen işler federal iş olarak kabul edilmiştir: gemilerin işletilmesi ve Kanada'nın herhangi bir yerinde gemi ile nakliye dahil olmak üzere, denizde seyrüsefer ve denizcilik için veya bununla bağlantılı olarak işletilen bir işletme, yapılan bir iş veya taahhüt, herhangi bir ili diğer illerle bağlantılandırıran veya bir il sınırlarını aşan demiryolu, kanal, telgraf veya başka bir çalışma veya taahhüt, bir ili başka bir ille bağlayan veya bir il sınırlarının ötesine uzanan bir dizi gemi hattı faaliyeti, il ve diğer iller arasında veya herhangi bir il ve Kanada dışındaki herhangi bir ülke arasındaki feribot faaliyeti, havaalanı, uçak veya bir hava taşımacılığı hattı faaliyeti, bir radyo yayın istasyonu faaliyeti, Banka Kanunu'nun ikinci bölümü anlamında bir banka veya yetkili bir yabancı banka faaliyeti, bir eyalette tamamen yerleşik olursa dahi, parlamentonun Kanada'nın genel yararı olduğunu ilan ettiği ya da iki veya daha fazla ilin yararı için, yürütmeden önce veya sonra bu nitelikte olduğu kabul edilen iş veya taahhüt ile eyaletlerin yasama organlarının münhasır yasama yetkisi dışındaki bir iş, taahhüt veya işletme. <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-1.html#h-3> (Erişim tarihi: 18.10.2016).

bilgilerden sonra ele alınacaktır. Kanunun “İş sağlığı ve güvenliği” başlıklı ikinci bölümünde; işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne ilişkin olarak, öncelikle genel bir çerçeve çizilmiş, takip eden maddelerde ise sorumluluğun kapsamı oldukça ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. İşverenin genel yükümlülüğü kapsamında; her işverenin çalıştırdığı kişilerin, işyerinde sağlığının ve güvenliğinin korunmasını sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (m. 124). Kanunun devam eden maddelerinde ise; tüm kalıcı ve geçici inşaatların, korkuluk ve barikatların öngörülen standartlara uygun olmasını sağlamak; tüm iş kazaları, mesleki hastalıkları ve diğer tehlikeli olayları öngörülen şekilde araştırmak, yetkililere bildirmek gibi ayrıntılı yükümlülüklerle yer verilmiştir (m. 125 vd.)¹⁰⁸. İş sözleşmesi kapsamında çalışan bir sanatçının da işini ifa ederken, işverenden söz konusu iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerini getirmesini talep etme hakkı vardır.

Kanun’un “Çalışma Saatleri, Ücretler, Tatil ve İzinler” başlıklı üçüncü bölümünde; söz konusu hususlar sırasıyla ele alınmıştır. Buna göre; bir işçinin normal çalışma süresi günde sekiz saat, haftada kırk saati aşmamalıdır. Bir sanayi kuruluşundaki çalışmanın doğasının çalışma saatlerinin düzensiz dağılımını gerektiriyorsa, günlük ve haftalık çalışma saatlerinin, düzenlemelerde öngörülen şekilde, iki veya daha fazla haftayı içerecek şekilde ortalama olarak hesaplanabileceği de, kanunda hüküm altına alınmıştır (m.169). Ayrıca, bir toplu iş sözleşmesine tabi olarak çalışanlar için, bu asgari süreler kanunun öngördüğü koşulların sağlanması şartıyla değiştirilebilmektedir. Bu koşullar; en az iki haftalık ortalama çalışma süresinin kırk sekiz saati aşmaması ve söz konusu çalışmaya ilişkin zaman çizelgesinin işveren ve sendika tarafından yazılı olarak kabul edilmesidir (m. 172). Fazla çalışma ücreti, saatlik normal çalışma ücretinin bir buçuk katından az olamayacaktır (m.174). Ücret konusunu, taraflar arasında kararlaştırabilmektedir. Ancak işverenin, işçinin bulunduğu eyaletin yasama meclisi tarafından belirlenen saatlik asgari ücretten daha düşük bir oranda ücret ödeyemeyeceği hüküm altına alınmıştır (m. 178)¹⁰⁹. Örneğin; 01.10.2016 tarihinden 30.09.2017 tarihine kadar Alberta eyaleti için geçerli olan asgari ücret, saat başına 12.20 dolar olarak

¹⁰⁸<http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf> (Erişim tarihi: 10.11.2016).

¹⁰⁹Kanunun *Eşit Ücret* başlıklı maddesinde ise, iş ilişkisinde ayrımcı uygulamanın tipik biçimlerinden birini oluşturan ücret ayrımcılığı hususu ayrıca düzenleme altına alınmıştır. Buna göre; işverenlerin ücret konusunda ayrımcı uygulamalardan kaçınma yükümlülüğüne vurgu yapılmıştır. Ayrıca, işverenin ayrımcı bir uygulamada bulunduğunu makul gerekçelerle destekleyen bir müfettişin, durumu Kanada İnsan Hakları Komisyonu’na bildirebileceği ya da Kanada İnsan Hakları Kanunu çerçevesinde şikayette bulunabileceği hüküm altına alınmıştır (m. 182). <http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf> (Erişim tarihi: 13.11.2016).

belirlenmiştir¹¹⁰. Yıllık ücretli izin konusunda ise; bir çalışma yılını dolduran her çalışanın en az iki haftalık; bir işveren nezdinde altı yıllık kıdemi bulunan bir işçinin ise, en az üç haftalık ücretli yıllık izin hakkına sahip olduğu belirtilmiştir (m.184). Kanun'un üçüncü bölümünün onuncu kısmında ise; iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hususlar düzenleme altına alınmıştır. Bu kapsamda önce; önemli hastalık, ölüm veya kaybolma gibi bazı genel nedenler sıralanmış, takip eden maddelerde ise özel sona erme sebebi olarak fesih uygulamasına ilişkin ayrıntılara yer verilmiştir (m. 204 vd.). Üç ay boyunca sürekli biçimde istihdam edilen bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, feshin haklı nedene dayanması durumu dışında, durumu sona erme tarihinden en az iki hafta önce yazılı olarak işçiye bildirmek zorundadır. Ancak, bildirim süresini beklemek istemeyen işveren için diğer bir seçenek; işçiye iki haftalık ücreti tutarında bir tazminat ödeyerek iş sözleşmesini feshetmektir (m. 230) ¹¹¹. Bu bağlamda sanatçı ile işveren arasındaki bir iş sözleşmesinin de genel sebeplerle ya da fesih yoluyla sona ermesi mümkündür. Fesih haklı nedenle ya da bildirimli olarak gerçekleşebilir. En az üç aylık kıdemi bulunan bir sanatçının iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin, haklı bir nedene dayanmadığı sürece, bunu en az iki hafta önce yazılı olarak sanatçıya bildirmesi gerekecektir. Bildirim süresini beklemek istemeyen işveren için işçiye iki haftalık ücreti tutarında bir tazminat ödeyerek iş sözleşmesini feshetme hakkı da tanınmıştır.

İş sözleşmesi kapsamında çalışan bir sanatçının, bireysel iş ilişkisi bağlamında sahip olduğu haklarla ilgili yukarıda genel hatlarıyla ortaya konulan bilgilerden sonra, konuyla ilgili olarak aşağıda sırasıyla toplu iş hukukuna ve ardından sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hususlar üzerinde durulacaktır.

2.3.1.3.2. Toplu iş hukukuna ilişkin hakları

Kanada İş Kanunu'nun "Endüstri İlişkileri" başlıklı birinci bölümünde, temel bazı tanımlara yer verilmiştir. Buna göre sendika; işverenler ile işçiler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesini amaçlayan, bir şube veya yerel örgüt şeklinde de olabilecek işçi organizasyonları olarak tanımlanmıştır. Yetkili sendika; bir pazarlık birimindeki çalışanlar için toplu pazarlık yapması Kanada Endüstriyel İlişkiler Kurulu tarafından onaylanmış ve sertifikası iptal edilmemiş bir sendikayı veya bir pazarlık biriminde

¹¹⁰<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/canada> (Erişim tarihi: 19.11.2016).

¹¹¹<http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf> (Erişim tarihi: 13.11.2016).

Çalışanlar adına toplu sözleşme yapan diğerk herhangi bir sendikayı ifade etmektedir. Toplu sözleşme; bir işveren ile bir pazarlık acentesi arasında istihdam koşulları ve ilgili şartlara ilişkin hükümleri içeren yazılı anlaşma olarak ifade edilmiştir (m. 3). Kanunda “Temel Özgürlükler” başlığı altında ise; her işçinin kendi seçtiğı sendikaya üye olmak ve yasal faaliyetlerine katılmakta serbest olduğu; her işverenin de kendi seçtiğı işveren örgütüne ve yasal faaliyetlerine katılmakta serbest olduğu belirtilerek, sendikal özgürlük bakımından teminat sağlanmıştır (m. 8)¹¹².

Kanada’da, sendikalar tarihsel süreç içinde geleneksel olarak zanaat birlikleri ve endüstriyel birlikler olarak ikiye bölünmüştür. İlk sendikal yapılar nitelikli işçiler tarafından basım ya da marangozluk gibi alanlarda kurulmuştur. Yirminci yüzyılın sonlarında sendikaların diğerk türleri de ortaya çıkmıştır. Kamu sektörü sendikaları ise, kamu çalışanlarının örgütlenmesi ve toplu pazarlık yapmasına izin veren kanuni düzenlemelerin kabul edilmesiyle 1960’lı yıllarda ortaya çıkmıştır. Ülkede, toplu sözleşmeler kapsamında müzakere edilen konu başlıkları ağırlıklı olarak; iş sınıflandırmaları, ücret oranları, çalışma süreleri, fazla çalışma ücretleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve iş dağıtımına ilişkin hususlardır. Bunun yanında, sözleşme süresi boyunca ortaya çıkacak çatışmaları gidermek için öngörölmüş tahkim usulleri de kapsama alınmaktadır. Sendikalar, yerel düzeyden ulusal ve uluslararası düzeye kadar farklı seviyelerde örgütlenmişlerdir. Yerel sendikalar, genellikle ulusal veya uluslararası sendika ve birliklerin bir parçası niteliğindedirler. Bir sendikanın bir işyerinde pazarlık temsilcisi olarak onaylanması için, bir devlet kurumu olan Eyalet Çalışma Kurulu’na başvurusu gerekmektedir. Kurul, sendika üye sayısı vasıtasıyla, sendikanın o işyerindeki işçilerin çoğunluğu tarafından desteklenip desteklenmediğini ve temsil konusunda yetkisini belirler. Ülkede, sendikalar siyaset alanında da aktif rol almaktadırlar. Siyasal çalışmaların büyük kısmı, çalışanların genel menfaatini korumak için sendikaların oluşturduğu merkezi emek örgütleri tarafından yürütölmektedir. Bu emek örgütlerinin en önde geleni; üyeleri ve diğerk çalışanların çıkarına olan mevzuatın oluşturulması için lobi faaliyeti yürüten ve işçi tazminatları ile çalışma koşulları için asgari standartlara ilişkin mevzuatı destekleyen Kanada Çalışma Kongresi (CLC)’dir. Sendikalar ayrıca evrensel sağlık sigortası, işsizlik sigortası, sağlık ve güvenlik mevzuatı gibi (insan hakları, kadınlar için ücret eşitliği gibi toplumsal konular da dahil olmak üzere) toplumsal refah önlemleri

¹¹²<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-1.html#h-1> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

bakımından da bir baskı grubu oluşturmuşlardır. Ülkedeki en büyük merkezi emek kuruluşu olan Kanada Çalışma Kongresi'ni, Québec eyaletinde çok sayıda sendikayı kapsayan Ulusal Sendikalar Konfederasyonu takip etmektedir¹¹³. Kanada'da sendikalaşma oranı 2015 yılı için %31.8, toplu iş sözleşmesinin kapsamına ilişkin oran ise % 30.6'dır. Ülkede sendikalar ulusal, uluslararası, bağımsız bir yerel organizasyon ve yerel şubeler olmak üzere dört temel düzeyde faaliyet göstermektedirler. Ancak, çalışanların çoğunluğu (%69.7) ulusal birliklere üyedir¹¹⁴.

Ülkede faaliyet gösteren sanatçı birlik ve sendikaları şunlardır:

Kanada Televizyon ve Radyo Sanatçıları Birliği (ACTRA), Kanada Oyuncular Birliği (EQUITY), Kanada Müzisyenler Federasyonu (CFM), Toronto Müzisyenler Derneği, Kanada Tasarımcıları Derneği, Quebec Profesyonel Sanat Derneği (APASQ), Kanada Dans Sanatçıları Birliği (CADA), Kanada Yönetmenler Birliği (DGC), Tiyatro Sahne Çalışanları Uluslararası Birliği (IATSE), Kanada Ulusal Opera Birliği (opera.ca) Kanada Oyun Yazarları Birliği (PGC), Kanada Tiyatroları Profesyonel Birliği (PAC), Kanada Besteciler, Yazarlar ve Müzik Yayıncıları Derneği (SOCAN), Sanatçılar Sendikası (UdA), Kanada Yazarlar Birliği (WGC), Kanada Yazarlar Sendikası¹¹⁵.

Ülkede, sanatçı birlik ve sendikaları bazı sektörlerde, özellikle sanatçıların topluluk olarak çalıştığı sahne sanatları ve medya alanında, çeşitli başarılar elde etmişlerdir. 1940'lı yıllardan başlayarak, yapımcı gruplarıyla akdedilen toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki sanatçılar için daha ayrıcalıklı tazminat, sağlık sigortası ve benzer menfaatler sağlanmıştır. Ülkede 1960'lı ve 70li yıllarda sanatçı birlik ve sendikaları örgütlenme sürecine girmiştir. Ancak, genel olarak toplu iş sözleşmeleri yapmak ve kolektif güç oluşturmak bakımından bazı zorluklar da yaşandığı belirtilmektedir. Bu durumun başlıca nedenleri olarak;

- bazı sanatçılar için sözleşme ilişkisinin, yalnızca işin ya da eserin ortaya çıkarılmasından sonra gerçekleşmesi;
- birçok sanatçının tek başına çalışması ve yayıncı, yapımcı veya galeri ile arasındaki sözleşmeyi bireysel olarak oluşturması, gösterilmektedir (Neil ve Craig, 2010, s. 7).

¹¹³<http://autocww.colorado.edu/~toldy2/E64ContentFiles/HistoryOfTheAmericas/LaborUnionCanada060130.html> (Erişim tarihi: 22.11.2016).

¹¹⁴<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/collective-bargaining-data/reports/union-coverage.html> (Erişim tarihi: 22.11.2016).

¹¹⁵<http://www.caea.com/EquityWeb/Links/ProAssoc.aspx> (Erişim tarihi: 22.11.2016).

Ülkedeki güçlü bir sanatçı örgütü olan EQUITY'nin taraf olduğu ve tiyatro, dans, opera alanlarında imzalanmış bazı toplu iş sözleşmeleri, içerdiği ayrıntılı hükümler ve güncel olmaları bakımından aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

- Kanada Tiyatroları Sözleşmesi (CTA): Kanada Oyuncular Birliği ile Kanada Tiyatroları Profesyonel Birliği (PACT) arasında müzakere edilen sözleşme, ülke çapında birçok profesyonel ve bölgesel tiyatro şirketi tarafından imzalanmıştır. Sözleşmenin yürürlüğünün başlangıç tarihi 29.06.2015, bitiş tarihi ise 24.06.2018'dir. Bağımsız Tiyatro Sözleşmesi (ITA) ise, Kanada Tiyatroları Sözleşmesi'ne benzer nitelikte olup PACT üyesi olmayan profesyonel tiyatro şirketleri için kullanılmaktadır. İki sözleşme arasında uyum sağlanması için, Bağımsız Tiyatro Sözleşmesi'nde 04.01.2016 tarihinden itibaren geçerli olan temel bazı değişiklikler yapılmıştır. Kanada Tiyatroları Sözleşmesi, temel terim ve durumlarla ilgili genel bir bölüm ve ücretlerle ilgili bir bölüm olmak üzere, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; tiyatrolarda faaliyet yürüten meslek gruplarının iş tanımlarından, on altı yaşın altındaki çocuk sanatçıların çalıştırılmasına ilişkin standart ve koşulların belirlenmesine kadar birçok konuyu kapsayacak şekilde, tiyatrolardaki çalışma ilişkileri ayrıntısıyla ele alınmıştır¹¹⁶. Ücretlere ilişkin bölümde ise; aylık, haftalık, günlük ya da saatlik yapılacak ödemelerdeki asgari tutarlar, çeşitli çalışan grupları için ve yapılan işin niteliği, ifa koşulları dikkate alınarak tespit edilmiştir¹¹⁷.
- Kanada Ulusal Bale Sözleşmesi (NBCA): Kanada Ulusal Balesi ile akdedilen ve 2016-2019 dönemini kapsayan sözleşme; giriş kısmı, elli bir madde ve iki ek maddeden oluşmaktadır. Giriş kısmında, sözleşmenin taraflarına ve süresine ilişkin bilgiler verilmiştir. Sözleşmenin birinci maddesinde; tüm dansçılar, anlatıcılar, şarkıcılar, aktörler, koreograflar, sahne yöneticileri ve yardımcılarının sözleşmenin kapsamında olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, sözleşmeye sadece dansçılar değil söz konusu sanat faaliyetiyle ilgili görevler üstlenen diğer sanatçı gruplarının da dahil edilmesiyle, kapsamın oldukça geniş tutulduğu söylenebilir. Sözleşmede, çalışma koşulları çeşitli hükümler kapsamında ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Sözleşmenin onuncu maddesinde ücret kavramından ne anlaşılması gerektiği

¹¹⁶<http://www.caea.com/Equityweb/EquityLibrary/Agreements/Theatre/CTA/2015-2018CTA-MaterialTerms-FINAL.pdf> (Erişim tarihi: 23.11.2016).

¹¹⁷<http://www.caea.com/Equityweb/EquityLibrary/Agreements/Theatre/CTA/2015-2018CTAMinimumFeeBooklet-FINAL.pdf> (Erişim tarihi: 23.11.2016).

açıklanarak devamında asgari ücret tutarlarını ortaya koyan bir liste sunulmuştur. Buna göre ücret; sanatçının sözleşmeli haftalık ücretinin yanında, ek hizmetler için ödemeler ile sözleşmede yer alan diğer tazminatlar da dahil olmak üzere sanatçıya ödenmesi gereken tüm paraları içermektedir. Tanımlara ilişkin on ikinci maddede ise, söz konusu sanatçıların tanımı ve hangi işleri yürüttükleri de açıklanmıştır. Sözleşmenin *Genişletilmiş Sağlık ve Dış Sigortası* başlıklı on üçüncü maddesinde; karşı tarafın, her bir sanatçının Genişletilmiş Sağlık ve Dış Sigortası primini, tek ve eşit bir oranda karşılayacağı kararlaştırılmıştır. Sendikaya bildirimde bulunmak ve kapsamın mevcut seviyeden daha az olmaması şartıyla karşı tarafın, sigorta sağlayıcısını değiştirme hakkı da bulunmaktadır. Maddede, henüz Ontario Sağlık Sigortası Planı kapsamına girmeyen yabancı sanatçılar da dahil olmak üzere tüm sanatçıların, sigorta şirketinin evde ve çağrı üzerine gelen tıbbi personeline erişme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Yabancı sanatçıların da, söz konusu sigortanın kapsamına alınması oldukça olumlu bir yaklaşımdır. Ayrıca madde kapsamında; bir sanatçının kısa süreli iş göremez duruma düşmesi halinde sanatçıya haftalık kazancın %75'ine eşit bir gelir sağlanacağı hükme bağlanmıştır. Ödenecek tutarın azami sınırının ise, İstihdam Sigortası Kanunu çerçevesinde dönemsel olarak değiştirilen haftalık sınıra göre tayin edileceği belirtilmiştir (m. 13/3). Maddenin sözleşme sürelerine ilişkin kısmında; kıdemleri gözetilmeksizin tüm ana dansçıların ve şirkette beş sezondur çalışan diğer tüm sanatçıların elli iki haftayı kapsayan yıllık bir sözleşme istihdam edilmeleri öngörülmüştür (m. 13/9). Sözleşmenin devamında ücretli izinler, izinlerin sıralanması, konuk sanatçı ücretleri, performanslara ilişkin azami süre sınırları gibi hususlara değinilmiştir¹¹⁸.

Kanada Oyuncular Birliği'nin bu alanda taraf olduğu diğer sözleşmeler ise; EQUITY ile Alberta Bale arasında 2017-2020 dönemini kapsayacak şekilde 20.02.2017 tarihinde onaylanan Alberta Bale Sözleşmesi; Kraliyet Winnipeg Balesi (RWB) ile 2014-2017 dönemini kapsayan Kanada Bale Sözleşmesi ve Les Grands Bale Canadiens ile akdedilen Les Grands Bale Canadiens Sözleşmesidir¹¹⁹.

¹¹⁸Sözleşmenin tamamı için bkz.

<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Dance/NBC/NBCA2016-2019.pdf> (Erişim tarihi: 24.11.2016).

¹¹⁹<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Dance/DanceLibrary.aspx> (Erişim tarihi: 24.11.2016).

- Kanada Opera Sözleşmesi (COA): Kanada Oyuncular Birliği ile Kanada Opera Şirketi arasında 2016-2019 dönemi için 08.09.2016 tarihinde onaylanan sözleşme, giriş kısmı ile elli iki madde ve eklerden oluşmaktadır. Sözleşmenin giriş kısmında, taraflara ilişkin bilgiler yanında sözleşmenin kapsamına ilişkin bilgilere de yer verilmiştir. Buna göre sözleşme kapsamında kullanılan sanatçı kavramı ile; solistler, sahne sanatçıları (dansçılar da dahil olmak üzere), çıraklar, koro üyeleri, sahne yönetmeni, sahne asistanı, asistan ve çırak sahne yönetmeni, koreograf, yardımcı koreograf ve bale eğitmenleri ifade edilmektedir. Asistan ve çırakların da kapsama alınmış olması, sözleşme ile öngörülen koruyucu düzenlemelerden bu grupların da yararlanması bakımından önem arz etmektedir. Sözleşmenin *Güvenli ve Saygın İşyeri* başlıklı maddesinde; taciz edici ve şiddet içeren davranışların engellendiği ya da en aza indirildiği güvenli ve saygın bir işyeri ortamını teşvik etme konusunda tarafların ortak bir taahhüt atında oldukları belirtilmiştir (m. 7). Sözleşmenin tazminatlar başlıklı on birinci maddesinde ise; ücretlerin ödenme şekli, zamanı, tura çıkılması halinde yapılacak ödemeler, kısmi çalışılan haftalardaki ödeme gibi hususlar üzerinde durulmuştur. Ayrıca, yürütülen faaliyet türüne göre değişen haftalık (bazı gruplar için günlük ya da saatlik) asgari ücret tutarlarına ilişkin bir listeye de yer verilmiştir. Sözleşmenin devam eden maddelerinde; tanınlar, provalar, performanslar, ek performansların süresi ve asgari ücret düzeyleri, kostümlerin sağlanması gibi konular ele alınmış, *Güvenli ve Sıhhi Yerler* başlığı altında ise; soyunma odalarının fiziksel koşullarından, prova ve sahnelerin ideal sıcaklık derecelerine kadar ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir¹²⁰.

Sanatçıların toplu iş ilişkileri kapsamında üzerinde durulması gereken bir başlık da, ülkede yürürlükte olan *Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun*'dur.

Uluslararası boyutta, sanatçıların özel çalışma koşullarını ve sendikal haklarını tanıyan ilk federal kanun olan *Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun*, Kanada'da 1993 yılında kabul edilip 1995 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun, kendi adına bağımsız çalışan sanatçıları temsil eden dernekler, sendikalar veya federasyonlar ile federal yapımcılar ve kurumlar arasındaki toplu iş sözleşmeleri için yasal bir çerçeve sağlamaktadır. Kanun, işçi-işveren ilişkisi ile çalışan sanatçılar ve eyalet yetki sınırları içerisinde çalışan

¹²⁰Sözleşmenin tamamı için bkz.

<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Opera/COA/COA.pdf>
(Erişim tarihi: 24.11.2016).

sanatçıları kapsamamaktadır. Kanun kapsamında, sanatçılar ve yapımcılar arasındaki profesyonel ilişkilerin yürütülmesi için, federal yargının yetki alanı içerisinde *Kanadalı Sanatçıların ve Yapımcıların Profesyonel İlişkileri Mahkemesi* oluşturulmuştur. Parlamente'ya, Çalışma Bakanlığı vasıtasıyla rapor veren mahkemenin üç temel sorumluluk alanı vardır;

- sanat sektörünü kapsayan disiplinleri belirlemek,
- üyeleri adına toplu iş sözleşmelerine katılma hakkına sahip ulusal sanatçı birliğini onaylamak,
- birlikler ile federal yapımcılar ve ajanslar arasındaki sanatçı hizmetleri ve ilgili diğer konulara ilişkin minimum koşulları belirleyen sözleşmeleri düzenlemek.

Bugüne kadar mahkeme; yirmi üç sanatsal sektörü belirlemiş, yirmi bir sanatçı birliğini onaylamış, federal yapımcı ve ajanslarla on dört ödeme ölçekli sözleşme düzenlemiştir (Capiu ve Wiesand, 2006, s. 80).

Kanun 2002-2003 yılları arasında gözden geçirilmiş ve mevzuatın tek başına yeterli olmadığı konusunda bir fikir birliğine varılmıştır. Bu bağlamda, yasanın federal yapımcılarla sınırlı olması ve yalnızca çalışma ilişkilerini ele alması, sanatçı örgütleri tarafından temel eksiklikler olarak görülmüştür¹²¹.

Ülkede, Sanatçıların Statülerine İlişkin Kanun hükümlerinin etkisinin değerlendirilmesi bakımından bir rapor hazırlanmış ve kanunun sanatçıların sosyo-ekonomik durumlarını yeterince geliştirmediği belirtilerek aşağıda belirtilen alanlarda adım atılması gerektiğine işaret edilmiştir;

- sanatçıların ekonomik durumunu istikrara kavuşturmaya yardım etmek için bir gelir ortalama mekanizması oluşturulması,
- işsizlik sigortasına erişimin kolaylaşması,
- bir iflas durumunda sanatçılar için imtiyazlı veya teminatlı alacaklılar olarak yeni bir sınıflandırma yapılması,
- emeklilik planları, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile diğer sosyal yardım programları için iyileştirilmiş bir erişim sağlanması (Capiu ve Wiesand, 2006, s. 83).

Kanuna ilişkin olarak yukarıda belirtilen eleştiri başlıkları, esasında ülkede sanatçılarla ilgili adım atılması gereken öncelikli sorun alanlarını ortaya koyması

¹²¹<http://www.culturalpolicies.net/web/canada.php?aid=514&cid=1100&lid=en&curl=813> (Erişim tarihi: 12.10.2016).

bakımından da ipucu sunmaktadır. Ancak bu eleştiri noktalarına rağmen, uygulamanın oldukça özgün ve başarılı olduğunu söylemek yanlış olmaz. Ayrıca, Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun kapsamında oluşturulan *Kanadalı Sanatçıların ve Yapımcıların Profesyonel İlişkileri Mahkemesi*'nin, bir ihtisas mahkemesi olmasının yanında, sanatçıların çalışma ilişkileri bakımından yürüttüğü özel faaliyetler ile model oluşturacak nitelikte bir yapı sergilediği söylenebilir.

Toplu iş ilişkileri bağlamında üzerinde durulan bu bilgilerden sonra, aşağıda ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin yapısı, yasal çerçevesi ve sanatçılar açısından durumun değerlendirilmesine ilişkin hususlara genel hatlarıyla değinilecektir.

2.3.1.3.3. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları

Kanada'nın ilk ulusal sosyal sigorta programı İşsizlik Sigortasıdır. İşsizlik Sigortası Kanunu 1940 yılında federal hükümet tarafından uygulamaya konulmuştur. Takip eden süreçte, 1962 yılında Kuzey Amerika'da ilk kez devlet ve vergi destekli, kamuya açık bir tıbbi bakım sigortası planı getirilmiştir. Bu kapsamda, 1966 yılında federal hükümet Tıbbi Bakım Kanunu'nu kabul etmiş, 1971 yılına gelindiğinde ise tüm eyaletler mevzuat hükümlerine göre sisteme tabi olmuşlardır. Emeklilik, maluliyet yardımları ve hayatta kalanlara sağlanan yardımlar bakımından sosyal sigorta koruması sağlayan Kanada Emeklilik Planı, Federal hükümet tarafından 1965 yılında oluşturulmuştur¹²².

Kanada Emeklilik Planı kapsamında, tüm Kanada vatandaşları bir emeklilik maaşı ve Yaşlılık Güvencesi Yardımı alma hakkına sahiptir. Emeklilik planı kapsamında alınan miktar, programa ödeme yapılan yıl sayısına ve kazançların toplam miktarına göre hesaplanmaktadır. Kendi adına bağımsız çalışan tüm kişilerin (sanatçılar dahil) hem işveren hem de işçi paylarını ödeyerek bu plana ödeme yapmaları gerekmektedir. Ancak kendi adına serbest çalışan sanatçıların gelir seviyeleri düşük olduğu için, plan kapsamında yapılan ödemeler de düşük seviyededir. Bu açıdan, *emektar Kanadalı sanatçıların*, Kanada kültürüne olan katkıları göz önüne alınarak, düşük gelire sahip olmaları nedeniyle yaşadıkları problemlere çözüm bulmak için bir yöntem geliştirilmiştir. Şöyle ki; profesyonel sanatçı birliklerinden-federasyonlarından bazıları, üyeleri için ilgili kurum ve sanatçının ücretinden yapılan kesintilerce finanse edilen fonlar başlatmışlardır. Üyeler adına bu fonlar, Kanada Emeklilik Birikim Planı'na ödeme yapılması için

¹²²<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/social-security/> (Erişim tarihi: 26.11.2016).

kullanılmaktadır. Yine, Kanada Yazarlar Federasyonu gibi birlikler, üyeleri için grup sigorta planlarına sahiptirler. Görsel sanatçılar için ise sigorta veya plan uygulaması mevcut değildir (Capiu ve Wiesand, 2006, s. 83).

Bu bağlamda, sosyal güvenlik sisteminden sanatçılar da diğer bireyler gibi mevzuat çerçevesinde faydalanmakta ve sosyal güvenlik hakları, oluşturulan özel fonlar ve toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle desteklenmektedir.

2.3.2. Türkiye’de

Sanatçıların bireysel ve toplu iş ilişkileri ile sosyal güvenlik alanında sahip oldukları haklar bakımından şüphesiz Anayasa üst norm niteliği ile temel yasal dayanak niteliğindedir. Zira, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “Bilim ve sanat hürriyeti” başlıklı 27. maddesinde, herkesin bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahip olduğu hükme bağlanmıştır. Burada sanat ve bilim özgürlüğü kavramları birlikte ele alınarak özgürlüğün kapsamı açıklanmıştır. Yine Anayasası’nın “Sanatın ve sanatçının korunması” başlığını taşıyan 64. maddesinde, devletin sanat faaliyetlerini ve sanatçıyı koruyarak sanat eserlerinin ve sanatçının korunması, değerlendirilmesi, desteklenmesi ve sanat sevgisinin yayılması için gereken tedbirleri alacağı hükme bağlanmıştır. Bu hüküm kapsamında, sanat ve sanatçının korunması bakımından devlete anayasal düzeyde bir yükümlülük yüklenmiştir. Ayrıca sanatçılar çalışma ilişkileri bakımından, Anayasa’nın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı üçüncü bölümü kapsamında güvence sağlanan; çalışma hakkı, dinlenme hakkı, sendika kurma hakkı, sendikal faaliyette bulunma hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, adaletli bir ücrete sahip olma hakkı ve sosyal güvenlik haklarına sahiptirler.

Sanatçıların bireysel iş ilişkileri bakımından sahip oldukları haklar; borç ilişkilerinin düzenlendiği hizmet akdine ilişkin hükümleri bağlamında 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu¹²³ ve bireysel iş ilişkileri konusunda temel düzenleme niteliğindeki 4857 sayılı İş Kanunu¹²⁴ çerçevesinde şekillenmektedir. Sanatçıların iş sağlığı ve güvenliği bakımından sahip oldukları haklar bakımından temel hukuki dayanak, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların hak ve

¹²³RG., T. 04.02.2011, S. 27836.

¹²⁴RG., T. 10.06.2003, S. 25134.

yükümlülüklerini düzenleme altına alan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin yerini alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹²⁵ ve ilgili mevzuattır.

Sanatçıların toplu iş ilişkileri bakımından sahip oldukları hakları bakımından temel hukuki dayanak; işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu ve işleyişi, toplu iş sözleşmeleri, uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözülmesi ile grev ve lokavta ilişkin usul ve esasların düzenleme altına alındığı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹²⁶'dur. Buna göre, bir sanatçı sendikasının kurulması, işleyişi, sendikaya üyelik, işveren ya da işveren sendikasıyla akdedilecek toplu iş sözleşmesi, uyuşmazlığın barışçı yollarla çözümü ya da mücadeleci çözüm yolu olarak greve gidilmesine ilişkin hususlar 6356 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde şekillenecektir. Kamu görevlisi statüsü ile çalışan sanatçıların toplu iş ilişkileri ise, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu¹²⁷ hükümlerine tabi olacaktır. Ancak, bu çalışma kamu görevlisi statüsü ile çalışan sanatçıları kapsamına almamaktadır. Bu bağlamda, sanatçıların toplu iş hukukuna ilişkin hakları 6356 sayılı Kanun çerçevesinde ele alınacaktır.

Sanatçıların sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları bakımından ise, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortasının işleyişi, sağlanacak haklar ve yararlanma koşullarına ilişkin usul ve esasların düzenlendiği 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu¹²⁸ temel hukuki düzenleme niteliğindedir.

Ülkemizde sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından hakları bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları olmak üzere aşağıdaki şekilde ele alınabilir¹²⁹.

¹²⁵RG., T. 30.06.2012, S. 28339.

¹²⁶RG., T. 07.11.2012, S. 28460.

¹²⁷RG., T. 12.07.2001, S. 24460.

¹²⁸RG., T. 10.06.2006, S. 26200.

¹²⁹Sanatçıların ortaya çıkardıkları eserler üzerinde sahip oldukları manevi ve mali haklar konusu ise, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu çerçevesinde şekillenmektedir. Zira Kanun, ülkemizde fikir ve sanat eserleri hukuku alanındaki temel hukuki düzenleme niteliğinde olup fikir ve sanat eserlerini meydana getirenler ile ortaya çıkan ürünler arasındaki hukuki ilişkileri düzenleme altına almaktadır. Bu husus, genel olarak sanatçı hakları başlığı altında yer alsa da, çalışma ilişkileri kapsamında yer almamaktadır. Bu bağlamda çalışma konumuz bakımından, sanatçıların bu alana ilişkin hakları üzerinde durulmamıştır.

2.3.2.1. Bireysel iş hukukuna ilişkin hakları

Sanatçıların bireysel iş hukukuna ilişkin hakları aşağıda kategorik olarak ele alınmıştır.

2.3.2.1.1. Çalışma hakkı

Çalışma hakkı, gerek uluslararası gerekse ulusal yasal düzenlemelerde güvence altına alınmış temel bir haktır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesinde herkesin çalışma, işini serbestçe seçme ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Yine, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. maddesinde herkesin hayatını serbestçe girdiği bir işte çalışarak kazanma hakkı hükme bağlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48. maddesinde de, herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğu düzenleme altına alınmıştır. Bu çerçevede, sanatçılar da diğer bireyler gibi çalışma hakkına sahiplerdir. Ülkemizde, bu hakkın kullanımına ilişkin esaslar farklı yasal düzenlemeler ile belirlenmiştir.

Sanatçıların çalışmaları, çalışma biçimlerine bağlı olarak farklı hukuki statülerde ortaya çıkmaktadır. Genel olarak bu çalışmalar, kendi nam ve hesabına ya da bir işverene bağımlı biçimde olmak üzere ikili bir tasnife tabi tutulabilir. Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışma ise serbest meslek erbabı olarak ya da bir ticari faaliyet yürütmek suretiyle gerçekleşebilir.

Serbest meslek erbabından ne anlaşılması gerektiği, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu¹³⁰'nda açıklığa kavuşturulmuştur. Serbest meslek faaliyetini mutat meslek halinde ifa edenler de kanun kapsamında serbest meslek erbabı kabul edilmiştir (m. 66). Serbest meslek faaliyeti, sermayeden ziyade şahsi mesaiye ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari nitelikte olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılması olarak tarif edilmiştir. Her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazanç ise, serbest meslek kazancı olarak ifade edilmiştir (m. 65). Kanunda bu tanımlamaları takiben, serbest meslek erbabı sayılan gruplar maddeler halinde sıralanmıştır. Bun göre;

- konser veren müzik sanatçıları (m.66/4),

¹³⁰RG.,T. 06.01.1961, S. 10700.

- telif hakkının sahibi ya da kanuni mirasçılarının eseri kiralamasından (m.70/6) veya elden çıkartılmasından (m.80/3) serbest meslek kazancı elde edenler,
- serbest meslek faaliyetinde bulunan kollektif ve adi şirketlerde ortaklar, adi komandit şirketlerde komanditeler (m. 66/3) maddenin uygulanması bakımından serbest meslek erbabı olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda, çalışmaları belirlenen bu özellikleri taşıyan sanatçılar bu grupta yer alacak ve gelirleri serbest meslek kazancı olarak vergilendirilecektir.

Sanatçının faaliyetini, ticari bir işletme kapsamında yürütmesi de söz konusu olabilir. Bu durumda faaliyetin, ticaret ve vergi hukukunu ilgilendiren kısmı bakımından ilgili mevzuat hükümleri uygulama alanı bulacaktır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu¹³¹,na göre ticari işletme, esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı amaçlayan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız biçimde yürütüldüğü işletmedir (m.11/1). Kanunda bir ticari işletmeyi, kısmen de olsa, kendi adına işleten kişi ise tacir olarak kabul edilmiştir (m. 12/1). Gelir Vergisi Kanunu'nda, ticari kazançlar gelir kavramı kapsamındaki kazançlar arasında sıralanmıştır (m. 2/1). Bu bağlamda, vergilendirme bu nitelik ölçüt alınarak gerçekleştirilecektir.

Sanatçının bağımlı olarak iş görme edimini üstlenmesi ise, kamuda statü hukuku kapsamında ya da sözleşme ilişkisiyle özel hukuk kapsamında gerçekleşebilir. Bu çerçevede sanatçıların, İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi ile ya da Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde eser, vekalet veya yayım sözleşmesi ile çalışmaları da söz konusu olabilecektir. İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi yapma hakkı üzerinde, aşağıda ayrıca durulacaktır.

Sanatçıların kamudaki istihdam biçimleri, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde memur ya da sözleşmeli personel statüsünde olabilir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında statü hukukuna tabi olanlar, kanunun 4. maddesinde sıralanmıştır. Bunlar; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçilerdir. Kanunda, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuar ve orkestralarının sanatkar memurları, uzman memurları, uygulamacı uzman memurları ve stajyerler memurlarının özel kanunlarına ilişkin uygulamaları saklı tutulmuştur (m.1/3). Ayrıca, Devlet Konservatuarları sanatçı öğretim üyelerinin ve İstanbul Belediyesi Konservatuarı sanatçıların, 657 sayılı

¹³¹RG.,T. 14.02.2011, S. 27846.

Kanun’a tabi kamu idarelerinde zorunlu hallerde sözleşme ile istihdam edilebilecekleri hükme bağlanmıştır (m.4/1-b).

2.3.2.1.2. İş sözleşmesi yapma hakkı

İş sözleşmesi yapma hakkı çalışma hakkıyla bağlantılı bir haktır. Bu bağlamda çalışma hakkı bakımından güvence oluşturan yasal düzenlemeler iş sözleşmesi yapma hakkını da kapsamaktadır.

Hukukumuzda sözleşme serbestisi ilkesi geçerli olup bu serbesti, gerek sözleşme yapıp yapmama gerek sözleşme tarafını serbestçe seçebilme ve gerekse sözleşme içeriğini yasal sınırlar çerçevesinde serbestçe belirleyebilme yetkisini kapsamaktadır. Sanatçılar da bir iş sözleşmesini bu ilke çerçevesinde akdedebilme hakkına sahiplerdir.

İş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu’nda, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlanmıştır (m. 8/1). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere işçi tarafı iş görme edimini işverene bağımlı olarak yerine getirecektir. Bu bağlamda iş sözleşmesinin özünde diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak bir bağımlılık ilişkisi vardır. Yargıtay kararlarında da, iş sözleşmesi ile konusu bir işin görülmesi olan diğer sözleşmeler bakımından, bağımlılık unsuruna ve diğer iş görme sözleşmelerinin daha çok sonuç sorumluluğuna yöneldiği hususuna vurgu yapılmıştır¹³².

¹³²“...eser sözleşmesi öyle bir sözleşmedir ki; onunla yüklenici, iş-eser sahibinin ödemeyi üstlendiği ücret karşılığında bir eser meydana getirmeyi borçlanır. Gerek hukuk öğretisinde ve gerekse uygulamada eserin kapsamı genişletilerek; insan emeğinin ürünü olmak ve maddi bir varlıkta kendini göstermek kaydıyla, maddi olmayan şeylerin bile eser kavramı içine gireceği kabul edilmektedir. Burada önemli olan, yüklenici sanatçının, eser sözleşmesi konusu olan şeyin *sonuç sorumluluğunu* yani sonucun ortaya çıkmasını üstlenmiş ve sanat gücünü kullanarak, *bağımlı olmadan* yaptığı işlerin bağımlı işlere oranla üstün olmasıdır. Yüklenicinin sonuç sorumluluğunu üstlenebileceği her şey, ister maddi varlığı bulunsun, ister bulunmasın “eser” olarak kabul edilmelidir. Özetle, açıklanan bu hukuksal çerçeve dahilinde yanlar arasındaki sözleşmenin konusu ve hükümleri değerlendirildiğinde; sözleşmenin, Borçlar Kanunu’nun 355. maddesinde tanımlanan bir “eser” sözleşmesi olduğu sonucuna varılmaktadır...” H.G.K.2009/15-459E.,2009/541K. <https://kararara.com/forum/viewtopic.php?f=193&t=32756>

“...eser sözleşmesinin unsurlarını; eser imal etme, ücret, taraflar arasında anlaşma ve sözleşmenin şekli olarak belirlemek mümkündür. Eser sözleşmesi bir iş görme sözleşmesi olmakla birlikte, bu sözleşmede önemli olan çalışmanın kendisinden çok, bu çalışmadan ortaya çıkan ve objektif olarak gözlenmesi kabul olan sonuçtur. Bugün için artık söz konusu sonucun mutlaka maddi bir şeyde kendisini göstermesi gerekmediği görüşü gerek öğretide ve gerekse uygulamada baskın bulunmaktadır. İnsan emeği ürünü olmak ve maddi bir varlıkta devamlı olarak kendini göstermek kaydıyla, maddi olmayan şeylerin, örneğin fikri çalışma ürünlerinin dahi eser kavramı içine gireceği kabul edilmektedir. Bir yapı planı çizilmesi, bir kitap yazılması, bir tablo yapılması, yeni bir buluşun uygulanması suretiyle bir şey vücuda getirilmesi, bir film için senaryo hazırlanması gibi...” 23.HD. 2015/6590E.,2016/3589K. <http://hukukmedeniyeti.org/karar/648555/yargitay-23-hukuk-dairesi-e-2015-6390-k-2016-3589/>

İş sözleşmesinde işverenin yönetim hakkı karşısında işçinin talimatlara uyma borcu yer almakta ve işçi iş görme borcunu işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında yerine getirmektedir. Bu bağımlılık ilişkisi sözleşmenin tarafları arasında kaçınılmaz bir hukuki hiyerarşi yaratmaktadır (Süzek, 2017, s. 250). Bu kapsamda, bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığı faaliyet gösteren sanatçı da işçi olarak kabul edilecektir. Ancak atipik çalışma biçimleri dolayısıyla sanatçıların iş ilişkileri bakımından bağımlılık unsuru, klasik anlamda işçi-işveren ilişkisine göre farklılık arz etmektedir. Bunun temel nedeni, sanatsal faaliyetin özündeki yaratıcılığın bir bağımlılık ekseninde ortaya çıkacak hiyerarşiye ters düşmesidir. Bu noktada, sanatçı-işveren ilişkisinde söz konusu bağımlılık unsurunun tespitinde daha esnek bir yorumun yapılması yerinde olacaktır. Bu noktada yargı kararlarının ortaya koyduğu yaklaşım da önem arz etmektedir. Ancak bazı yargı kararlarında bağımlılık unsurunun tespit edilememesi sebebiyle sanatçı ile işveren arasındaki ilişkinin, bir iş sözleşmesi ilişkisi olarak kabul edilmediği görülmektedir. Örneğin; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi sosyal sigorta haklarıyla bağlantılı olarak açılan bir hizmet tespiti davasında, “bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılma” hususu bakımından sanatçı ile işveren arasındaki ilişkide bağımlılık unsurunun bulunmadığından bahisle, bir iş sözleşmesinin varlığından da söz edilemeyeceğini belirtmiştir¹³³.

Sanatçı ile işveren arasındaki sözleşme ilişkisi 4857 sayılı İş Kanunu’nda öngörülen sözleşme türlerinden herhangi birisi ile söz kurulabilir. Nitekim Kanunun 9. maddesine göre; taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalara bağlı kalarak, ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Ayrıca, bu sözleşmelerin çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli, deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabileceği hükme bağlanmıştır. Uygulamada, sanatçılar bakımından tam zamanlı iş sözleşmelerinden çok kısmi süreli iş

¹³³ “...Davacı, dublaj sanatçısı ve yönetmeni olarak çalıştığını iddia etmekte olup, anılan sektörde çalışanlar, işverenin stüdyosunda veya uygun göreceği yerde, başka bir anlatımla, işverenin işlerinde edimlerini göreceklidir. Bu durum, bir bağımlılık ortamı yaratma amacından çok, teknik ve doğal olanaklardan yararlanabilme gereğidir. İşverenin, belirli amacına varabilmesi için, işverence sanatçıya yapılacak müdahaleler, sanatçının bağımlı çalıştığı sonucunun çıkarılabileceği nitelikte görülmeyebilir. Örneğin, bir film sanatçısının bir kişiliği canlandırması söz konusu olduğunda, dekor ve kostüm yönüyle işyerindeki olanaklardan yararlanabilmek için işlerinde çalışması, işveren vekili olarak nitelenebilecek rejisörün genel direktifi ve denetimi altında edimini ifa etmesi, sigortalı sayılması için yeterli *sayılamaz*. Meydana getirilen filmin o sahnesini kendi sanat gücü ve yeteneği oranında gerçekleştireceği, *bağımlı olmadan* yaptığı iş oranının bağımlı işlere üstün bulunduğu cihetle, işverenle aralarındaki sözleşmenin hizmet akdi olduğu söylenemez...” Y.10.HD. 2014/2665 E. , 2014/5044 K. <https://kararara.com/forum/viewtopic.php?f=193&t=32756>.

sözleşmelerinin yaygın olduğu görülmektedir. Kısa süreli proje temelli işlerde ise süresiz iş sözleşmeleri söz konusu olabilmektedir.

Sanatçı ile işveren arasında yapılacak iş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir. Ancak süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur (m.8/I-II). Ayrıca çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri ve takım sözleşmeleri de yazılı şekil koşuluna bağlıdır.

Sanatçının iş görme edimini yerine getirdiği kişi ile arasındaki ilişkinin, hukuki olarak nitelendirilmesi önemli bir başlığı oluşturmaktadır. Nitekim, bu ilişkinin ne şekilde nitelendirileceği bununla bağlantılı sosyal güvenlik hakkı gibi birtakım hakların elde edilmesi bakımından önem arz etmektedir. Şüphesiz, sanatçının sanatsal faaliyetini yürütürken bir iş sözleşmesinin unsurlarının oluşup oluşmadığı, oluştu ise bu iş sözleşmesinin türü, icra edilen sanatsal çalışmanın niteliği ve çalışmanın yerine getirilme biçimi ile de yakından ilgilidir. Konuyla ilgili bir örnek olarak, dizi oyuncuların çalışma koşullarına yönelik sektörel bir inceleme yapan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş Müfettişi Ali Karaca'nın elde ettiği tespitler ele alınabilir. Bu inceleme, senaristlerin çok uzun nitelikteki dizi süreleriyle ilgili olarak, 2011 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne başvuruda bulunmaları ile başlamıştır. Bu başvuru neticesinde alana ilişkin inceleme yapma görevi kendilerine verilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş Müfettişi Ali Karaca, sektörle ilgili temel sorun başlıklarını sosyal güvencesizlik, çalışma koşulları ve kayıt dışılık olarak ortaya koymaktadır. İncelemede, alandaki sanat emekçilerinin çalışmalarının niteliğine göre hukuki statülerini ilişkin de tespitlerde bulunulmuştur. Karaca'ya göre; yönetmen ve müzisyen istisna akdine tabi olup İş Kanunu hükümleri kapsamında değildir. Karaca'nın oyuncular, figürasyon ve set işçileri ile ilgili tespitleri ise şu şekildedir:

“...Oyuncu, senaristin yazdığı senaryo doğrultusunda yönetmenin isteklerine uygun olarak rol icra etmektedir...başrol oyuncusu veya karakter oyuncusu diye bir ayrıma gitmiyoruz burada...Oyuncu ile yapılan sözleşmeler uyarınca, oyuncunun yapımcı firmanın onayı olmaksızın reklam veya başka bir dizide oynaması mümkün değildir. Oyuncunun icra ettiği rol, yönetmen vasıtasıyla kontrol edilmektedir...Ücret, yapımcı firma tarafından ödenmekte, cast ajansı aracılığıyla gelen oyuncu varsa bu oyuncuların ücreti ise çoğunlukla cast ajansı tarafından ödenmektedir. Oyuncu ile yapımcı firmanın taraf olduğu sözleşmeler dışında, bazı oyuncular için bağlı oldukları cast ajanslarının da dahil olduğu üç taraflı sözleşmeler yapılmaktadır. Bu durumda iş ilişkisi, yapımcı ile oyuncu arasında kurulmaktadır...Dolayısıyla yapımcının işçisidir. Buna karşın ücret ödemeleri çoğunlukla cast ajansları aracılığıyla yapılmakta, cast ajansına oyuncunun aldığı ücret dışında komisyon

ödenmektedir...Şimdi dizi çekimiyle alakalı set işçileri var. Bunlar da sanat, kostüm ve makyaj grubu olarak ayırabileceğimiz üç dört gruptan oluşur...” (Karaca, 2017, s. 77-81).

Karaca oyuncular, set işçileri ve figüranlar ile yapımcı arasındaki iş ilişkisinin niteliği ve tabi olunacak hükümlerle ilgili ise, şu ifadeleri kullanmaktadır:

“...Şimdi set çalışanlarının işçi olduğuyla alakalı herhangi bir tereddüt yoktur. Ancak, oyuncuları da katarak söylüyorum, bunlar işçidir ve işverenle yani yapımcı firmayla belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi yapabilirler. Eğer bir sinema filmi ya da bir reklam filmi söz konusuysa, şüphesiz buradaki sözleşmenin türü bir olgunun ortaya çıkmasına, objektif kriterlere bağlı olarak belirli süreli olabilir. Ancak bir dizi çekimi söz konusuysa sanki bunun ucu açıkmiş gibi, örneğin (X) dizisi gibi yıllarca devam eden diziler var. Artık burada belirli süreli iş sözleşmesinin varlığını kabul etmemek lazım diye düşünüyorum. Yine oyuncularla tam süreli ya da kısmi süreli sözleşme yapma durumu var. Bir de figüranlar var. Şimdi bir restoran sahnesini düşünün. Burada oyuncular bir diyalog içinde olacak ama fonda yemek yiyen insanlar var. Yapımcı, cast ajansına telefon ediyor. Diyor ki, işte bize yirmi kişi gönder, on bayan, on erkek ve bu kişilerin şık kostümleri olsun...Şimdi bu insanlar hazır olarak ikişer takım elbiseyle sete geliyorlar...Bu vesileyle cast ajanslarıyla figüranların yaptıkları iş, aslında bir günlük bir iş bile değil. Figüranların yaptıkları işler, nitelikleri itibarıyla otuz iş gününden az süreli olduğu için süreksiz iş niteliğindedir ve İş Kanunu’nun onuncu maddesinde belirtilen hükümleri dışındadır. Söz konusu işler, bu hükümlerin yerine Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir.” (Karaca, 2017, s. 81, 82).

Ortaya konulan bu tespitler, doğrudan alana ilişkin bir incelemeye dayanması bakımından önem arz etmektedir. Bu noktada oyuncular, set işçileri ve figüranların işverenle aralarında bir bağımlılık ilişkisi bulunduğu ve aradaki akdi ilişkinin bir iş sözleşmesi ilişkisi olduğuna vurgu yapılması dikkat çekicidir.

Sanatçıların iş sözleşmesi yapma hakkı ve bu haklarını ne ölçüde kullanabildikleri hususu, ülkemizde sanat alanına ilişkin daha genel nitelikli sorunlarla da bağlantılıdır. Nitekim, oyuncu ve dublaj sanatçısı Tilbe Saran, tiyatrolardaki çalışma ilişkileri kapsamında güvencesiz şekilde çalışan tiyatro oyuncularının sorunlarını, daha genel bir çerçeveden şu şekilde ele almaktadır:

“90’lı yıllara kadar hep aynı tiyatro kumpanyasıyla birlikte ve aynı mekanda maaşlı çalışan tiyatro oyuncuları varken, 90’lar ve sonrasında bu sistem yerini, parça başı iş yapan ve bir sezonda bazen üç dört yapımda rol bulmaya çalışarak hayatını idame ettirmeye çabalayan ve ek işler yapmak zorunda kalan bir gruba bırakmıştır. Bu sebeple Dormen, Dostlar, Kenterler, Gülriz Sururi-Engin Cezzar, Ankara Sanat Tiyatrosu, Ali Poyrazoğlu...gibi hepimizin kültürel belleğini oluşturan nice grup eriyip gitmiştir. Ödenekli kurumlar ise, devlet tiyatroları ve belediyeler tarafından kurulan belediye tiyatroları şeklinde

gruplanabilir...Devlet tiyatroları ve diğer ödenekli kurumlarda yeni kadro açılmaması sonucu yöneticiler, taşeron işçi alır gibi mevsimlik oyuncu kiralama yoluna gitmişlerdir. Tiyatrolara alınan bu kişiler, belirli süreli iş sözleşmeleri adı altında çalıştırılmaktadırlar. Hiçbir iş güvenceleri yoktur. Kendileri ile aynı sahneyi paylaşan meslektaşlarından çok daha düşük ücret almaktadırlar...Bu ortamda var olamayan oyuncular ise haklı olarak farklı işler yapmaya yönelmişlerdir...” (Saran, 2017, s. 92, 93).

Saran’ın üzerinde durduğu ve sözleşmeli olarak çalışan tiyatro sanatçılarının, güvencesiz ve belirsiz çalışma koşullarıyla ilgili olarak, İstanbul Devlet Tiyatrosu sözleşmeli oyuncularından Güler Turhan ise, şunları belirtmektedir:

“Birçok insan depresyona giriyor, intihara kadar giden insanlar var... Sözleşmeli oyuncular günlük olarak sigortalanıyor. Yani bir oyuncu ayda dört gün çalışmışsa, sadece çalıştığı günlerde sigortalı oluyor. Bu şartlar altında emekli olmak gibi bir durum da söz konusu değil. Ayda ne kadar oyun olabileceği belli değil, bir de iki de on sekiz de olabilir. Güvencesizsiniz. Mevsimlik işçi statüsündeyiz, sezon kapandığı takdirde siz işsizsiniz...Aile geçindiren insanlar var, onlar da o dönemlerde başka sektörler gidiyor. Ama orada da sıkıntı yaşıyorlar. Çünkü işveren daimi personel istiyor. Hepimiz tiyatrocı olmak istiyoruz. Bu işe gönül verdik, bunun için okudum. Çok emek verdim. Bu yola çıkıyorsun ve sonrası büyük bir hüsrana... Kadrodan ziyade de sözleşmeli sanatçılar olarak sigortamız tüm ay devam etsin, aylık net bir gelirimiz olsun istiyoruz.”¹³⁴

İş güvencesizliği, günün koşullarına uyum göstermeyen düşük düzeydeki ücretler ve bunlarla bağlantılı olarak sosyal güvenlik hakkından yoksunluk, sözleşmeli tiyatro oyuncularının birbirini etkileyen ve temel nitelikli sorunları olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3.2.1.3. Çalışma sürelerine ilişkin haklar

Çalışma süreleri 4857 sayılı İş Kanunu’nda “İşin düzenlenmesi” başlıklı dördüncü bölüm kapsamında düzenleme altına alınmıştır. Ayrıca, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde¹³⁵ de konuya ilişkin hususlar düzenleme altına alınmıştır.

Kanuna göre; çalışma süresi haftada en fazla kırk beş saat olup bu süre aksi kararlaştırılmadığı sürece, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünecektir (m. 63/I). Bu noktada, tarafların anlaşarak haftalık normal çalışma süresini, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde

¹³⁴http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/kultursanat/888132/Devlet_Tiyatrosu_nda_yine_sozlesmeli_oyuncu_krizi_Mevsimlik_isciyiz_.html (Erişim tarihi: 15.11.2017).

¹³⁵RG., T. 06.04.2004, S. 25425.

dağıtılabilmesi mümkün kılınmıştır. Ancak durumda, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı belirtilmiştir. Denkleştirme süresi olarak adlandırılan bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (m. 63/II). Böylece bazı haftalarda azami çalışma süresinin aşılması halinde, denkleştirme süresi uygulamasıyla bir denge sağlanmaya çalışılmıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde de denkleştirme süresine ilişkin paralel düzenlemeler yer almaktadır. Yönetmeliğe göre; parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de denkleştirmeye ilişkin hükümler uygulanacaktır (m. 5/III). Bu bağlamda, belli bir sanatsal üretime bağlı olarak söz konusu ücret türlerinin uygulandığı iş ilişkisinde, sanatçının çalışma süresi bakımından da denkleştirme süresi uygulaması söz konusu olacaktır.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde çalışma süresi; işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanmış ve İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı sürelerin¹³⁶ de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir (m. 3/I). Böylece, işçinin fiilen çalışarak geçirdiği süre yanında doğrudan mal ve hizmet üretimine ilişkin olmayıp işle bağlantılı olarak geçirilen bazı süreler de çalışma süresinden sayılmıştır. Bu bağlamda bir sanatçının fiilen çalıştığı ve de Kanun ve Yönetmelik kapsamında çalışma süresinden sayılan zaman dilimleri, çalışma süresine bağlı hakların kazanılmasında dikkate alınacaktır.

İşçilerin, çalışma süreleri ile ilgi önemli haklarından biri de ara dinlenmesi hakkıdır. İşçinin sağlığı ve güvenliği açısından önem arzeden bu hakkın iş verimliliği açısından da olumlu etkisi bulunmaktadır. Dinlenme hakkı, Anayasa ile teminat altına alınmıştır. Anayasaya göre; dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Genel olarak dinlenme hakkı; ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin haklarını da içermektedir.

¹³⁶“Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
 - b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
 - c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
 - d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
 - e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
 - f) 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.”
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> (Erişim tarihi: 16.11.2017).

Kanunda ara dinlenmesinin günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında ve o yerin gelenekleri ile işin gereğine göre ayarlanması gerektiği belirtilmiş ve günlük iş saatleri ölçüt alınarak asgari dinlenme süreleri ortaya konulmuştur. Buna göre;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilmesi gerekmektedir. Kural, dinlenme sürelerinin aralıksız verilmesi yönündedir. Ancak Kanunda, bu sürelerin iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabileceği de belirtilmiştir (m. 68).

Bu bağlamda bir sanatçı, çalışma süresi göz önünde tutularak Kanun ile belirlenmiş ara dinlenmesi hakkından faydalanacaktır. Tarafların söz konusu asgari sürelerin üzerinde bir ara dinlenme süresi tespit etmeleri de mümkündür. Ara dinlenmesi hakkı yanında sanatçının dinlenme hakkı kapsamında ücretli hafta tatili hakkı, ulusal bayram ve genel tatillerdeki dinlenme hakkı ve yıllık ücretli izin hakkı da bulunmaktadır. Hafta tatili ile ilgili hususlar İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Hafta Tatili Kanunu'nda¹³⁷ düzenlenmiştir. İş Kanunu'na göre; Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği belirtilmiştir. Çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti işveren tarafından tam olarak ödenecektir (m. 46). Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin, işçiye her hafta, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir (m. 421/I). Ayrıca, Hafta Tatili Kanunu ile haftada altı günden fazla çalışma yapılması yasaklanmıştır (m. 2). Bu düzenlemeler kapsamında, sanatçı haftalık çalışma döneminde bir tam çalışma günü hafta tatili yapacak ve iş karşılığı olmaksızın o günün ücretine hak kazanacaktır. Ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin olarak, İş Kanunu'nda işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde¹³⁸ çalışma yapmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerinin

¹³⁷RG., T. 01.01.1924, S. 54.

¹³⁸Konuyla ilgili olarak 17.03.1981 tarih ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da hangi günün ulusal bayram, hangi günlerinse genel tatil günleri olduğu belirtilmiştir. Buna göre; Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır (m. 1). Genel tatil günleri ise; resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir. Resmi bayram

tam olarak, tatil yapmayarak çalışmaları halinde ise ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücretin ödeneceği belirtilmiştir (m. 47/I). Yıllık ücretli izin hakkıyla ilgili olarak ise, İş Kanunu'nda yıllık ücretli izne hak kazanma, izin süreleri, iznin kullanılmasına ilişkin esaslar, yıllık iznin uygulanması, yıllık izin ücreti ve izinde çalışma yasağına ilişkin hususlara yer verilmiştir. Ayrıca Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde¹³⁹ konuyla ilgili ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. Bu düzenlemeler çerçevesinde genel olarak, sanatçı işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de dahil en az bir yıl çalışmış ise, yıllık ücretli izin hakkını elde edecektir. Yıllık ücretli izin süresi, çalıştığı süre kapsamında Kanunda belirlenen asgari sınırın altında olmamalıdır. Buna göre sanatçının çalışması;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) ise on dört günden,
- Beş yıldan fazla on beş yıldan az ise yirmi günden,
- On beş yıl (dahil) ve daha fazla ise yirmi altı günden az olmamalıdır. Ancak kişi on sekiz ve daha küçük yaşta ya da elli ve daha yukarı yaşta ise verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamayacaktır (m. 53).

Sanatçının yıllık ücretli izine hak kazanması için gerekli sürenin hesabında, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilerek göz önüne alınacaktır (m. 54). Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünememesi esastır (m. 56/I). Ancak izin sürelerinin, tarafların anlaşması ile ve bir bölümü on günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanılması mümkündür (m. 56/III). Ayrıca işverenin, izin dönemine ilişkin ücreti, iznin başlamasından önce peşin olarak ödemesi ya da avans olarak vermesi gerekmektedir (m. 57/I).

Çalışma süreleri bakımından Kanunda düzenlenen başka bir husus da gece çalışmasıdır. Gece çalışmalarına ilişkin esasların ortaya konulduğu hükümde, öncelikle “gece” sayılan dönem tanımlanmış ve sonrasında bu dönemdeki çalışmalara ilişkin esaslar düzenleme altına alınmıştır. Buna göre; “gece” dönemi en geç saat 20.00’de başlayıp en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönem olarak ifade edilmiştir. Kanuna göre, işçilerin gece dönemindeki çalışmaları yedi buçuk

günleri; 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı günü, 19 Mayıs günü Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günü ile 30 Ağustos günü Zafer Bayramı günüdür. Dini bayram günleri ise; Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı günleridir. Kanuna göre; ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Özel işyerlerinin ise, 29 Ekim günü kapanmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir (m.2). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2429.pdf> (Erişim tarihi: 17.11.2017).

¹³⁹RG., T. 03.03.2004, S. 25391.

saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilceğı de belirtilmiştir. Bu bağlamda bazı sektörlerdeki çalışmaların niteliğı göz önünde tutularak, işçinin yazılı onayı ile bu sürenin aşılabilmesi de söz konusu olabilecektir. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları uygulanan işler bakımından da Kanunda bazı koruyucu hükümlere yer verilmiştir. Buna göre; bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, takip eden ikinci çalışma haftasında gündüz çalıştırılmaları ile postalar sıraya konulacaktır. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esasının uygulanması da mümkündür. Ancak, postası değıştirilecek işçinin kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmesi gerekmektedir (m. 69). Ayrıca konuyla ilgili olarak, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütölen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik¹⁴⁰ kapsamında daha ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. Bunun yanında, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik¹⁴¹ ile kadın işçilerin gece çalışmasına ilişkin usul ve esasların düzenlenmiş ve koruyucu hükümlere yer verilmiştir. Bu bağlamda gece çalışması yapacak bir kadın sanatçı için de söz konusu yönetmelik hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Buna göre; kadın sanatçı her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz (m. 5). İşyerine ulaşım ile ilgili olarak, Belediye sınırları dışındaki her türlü işyerleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değışim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelmenin zor olduğı işyerleri bakımından işverenler, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlü kılınmıştır (m. 6). Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, bu postalarda çalıştırılmalarında sakınca bulunmadığına ilişkin sağlık raporunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınması ve işin devamı süresince de işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasının işverence sağlanması öngörölmüştür (m. 7). Eşlerin postalar halinde yapılan işlerde çalışması durumunda da bazı koruyucu hükümlere yer verilmiştir. Buna göre; kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütöldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteğı üzerine gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına

¹⁴⁰RG., T. 07.04.2004, S. 25426.

¹⁴¹RG., T. 24.07.2013, S. 28717.

rastlamayacak şekilde düzenlenecektir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin, aynı gece postasında çalışma isteklerinin ise işveren tarafından imkan dahilinde karşılanması öngörülmüştür (m. 8). Kadınların gebelik ve analık hallerinde çalışmaları konusu da Yönetmelikte düzenlenmiştir. Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden itibaren bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır (m. 9/I).

Çalışma süresine ilişkin haklar kapsamında, işçiye fazla çalışma yaptırılabilmesine ilişkin esas ve usuller de önem arz etmektedir. Konuya ilişkin hususlar 4857 sayılı İş Kanunu ve de İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği¹⁴² kapsamında ele alınmıştır. İş Kanunu'nda fazla çalışma; "...Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar" olarak ifade edilmiştir. Fazla çalışma yapılması nedenleri ile ilgili olarak ise "ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenler" sıralanmıştır. Fazla çalışma için işçiye ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi ile belirlenen tutardır (m. 41/II). İşçi isteği halinde, zamlı ücret yerine fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecektir. İşçi bu noktada seçimlik hakka sahiptir. Fazla çalışma dışında Kanunda fazla sürelerle çalışma üzerinde ede durulmuştur. Buna göre; haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ise, ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak ifade edilmiştir. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle tespit edilen tutardır. İşçi isteği halinde, zamlı ücret yerine serbest zaman hakkını da kullanabilir. Ancak bu durumda kullanacağı serbest zaman, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakika olacaktır. Fazla saatlerle çalışma konusunda Kanun işçinin onayının alınmasını zorunlu kılmıştır. Ayrıca fazla çalışma süresi ile ilgili olarak yıllık bir tavan sınır öngörülmüştür. Buna göre; fazla çalışma süresi toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz (m. 41). Kanunun devam eden maddelerinde, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde olmak iki fazla çalışma türü üzerinde daha durulmuştur. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma Kanunda belirtilen bazı zaruri durumların

¹⁴²RG., T. 06.04.2004, S. 25425.

ortaya çıkmasında söz konusu olacaktır. Bu durumlar; bir arızanın ortaya çıkması, makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerin söz konusu olması ya da zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması şeklinde ifade edilmiştir. Bu durumda işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin tamamı ya da bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunlu kılınmıştır (m. 42/I). Zorunlu nedenlerle yapılacak fazla çalışma konusunda işçinin onayından bahsedilmediği ve bunun işçi açısından Kanundaki şartlarla bir yükümlülük biçiminde ele alındığı görülmektedir. Nitekim, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde; fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekli olduğu ancak zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmayacağı hüküm altına alınmıştır (m.9/I). Ayrıca, fazla çalışma ihtiyacı olan işveren tarafından bu onayın iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınabileceği ve işçi özlük dosyasında saklanacağı belirtilmiştir (m. 9/II). Yönetmelikte fazla çalışma yapılamayacak işler ve fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler de belirtilmiştir¹⁴³. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya ilişkin İş Kanunu'ndaki maddede, genel sebeplerle yapılacak fazla çalışmaya ilişkin maddenin belli fıkralarına atıf yapıldığından, ücretin tespiti ve ödenmesine ilişkin yukarıdaki açıklamalar zorunlu nedenlerle yapılacak fazla çalışma için de geçerlidir (m. 42/II). Olağanüstü hallerde fazla çalışma ise, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak

¹⁴³Yönetmeliğe göre aşağıdaki işlerde fazla çalışma yaptırılmaz:

“a) İş Kanununun 63. maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde,

b) Aynı Kanunun 69. maddesinin 1 inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında.”(m. 7)

Fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler ise şunlardır:

“a) 18 yaşını doldurmamış işçiler,

b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,

c) İş Kanununun 88. maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,

d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.

e) 4857 sayılı Kanunun 42. maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43. maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçiler...” (m. 8).

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.6249&MevzuatIliski=0> (Erişim tarihi: 19.11.2017).

şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmanın gerekli görülmesi halinde söz konusu olacaktır. Bu durumda, işlerin türü ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu'nun günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabileceği belirtilmiştir (m. 43/I). Ancak, bu fazla çalışma biçiminin sanatçılar açısından uygulanma olasılığı bulunmamaktadır. Zira “yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerleri” nitelik bakımından sanatsal çalışmayla örtüşmemektedir. Diğer fazla çalışma türleri bakımından sanatçıların, iş mevzuatında belirlenen koşulların sağlanmasını talep hakkı bulunmaktadır.

Çalışma biçimleri tipik çalışma biçimine göre farklılık arzeden sanatçıların, çalışma süreleri de bu farklılık dolayısıyla daha esnek bir nitelik göstermektedir. Örneğin; sanatsal faaliyetlerin büyük bir kısmı, özellikle turizm ve eğlence sektöründe icra edilenler ve bazı sahne performansları, Kanunda gece olarak tanımlanan dönemde yürütülmektedir. Bu çalışmalarda, iş mevzuatı ile öngörülen esaslara uyulması gerekmektedir. Bunun yanında çalışma biçiminin düzensizliğine bağlı olarak, çalışma süresi de aylık, haftalık ya da günlük zaman dilimlerine istikrarlı biçimde dağılmamaktadır. Bu durum ise, çalışma sürelerinin belirsiz bir hal almasına yol açmaktadır. Bu belirsizlik halinin, sanat dallarına göre farklı biçimlerde yaşanması mümkündür. Örneğin, bir oyuncu için uzun süren prova ve çekimler, günlük çalışma süresinin uzunluğu ve yeteri kadar dinlenememe gibi sorunlar ön planda iken; bir ses sanatçısı için, çalışma sürelerinde dönemsel ya da mevsimsel olarak yaşanan değişiklikler ön planda olabilir. Sanatçıların çalışma süreleri bakımından yaşanan bu belirsizlik ve esnek yapı, normal çalışma süresi ile fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma arasındaki sınırı ve ayrımı da ortadan kaldırmaktadır. Bu bağlamda, çoğu zaman fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma niteliğindeki çalışmalar normal çalışma olarak algılanmakta ve buna bağlı haklardan mahrum kalınmaktadır.

Sanatçıların çalışma süreleri bakımından söz konusu olan bu esnek yapı esasında, yapılan işin niteliğinin çalışma süresinin temel belirleyicisi olmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim, sanatsal çalışma yöneldiği kitlenin talebi ya da beğenisi çerçevesinde şekillenmekte ve sanatçı ile işveren arasındaki iş ilişkisi bu bağlamda şekillenmektedir. Çalışma süreleri de iş ilişkisinin yapısına bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Örneğin; bir tiyatro oyuncusunun turnede sergilediği performans ve çalışma süresi ile, sezonun sonuna yaklaşılacak bir zaman dilimindeki çalışma süresi aynı olmayabilir. Sanatsal alanda, kişisel yetenek ve motivasyonun ön planda olması çalışma süresi bakımından sanatçılar arasında da bir farklılık oluşmasına yol açabilir. Ancak

önemli olan nokta, bu çalışmalarda yukarıda üzerinde durulan çalışma sürelerine ilişkin iş mevzuatımızda öngörölmüş olan koruyucu hükümlere uyulup uyulmadığıdır.

Sanatçıların çalışma süreleri ile ilgili üzerinde durulabilecek bir konu da, çalışmaya hazır şekilde beklenerek geçirilen sürenin, çalışma süresinden sayılması gerektiği hususudur. Örneğin; bar, gece kulübü veya herhangi bir eğlence mekanında müzisyen olarak çalışan bir kişi, işine gelmiş hatta tüm geceyi bekleyerek geçirmiş olsa dahi, o gün rezervasyonun ya da müşterinin az olması ya da olmaması, ücret alamamasına yol açabilmektedir (Durmaz, 2015, s. 265). Oysa 4857 sayılı İş Kanunu'nun açık hükmü gereği; işçinin işinde ve de her an iş yapmaya hazır şekilde bulunmasına rağmen çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş olarak geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmaktadır (m. 66/1-c). Bu bağlamda söz konusu süreler için de işçinin ücret alacağı doğmaktadır.

Sanatçıların çalışma süreleri bakımından söz konusu olan bu belirsiz ve esnek yapı, sanatçıların yaşamlarına ilişkin olarak bir planlama yapabilmelerini de güçleştirmekte ve bu durum beraberinde düzensiz bir yaşamın getirdiği sorunlar, motivasyon düşüklüğü, stres gibi farklı sorunlara da yol açmaktadır.

2.3.2.1.4. Ücret hakkı

Ücret, işçi ve ailesi için çoğu zaman tek geçim kaynağıdır. Bu nedenle ücret hakkı, ulusal ve uluslararası birçok düzenlemeye konu olmuştur.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde, herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak nitelikte adil ve elverişli bir ücrete hakkı olduğu hükme bağlanmıştır (m. 23/III). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de ücret konusunda düzenlemeleri bulunmaktadır. Ücretin Korunmasına İlişkin 95 sayılı Sözleşme bunlardan biridir. Sözleşmede, kendisine bir ücret ödenen veya ödenmesi gereken her şahıs hakkında sözleşmenin uygulanacağı hükme bağlanmıştır (m. 2). Sözleşmenin devam eden maddelerinde; ücretin ödenme biçimi, işçinin ücretini dilediği gibi kullanma özgürlüğü, ücret kesintilerine ilişkin şartlar, ücret haciz ve temlike karşı korunması, ücretin ödenme süresi, işe alınmalarından önce işçilere tabi olacakları ücret şartları hakkında bilgi verilmesi, ücret şartlarında değişiklik yapılması halinde değişikliklerin bildirilmesi hususları düzenleme altına alınmıştır.

İşçiler için sahip olduğu önem dolayısıyla ücret konusunda, ülkemizde anayasal bir güvence sağlanmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Ücrette adalet sağlanması" başlıklı 55. maddesinde; ücretin emeğin karşılığı olduğu belirtilmiş ve devlete çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü yüklenmiştir. Ayrıca, Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49. maddesinde; devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı hususu düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Ücret" başlıklı üçüncü bölümünde ise, ücret ve ücretin korunmasına ilişkin ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. Bu kapsamda, Kanun'un 32. maddesinde ücrete ilişkin bir tanımlama yapılmış, ücretin ödenme şekli, yeri ve süresi ile ücret alacağına ilişkin zamanaşımı hususları düzenleme altına alınmıştır. Kanunun devam eden maddelerinde de, ücretin gününde ödenmemesi halinde işçilerin sahip olduğu haklar ile ücretin haciz, devir ve temlik işlemleri bakımından korunması gibi hususlara yer verilmiştir. Ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da ücret ve ücretin korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir (m. 407 vd.)¹⁴⁴.

Sanatçılar da çalışma ilişkilerinde, ücrete ilişkin olarak ulusal ve uluslararası düzeydeki koruyucu hükümlerden faydalanacaklardır. Sanatçı ücretleri konusunda, günlük, haftalık ya da aylık biçimde zamana bağlı ücret sistemleri dışında, proje dönemine bağlı ücret, dizi ya da program yapımları bakımından bölüm başı ücret şeklinde farklı ücret türleri de söz konusu olabilmektedir.

Sanatçıların elde ettikleri ücret gelirleri, sanat dallarına göre değişiklik arzedebileceği gibi aynı sanat dalı içinde de farklılık gösterebilmektedir. Nitekim, sanatsal faaliyetlerde kişisel yetenek ve özellikler ile deneyim gibi kişisel faktörlerin yanında şans faktörü de etkili olmaktadır. Sanatçıların ücret düzeyleri arasındaki bu farklılık, oyuncu Feride Çetin tarafından şu şekilde ifade edilmektedir;

¹⁴⁴Bu kapsamda; işçi ücretlerinin ödenmesine ilişkin usul ve esaslara, işverene olan borcu nedeniyle işçi ücretinin takas edilebilmesine ilişkin şartlara, işverenin iş görme ediminin yerine getirilmesini kusura ile engellemesi ya da edimi kabulde temerrüde düşmesi halinde işçiye ücretini ödemekle yükümlü olduğu hususuna, uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçinin kusuru olmaksızın, bazı nedenlerle iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edememesi halinde işverenin, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için hakkaniyete uygun bir ücret ödeme yükümlülüğüne ve ücret alacaklarının haczine ilişkin esaslar ile devir ve rehin yasağına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

“Sevgili arkadaşımız (A)’nın adını anmak isterim burada. Kendisi star olduğu için aldığı yetmiş bin TL’den söz edilmektedir. Oysa aynı sette yer alan bütün oyuncuların aldığı rakamdan daha fazla bir tutardır bu ve sanki Türkiye’deki bütün oyuncuların bu rakamı aldığı gibi bir yanlış yaratılmaktadır. Çoğu zaman bir başrol oyuncusu elli bin ile yetmiş bin TL alırken, karşısındaki diğer başrol oyuncusu üç bin TL alabilir. Bu şöhretli olma, tecrübeli olma gibi kriterlere bağlı olarak değişir. Yine farklı kanallarda yayınlanan diziler bakımından da ücretlerde farklılıklara rastlanır. Mesela (X) kanalında yayınlanan bir diziden beş bin TL alan bir oyuncu, (Y) kanalında yayınlanan günlük bir diziden üç yüz, beş yüz TL arası para kazanabilir.” (Çetin, 2017, s. 19, 20).

Çetin’in bu ifadeleri, aynı sanat dalında faaliyet yürüten sanatçı ücretlerinin yalnızca kişisel bazı özellikler değil, bunun yanında sanatın icra edildiği yayın organı gibi diğer faktörlerle de ne ölçüde değişebileceğini ortaya koymaktadır.

Sanatçı ücretleri ile ilgili olarak üzerinde durulabilecek bir husus da, toplumda sanatçıların tümünün yüksek düzeyde ücretler elde ettikleri yönündeki kanıdır. Bu konuyla ilgili olarak, Oyuncular Sendikası eski genel başkanı oyuncu Meltem Cumbul, tüm oyuncuların çok yüksek rakamlarla ifade edilen tutarlarda ücret aldığına ilişkin, kamuoyundaki yanlış algıya şu şekilde değinmektedir:

“...star olarak tabir edilen az sayıda kişinin aldığı yüksek bölüm ücretleri medyada geniş yer bulurken, ne zor şartlarda ve ne büyük haksızlıklara maruz kalarak çalıştığımız, medyada kesinlikle bir karşılık bulmuyor. Çalışma koşullarının bu kadar kötü olmasının bir değeri yok, nasıl olsa çok para kazanılıyor diye düşünülüyor...” (Cumbul, 2017, s.14).

Toplumda genel olarak sanatçıların oldukça yüksek ücretlerle çalıştıkları yönünde bir kanı olsa da, bazı sanat dallarında belli bir ücret düzeyinden söz etmek dahi güçtür. Eğlence sektöründeki sanatçıların durumu buna örnek olarak gösterilebilir. Bu alanda ücret düzeyinin temel belirleyicisi piyasa koşulları olup, ücretlerin düşüklüğü sektördeki önemli sorunlardan biri olarak kabul edilmektedir. Eğlence sektöründe istihdam edilenlerin düşük ücretlere razı olmaları büyük ölçüde, dönemsel istihdam yaratan sektörlerde çalışanlar arasında gözlenen dönemsel yoksulluk riski ile açıklanmaktadır. Nitekim, eğlence sektörü çalışanlarının gelirleri turizm sektörü çalışanlarında olduğu gibi mevsimsel olarak değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenlik özellikle yaz ve kış ayları bakımından etkisini göstermektedir. Örneğin; yaz döneminde ekstra iş olarak değerlendirilen düğün eğlencelerinden de gelir elde edilmekte, kış döneminde ise işlerin azalmasına bağlı olarak yaşanan ekonomik sıkıntı ile daha düşük ücretlerle çalışmaya razı olunmaktadır. Sektördeki yaygın ücret biçimi yevmiye usulü olmakla birlikte, ücretin

aylık olarak alındığı durumlar da söz konusudur. Bunun yanında, fatura karşılığı çalışma sistemi de eğlence sektöründe karşılaşılmaktadır. Örneğin; fatura karşılığı çalışan bir müzisyen bağımsız çalışan sıfatını taşımakta ve bu durum işvereni başta sosyal sigorta yükümlülüğü olmak üzere birçok yasal yükümlülüklerden kurtarmaktadır (Durmaz, 2015, s. 266).

Sanatçı örgütleri de, zaman zaman düzenledikleri yerel düzeydeki etkinliklerle sanatçıların sorunlarını dile getirmeye çalışmaktadırlar. Örneğin; Müzisyenler ve Sanatçılar Federasyonu (MÜZSAN) Başkanı Ahmet Onurlu, Batman'daki yerel sanatçılarla bir araya gelerek, sorunları hakkında fikir alış verişinde bulunmuştur. Onurlu'ya yaşadıkları sıkıntılarla ilgili bilgi veren müzisyen ve sanatçıların kayıt dışı çalışmalarına bağlı olarak sigorta haklarından faydalanamamaları ve çalışmış oldukları mekanlarda ücret alamamaları temel sorunlar olarak ön plana çıkmıştır¹⁴⁵. Bu haber, müzisyen sanatçıların ücret başlığına ilişkin sorunlarına vurgu yapmakta ve bu sorunun kayıt dışı çalışma ile birleşince, sosyal güvenlik haklarını etkileyecek biçimde çok boyutlu bir hale geldiğini ortaya koymaktadır.

Sanatçı ücretleri ile ilgili olarak ABD'de 1940-2000 yılları arasındaki altmış yıllık dönemi kapsayacak şekilde yürütülen kapsamlı bir araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlar da dikkat çekicidir. Araştırmada bu dönemde ülkedeki yedi nüfus sayımı verilerinden elde edilen sonuçlarla, sanatçıların istihdam ve kazançları diğer tüm profesyonel ve teknik çalışanlarla karşılaştırılarak incelenmiştir. Araştırmaya göre, sanatçılar bu süreçte diğer çalışanlardan oluşan referans grup üyelerine göre daha az çalışmışlar, daha yüksek oranlarda işsizlik yaşamışlar ve daha düşük düzeyde ücret geliri elde etmişlerdir. Altmış yıllık dönemde, işsizlik oranları ve yıllık çalışma saatlerindeki eşitsizlikler bir miktar daralma gösterse de, kazançlardaki eşitsizlik durumu devam etmiştir. Buna göre, sanatçılar araştırma kapsamındaki tüm yıllarda daha az kazanmışlardır. Ayrıca, sanatçıların kazançlarının diğer profesyonel ve teknik çalışanların kazançlarına göre daha fazla değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir (Alper ve Wassall, 2006). Araştırma farklı bir ülkede yürütülmüş olmasına rağmen, sanatsal çalışmanın benzer yönleri ve sanatçıların ortaklaşan sorunları konusunda fikir vermesi bakımından önem arz etmektedir.

¹⁴⁵<http://www.merhabahaber.com/batmandaki-yerel-sanatcilarin-sorunlari-masaya-yatirildi-1183190h.htm> (Erişim tarihi: 20.02.2018).

Sanatçıların ücretleri konusunda yaşadıkları sorunlar, çoğu sanatçı için ek bir iş edinme ihtiyacını da beraberinde getirmektedir. Örneğin; tiyatro sanatçısı Füsün Demirel'in İstanbul'da bir semt pazarında tezgah açması haberlere konu olmuştur. Demirel, bu durumla ilgili olarak kendisine sorulan sorulara; pazarda tezgah sahibi birçok iyi eğitilmiş ve mesleğini bir biçimde icra edemeyen insan bulunduğunu, kendisinin de yaz aylarında tiyatro sezonunun kapanmasıyla evde oturmak zorunda kaldığını ve zamanını bu şekilde değerlendirmek istediğini belirterek cevap vermiştir¹⁴⁶. Bu örnekte de görüldüğü üzere, dönemselsel olarak yaşanan işsizliğin yol açtığı ücret kaybı, ek iş yapılarak telafi edilmeye çalışılmaktadır.

2.3.2.1.5. Eşit işlemler görme hakkı

Eşitlik ilkesi, gerek iş ilişkilerinde gerekse diğer yaşam alanlarında varlığı gereken temel ilkelerden biridir. Eşitlik ilkesi, farklı boyutlarıyla ulusal ve uluslararası düzenlemelerde yer almıştır.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde; herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, bildirmede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahip olduğu hükme bağlanmıştır. Bağımsız, vesayet altında ya da kendi kendini yönetemeyen ya da egemenliği başka yollardan sınırlanmış bir ülke olsun ya da olmasın, bir kişinin uyruğu olduğu ülke ya da memleketin siyasal, hukuksal ya da uluslararası statüsüne dayanarak hiçbir ayrım yapılamayacağı belirtilmiştir (m. 2). Bildirmede, ayrımcılığın kendisini hissettirdiği temel konulardan biri olan ücret hususunda ayrımcılık yapılamayacağı ayrıca hükme bağlanmıştır. Buna göre, herkesin, herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır (m. 23/II). Ayrıca, ILO'nun konuya ilişkin olarak, ülkemizin de onayladığı 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ve 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi bulunmaktadır. Eşit Ücret Sözleşmesinde; taraf devletler için ücret sınırlarının tespiti konusunda, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve temin edilmesi öngörülmüştür (m.2). 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi

¹⁴⁶<https://www.cnnturk.com/.../unlu-oyuncu-fusun-demirel-pazarcilik-yapmaya-basladi> (Erişim tarihi: 20.02.2018).

kapsamında da, sözleşmeye taraf ülkelere, ulusal şartlara uygun yöntemlerle, iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak işlemlerde eşitliği geliştirmeyi hedefleyen bir politika takip etme yükümlülüğü yüklenmiştir (m. 2).

Ülkemizde eşitlik ilkesi, anayasal düzeyde teminat altına alınmıştır. Anayasa'nın 10. maddesine göre; herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. İşverenin eşit işlem borcu ise, iş ilişkisi kapsamındaki temel borçlarından birini oluşturmaktadır. Bu borcun kapsamı 4857 sayılı İş Kanunu'nda ortaya konulmuştur. Bu düzenleme, Anayasa'nın 10. maddesinde ifadesini bulan eşitlik ilkesinin iş ilişkileri bakımından bir yansıması olarak görülebilir. Bu bağlamda sanatçı, işveren ile olan iş ilişkisinde aşağıdaki esaslar kapsamında eşit işlem görme hakkına sahiptir. Buna göre;

- İşveren iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapamaz.
- İşveren, esaslı nedenler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde bu esaslara aykırı davranılması halinde işçi, dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilecektir. Ayrıca kanunda sendikal nedenlerle ayrımcılığa maruz kalınması halinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi hükümleri saklı tutulmuştur. 6356 sayılı Kanun'daki düzenlemeye göre; işçilerin işe alınmaları, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliklerini sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri ya da herhangi bir sendikaya üye olup olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle üye olmayan işçiler veya farklı sendikalara üye olan işçiler arasında, herhangi bir ayırım

yapamaz. İşçiler, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmaları sebebiyle işten çıkarılamaz ya da farklı işleme tabi tutulamazlar. İşverenin, öngörülen bu güvencelere aykırı hareket etmesi halinde işçi, bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminat talebinde bulunabilecektir (m. 25).

İşçi, işverenin eşit işlem borcu kapsamında yukarıda ortaya konulan esaslara aykırı aykırı davrandığını düşünüyorsa, bunu ispat etmesi gerekecektir. Ancak, kanun ispat konusunda işçiye bir kolaylık tanımıştır. Buna göre, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü tutulmuştur (m. 5/VII). Bu noktada, işinin ispat sorumluluğu konusunda mutlak bir ispat öngörülmemiş ve ihlalin varlığı ihtimalini güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması yeterli görülmüştür.

Bir sanatçı, iş ilişkisinde eşit işlem görme hakkı kapsamında öngörülmüş olan güvencelere aykırı bir durumla karşılaştığında, üzerinde durulan yasal korumalardan faydalanabilecektir. Ancak daha önce de değinildiği üzere, sanatsal faaliyetlerde sanatçının kişisel yetenek ve özelliklerinin oldukça ön planda olması ve önem arzemesi, sahne sanatları bakımından “sahne ışığı”, “sahneye yakışma” gibi sanatsal alana özgü kavramların söz konusu olması, izleyici ya da dinleyici ile iyi bir bağın kurulabilmesi gibi faktörler, çoğu zaman aynı akademik eğitim ve birikime sahip sanatçılar bakımından farklı çalışma koşullarının ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Kimi zaman da, toplumsal bazı algılar belli sanat dallarını kadın ya da erkeklere özgüleyerek, bu alanlarda faaliyet gösterme konusunda bireylerde bazı ön yargıların oluşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, mesleğin seçimi noktasında bu algılar yönlendirici rol üstlenerek, örtülü bir ayrımcılık durumu yaratmaktadır. Heykel sanatının daha ziyade erkeklerin, bale sanatının ise daha ziyade kadınların uğraştığı bir alan olarak görülmesi, bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Sanatsal alandaki çalışma ilişkileri konusunda, ayrımcılığın en yaygın biçimlerinden biri olan cinsiyet temelli bir ayrımcılık olup olmadığı konusu, son dönemde medyaya yansıyan çeşitli haberlerle tartışılır hale gelmiştir. Bu tartışmalar, özellikle Hollywood’daki oyuncu ücretleri arasında cinsiyet temelli eşitsizlikler yaşandığına ilişkin ortaya konulan iddialarla başlamıştır. Jennifer Lawrence ve Natalie Portman gibi ünlü oyuncular, filmlerinde benzer performanslar sergiledikleri erkek oyunculara göre çok daha düşük ücret aldıklarını belirterek durumu protesto etmişlerdir. Portman, 2011

yapımı “No Strings Attached” filmindeki başrol arkadaşı Aston Kutcher’ın kendisinden üç kat daha fazla ücret aldığını belirtmiştir. Çalışma yaşamında kadınların erkeklerin kazandığı her bir dolar karşılığında seksen sent elde ettiğini, Hollywood’da ise kendilerinin erkeklerin kazandığı her bir dolar karşılığında otuz sent aldıklarını ifade eden Portman, sektördeki cinsiyet temelli ücret eşitsizliğinin diğer sektörlere göre daha derin olduğunu ortaya koymuştur¹⁴⁷. Diğer yandan, Hollywood’da yaşanan cinsel taciz olaylarına karşı, Amerika Birleşik Devletleri’nde sinema sektöründe faaliyet gösteren üç yüzden fazla kadın oyuncu, yazar ve yönetmen, bu olaylara karşı başlattıkları kampanya çerçevesinde “Time’s Up” isimli bir inisiyatif oluşturmuşlardır. Hareket, eşitsizlik temasını da içine alacak şekilde, internet sitesinde temel sloganını; “İşyerinde cinsel istismar, taciz ve eşitsizlik konusunda süre doldu. Şimdi, bununla ilgili bir şeyler yapma zamanı” şeklinde ortaya koymuştur. Yetmiş beşinci Altın Küre Ödül Töreni’nde de, konuya ilişkin bir duyarlılık göstergesi olarak, nerdeyse bütün konuklar siyah kıyafetler giyerek katılmış ve tören bu yönüyle medyada ses getirmiştir¹⁴⁸.

Yaşanan bu gelişmeler, gerek sektörde yaşanan eşitsizliklerin gün yüzüne çıkması, gerek diğer sanat dalları ve diğer ülke sanatçılarına bu nitelikteki sorunlarını dile getirip tartışabilme cesareti vermesi, ve gerekse sanatçılar arası dayanışmanın artırılması bakımından umut vericidir.

2.3.2.1.6. İş sağlığı ve güvenliği hakkı

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, genel olarak kişilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma haklarını ifade etmektedir. Uluslararası ve ulusal normlar çerçevesinde bu hakkın kapsamı ortaya konulmuştur.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin çalışma hakkını ilişkin maddesinde, kişilerin bu hakka “adil ve elverişli koşullarda” sahip olması gerektiğine vurgu yapılmıştır (m. 23/I). Bu yönüyle çalışma hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı birlikte hüküm altına alınmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün konuyla ilgili temel düzenlemelerinden biri de, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmedir. Ülkemiz tarafından da onaylanan sözleşmede, sözleşme hükümlerinin

¹⁴⁷<http://www.gazetepress.com/2017/01/12/natalie-portman-hollywoodtaki-adaletsizlikten-sikayetci/> (Erişim tarihi: 05.03.2018).

¹⁴⁸<https://www.evrensel.net/haber/342773/altin-kure-odul-torende-siyah-protesto-sure-doldu> (Erişim tarihi: 05.03.2018).

kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan tüm işçilere uygulanacağı belirtilmiştir (m. 2). Sözleşme taraf devletlere, işçi ve işverenleri temsil eden kuruluşlara danışıldıktan sonra, uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı işçi kategorilerini kısmen veya tamamen uygulama dışında tutabilme hakkını tanısa da; kişi ve faaliyet bağlamında oldukça kapsayıcı bir nitelik sergilemektedir. Nitekim sözleşmede, kamu hizmetlerini de içine alan ekonomik faaliyet kollarında, kamu çalışanları da dahil olmak üzere istihdam edilen tüm kişileri kapsamına aldığı hükme bağlanmıştır. Ayrıca, “sağlık” teriminin, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsadığı belirtilmiştir (m. 3). Sözleşmede taraf devletlerin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmeleri ve periyodik olarak gözden geçirmeleri öngörülmüştür (m. 4). Bunun yanında, yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla tüm çalışanların ileri düzeyde eğitimi, bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliği tesisi, ilgili mevzuatın uygulanması bakımından uygun ve yeterli bir denetim sisteminin oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının, işverenlerce, bildirilmesi usullerinin oluşturulması ve uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinin yıllık olarak hazırlanması gibi yükümlülükler de öngörülmüştür. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün iş sağlığı ve güvenliği alanında; Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin 164 sayılı Sözleşme, 167 sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 176 sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi gibi özellik arzeden alanlarla ilgili olarak farklı düzenlemeleri de bulunmaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel düzenleme, yukarıda üzerinde durulan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur. Ayrıca Anayasa’nın çalışma şartları ve dinlenme hakkına ilişkin 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı hükme bağlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hakkının kapsamı 6331 sayılı Kanun ve bu kanun çerçevesinde çıkarılan diğer düzenleyici işlemlerle belirlenmiştir. Kanunun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı hükme bağlanmıştır (m. 2/I). Bu bağlamda, gerek kamu gerekse özel sektörde istihdam edilen bir sanatçı da, bu kanun hükümlerine tabi olacaktır. Ancak, sanatçı çalışan istihdam

etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapan kişi konumunda ise, kanunda öngörülen istisnalar kapsamında yer alacak ve kanunun uygulama alanı dışında kalacaktır. (m. 2/II). Kanunda “işverenin genel yükümlülüğü” kapsamında, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla sorumlu olduğu belirtilmiş ve ardından yükümlülükleri ayrıca sıralanmıştır. Bu yükümlülükler, sanatçının iş sağlığı ve güvenliği hakkı çerçevesinde, işvereninden alınması isteyebileceği önlemlere karşılık gelmektedir. Bunlar;

- mesleki risklerin önlemek, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbiri almak, organizasyonun yapmak, gerekli araç ve gereçlerin sağlamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak,
- işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak,
- risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmak,
- çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde bulundurmak,
- yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak (m. 4).

Kanunda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalınması halinde, belli koşullarla çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı da tanınmıştır. Buna göre; ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilirler. Kurulun veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi durumunda çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda ise çalışanlar bu usule uymak zorunda olmaksızın işyerini ya da tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilirler. Ayrıca, çalışanların çalışmaktan kaçındığı döneme ilişkin ücretleri ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları da saklı tutulmuştur (m. 13). Sanatçı da bu yolu izleyerek çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecek ve çalışmaktan kaçındığı döneme ilişkin ücret ve diğer haklarını da talep edebilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda 6331 sayılı Kanun dışında, 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nda da işveren için bazı yükümlülükler öngörülmüştür. Buna göre; işveren

hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Kanunda, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları, bu tür tacizlere uğramış olanların ise daha fazla zarar görmemeleri için işverenin gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğuna da vurgu yapılmıştır. Ayrıca, işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereci noksansız bulundurmakla sorumlu tutulmuştur (m. 417).

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında, işverenin öngörülen hükümlere aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi ya da kişilik haklarının ihlaline bağlı zararları doğarsa bunun tazminini isteyebilecektir. Bu noktada, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ya da haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlere başvurabilecektir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği hakkının ihlal edildiğini düşünen sanatçı, bu yasal yollara başvurarak zararının tazmin edilmesini sağlayabilecektir.

Sanatsal faaliyetin ve çalışmanın kendine özgü dokusu iş sağlığı ve güvenliği alanı bakımından da özellik arz etmektedir. Her bir sanat dalının kendine özgü yapısına bağlı olarak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin farklı sorunların ön plana çıkması mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği hakkı kapsamında, bazı sanat dallarında faaliyet gösteren sanatçıların yaşadıkları sorunlar aşağıdaki şekilde ele alınabilir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yaşanan sorunların neler olduğu sanat dalının niteliği kadar, sanatçının kişisel özellikleriyle de yakından ilgilidir. Örneğin; bireyin müzik çalışması sırasında karşılaştığı etkenler ile nedensel bir ilişki ile ortaya çıkan hastalık ve sorunlar olarak tanımlanan müzisyen hastalığının, her enstrümanda ve de her kişide farklı fiziksel özellikler dolayısıyla farklı biçimlerde ortaya çıkabileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda; bir viyolonsel sanatçısı ile klarnet sanatçısı bakımından yaşanan sağlık sorunları farklılık taşıyabilmektedir. Yine, kişisel fiziksel özelliklere bağlı olarak, keman çalan zayıf ve kısa boylu bir kadınla, atletik yapıya sahip bir erkek arasında farklılıklar söz konusudur. Bu çerçevede, müzisyen sorunlarının temel nedenleri; enstrümanların planlanırken ergonomiden ziyade müzikalitenin ön planda tutulması, tekrarların sıklığı ve hızı, çalışma süresinin uzunluğu ile temel fizyolojik şartlara aykırı şekilde zorlamalara stresin eklenmesi olarak sıralanmaktadır¹⁴⁹.

¹⁴⁹http://muyorbir.org.tr/haber/muzisyenlerin_kas-iskelet_sistemi_problemleri_2016-04-08_152431 (Erişim tarihi: 01.02.2018).

Müzisyenlerle ilgili olarak çoğu zaman fiziksel hasarlardan bahsedilse de, birçok müzisyenin sahne korkusu ile baş etmek zorunda kaldığı bilinmektedir. Müzik eserinin sahnede icra ediliyor olması ve izleyici tarafından yakından izlenme durumu, yüksek stres seviyesine neden olmaktadır. Almanya'nın Bonn şehrindeki üniversite hastanesinde Dr. Deirdre Mahkorn ve bir meslektaşı tarafından kurulan *sahne korkusu kliniğinde* bu sorunun tedavisi için çalışmalar yürütülmektedir. Dr. Mahkorn'a göre;

“Müracaat eden müzisyenlerin bazıları, stres yüzünden performanslarını kısaltmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Diğerleri olumsuz bir deneyim yaşamamalarına rağmen bir şeylerin olabileceğinden korkarak bir endişe geliştirmişlerdir. Bu hastalar çok rekabetçi bir aileden gelmekte ve enstrümanlarını öğrenmeye başladıklarında çok rekabetçi bir eğitim sürecinden geçmektedirler. Rekabetçi insanlar diğerlerinden daha endişeli olma eğilimindedirler. Birçok hasta kaygısıyla yıllarca kendi başına uğraşmakta; bazıları kalp atışını yavaşlatacak ve sinirsel belirtilerden kurtulacak maddelere, bazıları ise alkole yönelmektedir.”

Klinikte tedavi süreci gizlilik ilkesi çerçevesinde yürütülmekte ve randevular dikkatle planlanmaktadır. Çünkü Mahkorn'a göre; sahne korkusu müzisyenler arasında bir tabu olup kimse tedavi gördüğünü itiraf etmek istememektedir. Ayrıca bu durumun kamuoyunda bilinir hale gelmesi, müzisyenin yapımlarda yer alabilmesi noktasında kariyerini olumsuz etkileyebilmektedir¹⁵⁰. Ülkede, bu yönde özel bir kliniğin oluşturularak sahne korkusu ve buna bağlı sağlık sorunlarına çözüm aranması bu soruna ilişkin farkındalık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sanatçıların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşadıkları sorunlar bakımından, bazı alan çalışmaları da konuya ilişkin somut veriler ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır. Örneğin; 2015 yılında Mimar Sinan Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nün sahne sanatları icracıları ile yaptığı bir araştırma kapsamında, “Mesleğiniz nedeniyle sağlığınızda olumsuz gelişmeler yaşadınız mı?” sorusuna: “Yüksek gerilimli, stresli, yıpratıcı ortamlarda çalışma sonucu sağlığım bozuk.”, “Sigara içmediğim halde ciğerlerim iflas etti.”, “Depresyundayım.”, “Zamanla görme ve işitme kaybı oluyor.”, “Uyku ve beslenme sorunları nedeniyle bağışıklık sistemi çöküyor.”, “Herkesin içinde hakaret, aşağılanma, küçük düşürülme, taciz gibi nedenlerle psikolojik sorunlar yaşıyorum.”, “Çalışma saatlerimizin düzensiz ve uzun olmasının yarattığı sosyal yoksunluk aile ilişkilerini zayıflatıyor; yalnızlaşıyorum.” şeklinde yanıtlar verilmiştir. Bu

¹⁵⁰<http://www.dw.com/en/stage-fright-clinic-helps-musicians-tackle-their-fear-on-stage/a-14764604> (Erişim tarihi: 01.02.2018).

yanıtlar, çalışanların sağlığının gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak risk altında olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleğin en sevilmeyen yönlerinin neler olduğuna ilişkin soruya ise; “Çalışma koşulları”, “ödeme koşulları”, “güvenlik, sağlık, temizlik, iyi beslenme, sıcak çalışma ortamı gibi temel insan haklarından mahrum olmak” şeklinde verilen yanıtlar, çalışma koşullarında iş sağlığı ve güvenliği başlığına ilişkin sorunların ön plana çıktığını göstermektedir (Saran, 2017, s. 89, 90). Yine, bale sanatçılarının sorunları ile aktif dans yaşamı sonrası endişelerini ve bunların nedenlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan bir anket çalışması kapsamında bale sanatçılarına yöneltilen, “hangisi aktif dans hayatınızı sonlandırmanıza neden olabilir?” sorusuna % 52 (29 kadın, 23 erkek) oranında “Sakatlık ve sonrasında eski performansına dönememek” seçeneği işaretlenerek maksimum değeri oluşturmuştur (Ayvazoğlu, 2012, s. 85). Nitekim, yapılan araştırmalar, kas iskelet sistemi yaralanmalarının dansçılarda en fazla rastlanan tıbbi sorunlar olduğunu ve dansçıların %60-80’inin yaşamlarında en az bir kez dansa ara vermelerine neden olacak seviyede yaralanma geçirdiğini ortaya koymaktadır¹⁵¹.

Dünya Tiyatrolar Günü dolayısıyla, Prof. Dr. S. Alper Tutkun yaptığı şu açıklama da, sahne ve perde sanatlarını icra eden sanatçıların ağırlıklı olarak yaşadığı sağlık sorunları konusunda bilgi vermektedir:

“Sahne ve ekran önündeki arkadaşlarımız başta stres ve yorgunluğa bağlı olarak birçok sağlık problemi yaşamaktalar. Mesleki olarak psikolojik ve fiziksel yorgunluklar hastalıklara davetiye çıkarırken, sağlıklı bir sanat için özellikle ses hastalıklarının önemi büyük. Ses günlük yaşamda önem taşıyan, çevre ile iletişimi sağlayan kişiye özel bir oluşumdur. Konuşma sırasında ses tellerinde titreşime neden olan solunuma dikkat edilmesi gerekir. Ses hastalıklarında gözlenen en sık belirti ses kısıklığıdır. Genellikle sesin yoğun kullanıldığı meslek gruplarında ses hastalıklarına daha çok rastlanır.”¹⁵²

Ülkemizde, özellikle son yıllarda dizi çekimleri önemli bir sektör haline gelmiş ve beğeniyle izlenen yapımlar ortaya konulmuştur. Ancak, oyuncuların çalışma koşulları ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından aynı olumlu tablonun söz konusu olmadığı, aşağıda ortaya konulacak oyuncu ifadelerinden anlaşılmaktadır.

Oyuncular Sendikası yönetim kurulu üyesi Özgür Çeviğin dizi çekimleri kapsamında prova ve çekim sürecine ilişkin belirttiği şu hususlar, iş sağlığı ve

¹⁵¹<http://www.drtibetaltug.com/Danscilarda-Ortopedik-Sorunlar> (Erişim tarihi: 03.02.2018).

¹⁵²<http://www.internethaber.com/saglikli-tiyatro-icin-doktorlardan-destek-1766429h.htm> (Erişim tarihi: 03.02.2018).

güvenliğine ilişkin tedbirlerin, sektördeki fiili çalışma koşullarında arka planda kaldığını göstermesi bakımından dikkat çekicidir:

“...Sahnede ilk olarak iki prova alıyoruz, sonra genel çekim yapılıyor, ardından yakın çekimler alınıyor, daha sonra da ayrıntılar çekiliyor. Normalde bir buçuk dakika olarak televizyonda izlediğiniz bir sahne bize bir saate hatta biraz daha fazlasına mal oluyor zaman olarak...Bu yüzden hem uzun saatler boyunca çok çalışıp hem de koşturmak zorunda kalıyor set ekibi. Bu durumu ne kadar kazalara, üstün körü işler yapılmasına sebep olduğunu tahmin edersiniz. İnsanlar böyle bir ortamda gerçekten düşünmeden, sadece o işi en hızlı şekilde yapmak için uğraşıyor...” (Çevik, 2017, s.17).

Oyuncular Sendikası eski genel başkanı oyuncu Meltem Cumbul ise, iş sağlığı ve güvenliği hususuna ilişkin olarak şunları ifade etmektedir:

“Kardeş sendikalarımız Sinesen ve Sinema Televizyon Sendikası ile birlikte uzun uğraşlar sonucu tehlike sınıfımızı az tehlikeliden tehlikeliye yükseltiyoruz, ancak denetim eksikliği nedeniyle bir türlü bu alanda da bir sonuç alamıyoruz. Altı aylık bebeklerin saatler boyu, karlar altında, uykusu gelmesin diye gerekirse biberonun içine kahve koyularak sınırlarını zorlayan bu sağlıksız koşullarda çalıştırılmalarına tabi ki isyan ediyor, bu yönde gerekli yasal düzenlemelerin yapılması için yıllarımızı harcıyoruz...” (Cumbul, 2017, s.14, 15).

Cumbul’un üzerinde durduğu çocuk oyuncu hususuyla ilgili olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik taslağı hazırlanmış ancak henüz yürürlüğe girmemiştir. Yönetmelik taslağının birinci maddesinde amacı; “4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. maddesi kapsamında istisna olarak sayılan 14 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılabilecekleri sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalıştırılacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları düzenlemek” olarak ortaya konulmuştur. Çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabilecekleri faaliyet alanları şu şekilde ortaya konulmuştur:

- Sinema ve televizyon filmi, dizi ve benzeri sinema eserlerinin meydana getirilmesi ve icrasına yönelik faaliyetler,
- Tiyatro, opera, bale, dans, folklor, pandomimalar gibi tüm sözlü ve sözsüz sahne eserlerinin icrasına yönelik görsel ve dekoratif faaliyetler,
- Resim, heykel, tasarım gibi güzel sanat eserlerinin meydana getirilmesine yönelik faaliyetler,
- Dublaj ve seslendirme faaliyetleri,

- Her nevi rakslar, yazılı koreografi eserleri,
- Bir ürünün, hizmetin, markanın, kampanyanın, eserin, kişi, kurum veya kuruluşun tanıtımı amacı ile tertip edilen reklam faaliyetleri,
- Musiki ve sair, her neviden fikir ve sanat eserinin meydana getirilmesi ve icrasına yönelik faaliyetler (m. 4).

Taslakta, faaliyet alanının geniş tutulduğu ve birçok sanatsal faaliyeti kapsama alındığı söylenebilir. Bahsi geçen alanlarda çocukların çalışma saatlerinin azami sınırı, günde beş ve haftada otuz saat olarak belirlenmiştir (m. 5). Ayrıca, çocukların yaş gruplarına göre çalıştırılabileceği süreler de ortaya konulmuş ve on iki aydan küçük çocuklar bakımından kesin bir çalıştırma yasağı öngörülmüştür (m.6). Dinleme süreleri ile ilgili olarak çocuğa, her bir saatlik çalışmanın ardından on beş dakikalık mola verilmesi zorunluluğu öngörülmüş ve çocuğun, çalışma süresinin ardından bir günlük zaman diliminde kesintisiz on dört saat dinlenmesi esası benimsenmiştir (m. 8). Taslağın devam eden maddelerinde çalışma koşulları, çalıştırılan çocuklara verilecek izin usul ve esasları ile işverenlerin yükümlülüklerine ilişkin ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. Taslağın, bu haliyle yürürlüğe girip girmeyeceği ve sorunlara ne ölçüde çözüm getireceği süreç içinde görülecektir. Uygulamada var olan bir durumun düzenleme altına alınarak kurallara bağlanması olumlu bir adım olmakla beraber, sürecin etkili bir denetim mekanizmasıyla birlikte yürütülmesi gerekmektedir¹⁵³.

Sanatsal çalışmanın diğer bir sektörü olan müzik sektöründe çalışan sanatçıların da, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ciddi sorunlar yaşadıkları söylenebilir. Nitekim, genel olarak eğlence sektörünün alt kolu olarak değerlendirilebilecek müzik sektöründe çalışma çoğunlukla gece başlamakta ve sabahın ilk saatlerine dek sürmektedir. Sürekli olarak gece çalışıp gündüz uyumak, kişilerin biyolojik dengelerini bozmakta, psikolojik ve fizyolojik anlamda sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Bu durum ise, günlük yaşama uyum sağlanmasını güçleştirmektedir (Çırık, Yenigün Gazetesi, 2012). Sektörde çalışma

¹⁵³Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'na ilişkin ayrıntılı değerlendirme ve eleştiriler için bkz. http://www.academia.edu/27530917/_Sanat_K%C3%BClt%C3%BCr_ve_Reklam_Faaliyetlerinde_%C3%87ocuklar%C4%B1n_%C3%87al%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1lma_Usul_ve_Esaslar%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_Y%C3%B6netmelik_Tasla%C4%9F%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_G%C3%B6r%C3%BCl%C5%9Fler (Erişim tarihi: 10.12.2017).

ortamının ağırlıklı olarak alkollü olması ve müşteri baskısından kaynaklanan psikolojik rahatsızlıklar da bu alanda çalışan sanatçıların karşı karşıya kaldığı sorunlar arasındadır.

Yukarıda üzerinde durulduğu üzere, sanatçılar bakımından iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike arzeden durumlar farklılık göstermektedir. Ancak genel olarak; çalışma saatlerinin esnek yapısı, özellikle performans sanatçıları bakımından uzun süren prova ve çekimler, sanatçının kişisel ruh halini izleyici ya da dinleyiciye yansıtmayarak sanatını icra etmesi gerekliliği ve bu çabanın yarattığı psikolojik tahribat, çalışma alanlarının yeterli hijyen koşullarını taşınamaması, dengeli beslenememe, uykusuzluk, tehlike arzeden sahneler gibi sorunların ön plana çıktığı söylenebilir. İş sağlığı ve güvenliği konusunun sanatsal alanın kendine özgü dokusu ve sorunları bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.3.2.1.7. Çalışma koşullarında değişiklik yapılmaya karşı korunma hakkı

İşverenin belirli koşullarla iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarda ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisi bulunmaktadır. Ancak bu yetki İş Kanunu'nda öngörülen bazı koruyucu tedbirlerle sınırlandırılmıştır. Buna göre;

- İşveren çalışma koşullarında değişiklik yapmak istediğinde, bunu yazılı olarak işçiye bildirecektir.
- İşçi değişiklik önerisini altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse, iş ilişkisi bu yeni koşullarla devam edecektir.
- İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmediği takdirde, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir.
- Çalışma şartlarında yapılacak değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacaktır (m. 22).

Çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına ilişkin maddenin gerekçesinde; bu düzenleme ile amaçlanan hususun, belirli olumsuz koşulların varlığı halinde işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler

yapılarak iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanması olduğu belirtilmiştir¹⁵⁴. Bu bağlamda söz konusu değişikliklerle iş ilişkisinin olabildiğince ayakta tutulması hedeflenmiştir. Sanatçı da iş ilişkisinde, yukarıda belirtildiği şekilde işveren tarafından yapılacak esaslı değişiklikler bakımından koruyucu hükümlerden faydalanabilecektir.

Sanatsal faaliyetlerin çoğu çalışma süreleri, çalışma yeri ve ücret gibi iş ilişkisinin esaslı unsurları bakımından esneklik içeren çalışma koşulları çerçevesinde yürütülmektedir. Kısmen sanatsal çalışmanın niteliğinden kaynaklanan bu durum, kısmen de alana ilişkin denetimsizlik ve mevzuat hükümlerinin gereği gibi uygulanmaması neticesinde ortaya çıkmaktadır.

Sanatçılar, çalışma ilişkileri bakımından yaşadıkları sorunları ve mevzuatsal boşluğun yarattığı sıkıntıları gidermeye yönelik olarak, kimi zaman dayanışma yolu ile de çözüm üretmeye çalışmaktadırlar. Örneğin; seslendirme sanatçıları Oyuncular Sendikası bünyesinde bir çalışma grubu oluşturarak, seslendirme sektöründe yer alan stüdyoların çoğunluğunu kapsayacak şekilde bir sosyal diyalog süreci başlatmışlardır. Bu sosyal diyalog süreci ile çalışanların hukuksal anlamda korunmasına ve işverenle ilişkilerin ne şekilde kurulacağına ilişkin bazı alanlara yönelik standartları içeren kurallar oluşturulmuştur. Bu alanlar:

- işyerlerindeki fiziki ve hijyenik koşullar,
- stüdyo ile seslendirme oyuncusu arasındaki koordinasyon
- sanatçı ücretlerinin ödenmesidir.

Yukarıda sıralanan alanlara ilişkin sanatçılar tarafından somut talepler belirlenmiştir. Örneğin; işyerlerindeki fiziki ve hijyenik koşullar başlığı altında, sigara tüketimi konusunda kanuni müktesebata uygun düzenlemeler yapılması, işyerinde özellikle sanatçıların kullandığı tüm alanların periyodik temizliğinin yapılması, zemin ve yalıtım malzemesinin sağlığa uygun olması, klimasız da havalandırılabilen bir ortamın oluşturulması gibi hususlara yer verilmiştir. Stüdyo ile seslendirme oyuncusu arasındaki koordinasyon başlığına ilişkin olarak; seans bildirimlerinin, seans başlangıcından en az on altı saat önce yapılması ve bu bildirimlerin seans başlangıç ve bitiş zamanı ile alınacak kaydın detaylarını ortaya koyacak biçimde yapılması gibi konulara yer verilmiştir. Bu konu, seslendirme sanatçısının işini yerine getireceği zaman dilimini ve iş içeriğini makul

¹⁵⁴https://www.kanunum.com/public/data/bulten/ozel/KANUNUM__IS_KANUNUGEREKCELI_ICTIH_ATLI.pdf (Erişim tarihi: 18.11.2017).

bir süre öncesinden öğrenebilmesine yönelik tedbirleri içermektedir. Yine ücret konusuyla ilgili olarak; her ödemede ücret detaylarını gösteren bir ücret hesap pusulasının talep edilmesine gerek olmaksızın ödeme işlemiyle beraber seslendirme oyuncusuna verilmesi konusu üzerinde durulmuştur. Stüdyo ile seslendirme oyuncusu arasındaki koordinasyon başlığı altında işin ifa yeri, konusu gibi çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere karşı önceden bilgilendirilme hakkına ilişkin güvence sağlanması çabası söz konusudur. Bu örnekte de görüldüğü üzere, esasen işverenin iş mevzuatı kapsamındaki temel yükümlülükleri kapsamında olan bu talepler, uygulamada karşılığını bulamamasından dolayı sanatçıların kişisel ya da kolektif çabalarıyla gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır¹⁵⁵.

2.3.2.1.8. İşte yetiştirilme ve geliştirilme hakkı

İşte yetiştirilme ve geliştirilme hakkı daha çok insan kaynakları yönetimi bağlamında ele alınmakta ve değerlendirilmektedir.

Toplumlardaki hızlı değişim süreci, işletmelerin teknolojik gelişmelere ve piyasadaki değişikliklere uyum sağlamasını gerektirmektedir. Bu ise örgütlerin yetişmiş, bilgili, kendini sürekli olarak yenileyen ve geliştiren elemanlara sahip olmasına bağlıdır. Bu nedenle günümüzde işletmeler yetiştirme ve geliştirme programlarına giderek daha fazla önem vermekte ve bu faaliyetlerin sistematik bir yaklaşımla yürütülmesi için çaba harcamaktadırlar (Adal, 2013, s. 33).

Çalışanın yetiştirilmesi işletmelerdeki eğitim süreci ile gerçekleştirilmektedir. Eğitim, işle ilgili yetkinliklerin çalışanlar tarafından öğrenilmesini kolaylaştırmada örgüt tarafından planlanmış çaba olarak tanımlanmaktadır. Bu yetkinlikler başarılı iş performansı için çözümsel olan bilgi, beceri ve davranışları içermektedir. Eğitimin amacı; eğitim programlarının temelindeki bilgi, beceri ve davranışlara personelin sahip olmasını ve onların günlük faaliyetlerinde bunlara başvurmalarını sağlamaktır. Geliştirme ise daha çok kişinin yeteneklerini ve potansiyelini; öğrenme deneyimleri ya da kendi kendini yöneterek öğrenmeyi gerçekleştirmesi yoluyla sağlaması ile ilgili bir kavramdır. Çalışanın geliştirilmesi, birçok örgüt için örgüt kültürünün temel bileşenlerinden olup örgüt misyonunun önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir. Geliştirme, çalışanların

¹⁵⁵<http://www.oyuncularsendikasi.org/ana-haber/seslendirme-sektorunde-artik-standartlarimiz-var/> (Erişim tarihi: 16.12.2017).

mevcut işlerinde ve örgütlerinde veya gelecekte çalışacakları işlerde ve örgütlerde etkin performans göstermelerine yardımcı olacak eğitim, iş tecrübeleri, ilişkiler ile kişilik ve yeteneklerin değerlendirilmesi anlamına gelmektedir (Çetin ve Özcan, 2014, s. 5-6).

Çalışanların işte yetiştirilmesi ve geliştirilmesi, günümüzde işletmelerin temel misyonlarından biri olarak kabul edilmektedir. Sanatsal alandaki yetiştirme ve geliştirme süreci ise, daha ziyade sanatçıların kişisel çabalarıyla gerçekleşmektedir. Kişisel yetenek ve yaratıcılığın ön planda olduğu bu alanda sanatçıların kendilerini devamlı şekilde geliştirmesi ve yenilemesi sanatsal üretim süreçleri ve iş fırsatları bakımından önem arz etmektedir. Ancak, sanatçılar bu sürecin maliyetini çoğu zaman kendileri üstlenmektedir.

2.3.2.1.9. Engelli ve eski hükümlülere yönelik haklar

Engelli ve eski hükümlülerin genel olarak sosyal yaşam içinde ve özel olarak çalışma yaşamında korunmaları Anayasa’da ifadesini bulan sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir. Ayrıca Anayasa’nın 50. maddesine göre, “...bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” Gerek engelliler ve gerekse eski hükümlülerin, işgücü piyasasında yer almaları bakımından bir dezavantajları söz konusudur. Bu bağlamda bu grupta yer alan kişilerin sahip oldukları dezavantajı bertaraf edecek önlemlerin alınması gerekmektedir.

Engelli ve eski hükümlü kavramlarının neyi ifade ettiği bu gruptaki kişilerin belirlenmesi bakımından önemlidir. Konuyla ilgili olarak Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmeliği’nde¹⁵⁶ bazı tanımlara yer verilmiştir. Buna göre engelli; doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğunun sağlık kurulu raporu ile belgelenenler olarak tanımlanmıştır (m. 3/I-e). Eski hükümlü ise; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası

¹⁵⁶RG., T. 25.04.2009, S. 27210.

ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenler olarak ifade edilmiştir (m. 3/I-a).

Bu tanımlamalar kapsamına giren kişiler bakımından 4857 sayılı İş Kanunu ve Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik kapsamında, işverenler için belli oranda çalıştırma yükümlülüğü öngörülmüştür. Buna göre işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise; yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü veya 21.06.1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16.06.1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12.04.1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun 21. maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçiyi¹⁵⁷ meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (İK. m. 30/I, YİH. Yön. m. 10/I-a).

Engelli çalıştırma yükümlülüğü özel sektör ve kamu işyerleri için öngörülmüşken, eski hükümlü veya terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanan işçiyi çalıştırma yükümlülüğü yalnızca kamu işyerleri için öngörülmüştür. İş Kanunu'nda çalıştırılacak işçi sayısının tespiti konusunda bazı hususlara yer verilmiştir. Buna göre; bu tespitte belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar ise çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülecektir. Oranın hesaplanmasında yarıya kadar kesirler dikkate alınmayacak, yarım ve daha fazla olanlar ise tama dönüştürülecektir. İşyerinin işçisi iken engelli hale gelenlere ise öncelik tanınacağı belirtilmiştir (m. 30/II). Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaması dolayısıyla işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmayacaktır (m. 30/IV). Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenlerin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısının ise, toplam işçi sayısına göre hesaplanacağı hükme bağlanmıştır (İK. m. 30/I, YİH. Yön. m. 11/V).

¹⁵⁷Terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan ifadesi; 21.06.1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16.06.1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12.04.1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun 21. maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananlardan sağlık raporu ve terörle mücadelede yaralandığını gösteren komutanlık yazısı ile durumlarını belgelendirenleri, ifade etmektedir (YİH. Yön. m. 3/I-g).

İş mevzuatımızdaki bu düzenlemeler dışında, konuyla ilgili olarak korumalı işyerleri uygulaması da bulunmaktadır. Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik¹⁵⁸ ile korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerlerinin işleyişi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemiştir (m. 1/I). Yönetmeliğe göre korumalı işyeri; işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla Devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen işyeridir (m. 3/I-c). Düzenlemede; korumalı işyeri statüsünün kazanılması, korumalı işyerinde çalıştırılacak personelin nitelikleri, fiziksel koşullar ve donanımı ile korumalı işyerinin işleyişine ilişkin esaslar ele alınmıştır. Türkiye İş Kurumuna kayıtlı ve korumalı işyerinde çalışmak isteyen engelli bir birey bireysel olarak ya da Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri aracılığı ile işyerlerine başvurabilecektir (m. 13/I). Bu bağlamda, zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam alanı yaratılabilmesi, devlet desteği ile teşvik edilmektedir.

Engelli tanımına giren bir sanatçının özel ve kamu işyerleri bakımından, eski hükümlü tanımına giren veya terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralanan bir sanatçının ise kamu işyerleri bakımından yasal koşullar çerçevesinde istihdam edilmeyi talep etme hakkı bulunmaktadır.

2.3.2.1.10. Fesih hakkı

Sanatçılar, iş ilişkileri kapsamında iş sözleşmesi yapma haklarının yanında, bu ilişkiyi fesih yoluyla sonlandırma hakkına da sahiplerdir. İş sözleşmesini fesih hakkına ilişkin ayrıntılar 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Sanatçı ile işveren arasındaki iş sözleşmesi türüne ve iş ilişkisinin sonlanma nedenine bağlı olarak, farklı fesih biçimleri söz konusu olabilecektir.

İş sözleşmesinin feshi, süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih olmak üzere iki ayrı fesih biçimini kapsamaktadır. Fesih bozucu yenilik doğuran bir hak niteliğindedir. Tek taraflı bir irade beyanıyla karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın iş sözleşmesini derhal veya bir bildirim süresinin sonunda geleceğe yönelik olarak sona erdirmektedir (Süzek, 2017, s. 555).

4857 sayılı İş Kanunu’nun “Süreli fesih” başlıklı 17. maddesine göre; belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir. Söz

¹⁵⁸RG., T. 26.11.2013, S. 28833.

konusu bildirimin yapılmasıyla iş ilişkisi hemen sona ermemekte ve Kanunda iş sözleşmelerinin süresine göre belirlenmiş zaman dilimleri kadar daha devam etmektedir.

Buna göre iş sözleşmeleri;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılacaktır.

Bildirim süresi olarak adlandırılan bu süreler zarfında iş sözleşmesi tüm hak ve borçlarıyla devam etmekte, sürenin dolmasıyla iş sözleşmesi sonlanmaktadır. Hükümde belirtildiği üzere; bu fesih yolu belirsiz süreli sözleşmeler için öngörülmüş olup, sanatçının süreli fesih yoluyla iş sözleşmesini feshedebilmesi için, iş ilişkisinin belirsiz süreli bir iş sözleşmesine dayanması gerekmektedir. Sanatçı, söz konusu bildirim sürelerine uymaz ise, bu sürelerle ilişkin ücret tutarına karşılık gelen ihbar tazminatını işverene ödemek zorunda kalacaktır (m. 17/IV).

Haklı nedenle derhal fesih yoluna başvurulmasına ilişkin nedenler ise, Kanunda üç başlık halinde, işçi ve işverenler için ayrı maddelerde ele alınmıştır. Bu fesih yoluna başvurmak isteyen sanatçının iş sözleşmesi belirli ya da belirsiz süreli olabilir. Bu noktada Kanunda bir ayrıma gidilmemiştir. Kanunun ilgili maddesindeki; “Süresi belirli olsun veya olmasın...” ifadesi ile bu sonuca varılmaktadır. Haklı nedenle derhal fesih yolunu işletecek sanatçının; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyete uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı nedenler olarak sınıflanmış başlıklar kapsamında ortaya konulan nedenlerden birine dayanması gerekmektedir¹⁵⁹. Bu nedenlere dayanılarak yapılacak

¹⁵⁹ “...Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiye yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

fesihte, fesih bildiriminden itibaren, süreli fesihte olduğu gibi belirli bir sürenin geçmesine gerek olmaksızın iş sözleşmesi derhal sona erecektir. Ancak Kanunda derhal fesih hakkını kullanılmasına ilişkin hak düşürücü süreler öngörülmüştür. Buna göre; ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, işverenin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu öğrendiği günden başlayarak altı iş günü ve fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra kullanılamayacaktır. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesinin öngörülen süre içinde fesheden tarafın tazminat hakkı da saklı tutulmuştur (m. 26). Bu bağlamda Kanunun 24. maddesindeki sebeplerle iş sözleşmesini fesheden sanatçı, bir yıllık çalışma süresinin bulunması şartıyla kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bu çerçevede, bir iş sözleşmesi ile istihdam edilen sanatçı iş sözleşmesini Kanunda öngörülen koşullar kapsamında, bildirimli fesih ya da haklı nedenle derhal fesih yoluna giderek sonlandırabilecektir.

Sanatçıların fesih hakkının, iş sözleşmesi yapma haklarından bağımsız biçimde düşünülmesi mümkün değildir. Nitekim, fesih türü ve feshe bağlı sonuçlar bakımından iş sözleşmesinin türü ve sona erme biçimi belirleyici olmaktadır. Ancak, yukarıda üzerinde durulduğu gibi, çoğu zaman sanatçı ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin varlığından söz etmek dahi güçtür. İş ilişkisinin sonlanması noktasında belli tazminat haklarının elde edilmesi bakımından yargıya intikal eden olaylarda ise, iş sözleşmesinin varlığını kabul etmek için aranan bağımlılık unsurunun olup olmadığı hususu, yargı merciinin yorumu çerçevesinde şekillenmektedir. Bu süreçte, sanatçı ile işveren arasındaki akdi ilişkinin çoğu zaman istisna akdi kapsamında ele alındığı görülmektedir. Sanatçının iş mevzuatı

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa (m.24).”

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> (Erişim tarihi: 20.11.2017).

bakımından klasik anlamda “işçi” olarak algılanmaması, feshe bağlı hakların elde edilebilmesini de güçleştirmektedir. Ancak, bazı durumlarda yargı mercileri tarafından verilen kararlar, bu konuya ilişkin emsal teşkil edecek nitelikte de olabilmektedir. Bu duruma örnek olarak; bir oyuncunun iş sözleşmesine ilişkin fesih hakkını kullanması dolayısıyla yaşadığı hukuksal süreç ele alınabilir. Bir televizyon dizisinde rol alan, oyuncu Güneş Emir 22.06.2009 tarihinde yapımcı ile bir iş sözleşmesi imzalamıştır. İşin devamına karar verilmesi üzerine, bu sözleşme 16.08.2010 tarihinde yenilenmek istenmiştir. Fakat, bu aşamada Güneş Emir, sözleşmenin içeriğine vakıf olmadan son sayfasına imza atmış ve bu şekilde ikinci sözleşme akdedilmiştir. İlerleyen süreçte günlük çalışma süresinin on dört ile on altı saate kadar uzaması, sağlıksız çalışma koşulları ve düşük ücret düzeyi gibi nedenlerle iş ilişkisi ile ilgili çözüm arayışı bağlamında Güneş Emir, Oyuncular Sendikası hukuk birimine başvurmuştur. Emir, yapımcı ile arasındaki sözleşme süresinin beş yıl olduğunu ancak bu başvuru sürecinde öğrenebilmiştir. Sendika tarafından yapımcı şirkete çalışma koşullarının düzeltilmesi yönünde bir ihtar çekilmiş, ancak şirketten bu talebe olumlu yönde bir dönüş gerçekleşmemiştir. Bunun üzerine sözleşmenin *haklı* nedenle feshi yoluna gidilmiştir. Bu fesih üzerine yapımcı şirket, sözleşmede yer verilen 100.000 USD tutarındaki ceza-i şartın ifası talebini içeren bir dava açmıştır. İstanbul 1. Fikri ve Sınai Haklar Hukuk Mahkemesi’nde görülen davada ceza-i şartın ifası talebi reddedilmiştir. Mahkemenin ret kararına ilişkin gerekçe önem arz etmektedir. Kararda, feshe konu sözleşmenin *çalışma özgürlüğü, dinlenme hakkı* ile *sözleşme serbestisini* kısıtlayıcı nitelikte olduğu ve İş Kanunu ile teminat altına alınan çalışma koşullarına ilişkin hakların yapımcıdan talep edilebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca kararda, sözleşmenin serbest irade altında imzalanmış olması halinde, davalı Güneş Emir’in sözleşmedeki ağır taahhütleri üstlenmeyeceğinin açık olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda bir tarafa aşırı edimler yükleyen sözleşme maddeleri geçerli kabul edilmeyerek, yapımcı şirketin ceza-i şartın ifasına yönelik talebi reddedilmiştir¹⁶⁰. Karar, benzer durumda olan sanatçılar bakımından da önem taşımaktadır. Nitekim çoğu sanatçı, yapımcılara karşı pazarlık şansının olmaması ve bir iş fırsatının kaçırılmaması kaygısıyla sözleşme içeriğine çok da vakıf olmadan bu nitelikteki sözleşmeleri imzalayabilmektedir.

¹⁶⁰<http://www.oyuncularsendikasi.org/en/ana-haber/oyuncu-sozlesmelerinde-kritik-karar/> (Erişim tarihi: 17.02.2018).

2.3.2.2. Toplu iş hukukuna ilişkin hakları

Sanatçıların toplu iş hukukuna ilişkin hakları, sendikal haklar ile toplu pazarlık ve grev hakkı olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

2.3.2.2.1. Sendika hakkı

Dünyada sendikal hakların elde edilmesi, yoğun bir mücadele süreci ile gerçekleşmiş ve zaman içindeki gelişmelerle günümüzdeki içeriğine ulaşmıştır.

Sendika özgürlüğü, gerek kişilerin gerekse sendikaların serbestçe faaliyette bulunmalarını ve bu faaliyetlere katılabilmelerini ifade etmektedir. Sendika özgürlüğü ferdi ve kolektif olarak sınıflandırılabilir. Ferdi sendika özgürlüğü de olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü olarak ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Buna göre; olumlu sendika özgürlüğü kişilerin sendikaya serbestçe üye olmasını ve üyelikten serbestçe ayrılabilmesini; olumsuz sendika özgürlüğü sendikaya üye olmaksızın işyerinde çalışmaya devam edebilmesini ifade etmektedir. Kolektif sendika özgürlüğü ise, sendikaların örgütlenmesi, tüzüklerinin hazırlanması, faaliyetlerin yürütülmesi, yöneticilerin seçilmesi, ulusal ve uluslararası kuruluşlara üyelik, varlıklarının sona erdirilmesi ve mallarının akıbetini tayin edilmesi konularındaki serbestiyi kapsamaktadır. (Aktay vd., 2013, s. 309-310).

Ülkemiz tarafından onaylanmış olan 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması ILO Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ILO Sözleşmesi konuya ilişkin temel düzenlemelerdir. 87 sayılı Sözleşme’de sendikal hakların kapsamı ve kullanımına ilişkin esaslar ortaya konulmuştur. Sözleşmeye göre; çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve bunlara üye olmak hakkına sahiptirler (m. 2). Çalışan ve işveren örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler (m. 3). Çalışanların ve işveren örgütlerinin yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar. (m. 4). Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına

sahiptirler (m. 5). Sözleşmede, taraf devletlerin çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlü oldukları belirtilmiştir (m. 11). 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşme’de ise; işçi ve işveren kuruluşlarının, gerek doğrudan doğruya gerek temsilcileri veya üyeleri vasıtasıyla birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli şekilde himaye edilecekleri belirtilmiştir (m. 2). Böylece sözleşme ile sendika saflığı ilkesi teminat altına alınmıştır. İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacağı da hükme bağlanmıştır (m. 1).

Ülkemizde, sendikal haklar en üst düzeyde Anayasa ile teminat altına alınmıştır. Anayasa’ya göre; çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir (m. 51). Sendikaların kurulması, işleyişi, üyelik ve sendikal faaliyetlere ilişkin ayrıntılar ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlenmiştir.

Sendikaların kurulması konusunda ülkemizde, gerek Anayasa gerekse 6356 sayılı Kanun ile serbest kuruluş esası benimsenmiştir. 6356 sayılı Kanun’a göre; sendika ve konfederasyonlar, Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulabileceği ve sendikaların kuruldukları işkolunda faaliyette bulunacağı belirtilmiştir (m. 3/I). Böylece sendikaların kurulmaları ve faaliyet alanları işkolları ile ilişkilendirilmiştir. Kanunun tanımların ortaya konulduğu 2. maddesinde de; sendikaların “bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturuldukları” belirtilerek sendikalara ilişkin işkolu eksenli bir tanımlama yapılmıştır. Bu bağlamda, Kanunda işkolu sendikacılığı esası benimsenmiştir. Bu işkolları Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde belirtilmiştir¹⁶¹. Kuruluş şartları bakımından ise, fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışma koşullarının yanında

¹⁶¹Bu işkolları; Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık, Gıda sanayi, Madencilik ve taş ocakları, Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç, Dokuma, hazır giyim ve deri, Ağaç ve kağıt, İletişim, Basın-yayın ve gazetecilik, Banka, finans ve sigorta, Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, Çimento, toprak ve cam, Metal, İnşaat, Enerji, Taşımacılık, Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk, Sağlık ve sosyal hizmetler, Konaklama ve eğlence işleri, Savunma ve güvenlik, Genel işlerdir. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm> (Erişim tarihi: 16.11.2017).

belirtilen suçlardan mahkumiyetin bulunmaması¹⁶² şartı ile gerçek veya tüzel kişilerin sendika kurma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir (m. 6/I). Sendika ve konfederasyonlar, kurucuları tarafından kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğüne verilmesiyle tüzel kişilik kazanacaktır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları da dilekçeye eklenecektir (m. 7). Kolektif sendika özgürlüğünün bir gereği olarak, kanunda sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunabilecekleri hükme bağlanmıştır (m. 26/I).

Sendikaların kuruluşu ve kuruculuğa ilişkin 6356 sayılı Kanun'da öngörülen şartlar çerçevesinde, bir sanatçı sendikası da herhangi bir makamın iznine tabi olmaksızın kurulabilecektir. Ülkemizde sanatçıların örgütlendiği işçi sendikaları; TYS (Türkiye Yazarlar Sendikası), MÜZİK-SEN (Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası), SİNE-SEN (Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası), Oyuncular Sendikası (Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası) ve SİNEMA-TV SENDİKASI (Sinema, Reklam, Dizi ve Tv Programı Çalışanları Sendikası)'dır. Bu sanatçı sendikalarının tümü on numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda kurulmuştur. Bunun yanında, işkolları kapsamındaki işlerin belirlendiği İşkolları Yönetmeliği'nde¹⁶³ bazı sanatsal işler, on sekiz numaralı Konaklama ve Eğlence İşleri işkolu kapsamında sınıflandırılmıştır. Buna göre, gösteri sanatları ve gösteri sanatlarını destekleyici faaliyetler bu işkolu kapsamında ele alınmıştır. Söz konusu işkolunda kurulu bir sanatçı sendikası bulunmamaktadır. Ancak bu işkoluna dahil bir işi icra eden sanatçının, bu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olması da mümkündür. Kamuda çalışan sanatçılar ise, 4688 sayılı Kanun çerçevesinde "Kültür ve Sanat Hizmetleri" hizmet kolunda örgütlenmekte ve sendikal haklardan faydalanmaktadırlar.

İşçi sendikalarına üyelik konusunda; on beş yaşını doldurmuş olmak ve 6356 sayılı Kanun hükümlerine göre işçi sayılmak gerekmektedir (m. 17/I). Kanuna göre kimlerin işçi sayılacağı konusunda ise, 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmış ve İş Kanunu'ndaki tanımlamanın esas alınacağı belirtilmiştir (m. 2/III). Bu bağlamda, bir iş sözleşmesine

¹⁶²Kanunun ilgili maddesine göre; "...5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkumiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz."

¹⁶³RG., T. 19.12.2012, S.28502.

dayanarak çalışan gerçek kişi, 6356 sayılı Kanun bakımından da işçi sayılmaktadır¹⁶⁴. Bu tanımlama kapsamında yer alan bir sanatçı da, sendikal haklar bakımından kanundaki hükümlere tabidir.

6356 sayılı Kanun’a göre, sendikaya üye olmak serbesttir ve hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. Böylece olumlu ve olumsuz ferdi sendika özgürlüğü hükme bağlanmıştır. Ülkemizde sendikalaşma konusunda işkolu esaslı geçerli olup, işçiler işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedirler. İşçilerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olması yasaklanmıştır. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışılması durumunda işçiler birden çok sendikaya üye olabilecektir (m.17/III).

Üyelik başvurusu ile ilgili olarak, Kanunda elektronik sistem esaslı benimsenmiştir. Buna göre; sendikaya üyeliği, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılmaktadır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılmaktadır (m.17/V). Üyelikte olduğu gibi, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunarak üyelikten çekilmek de mümkündür (m.19/II).

Sendika özgürlüğünü teminat altına alınması için, 6356 sayılı Kanun’da bazı güvenceler öngörülmüştür. Buna göre; işçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşverenin eşit işlem borcu kapsamında daha önce değinildiği üzere; işveren bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. İşverenin bu güvencelere aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilmesi söz

¹⁶⁴Kanunda, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de bu Kanunun ikinci ila altıncı bölümleri bakımından işçi sayılacağı hükme bağlanmıştır (m. 2/IV). Kanunun ikinci bölümü, sendika ve konfederasyonların kuruluş esasları ve organlarına ilişkin olup altıncı bölümü ise kuruluşların gelirleri, denetimi ve kapatılmasına ilişkin esasları içermektedir. Bu bağlamda, konusu bir işin görülmesi olan belirtilen sözleşmeler kapsamında mesleki faaliyet yürüten gerçek kişiler de sendika kurma ve üye olma hakkına sahiptir. Bu sözleşmeler kapsamında mesleğini yürüten bir sanatçı da bu imkandan faydalanabilecektir.

konusu olabilecektir (m. 25). Kanunda işçi kuruluğu yöneticileri ve işyeri sendika temsilcileri için de güvencelere yer verilmiştir. Buna göre; işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Bu durumda, yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedebilecek ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ayrıca iş sözleşmesi askıya alınan yöneticiye, yöneticilik görevinin belli sebeplerle sona ermesi halinde işine geri dönebilme imkanı tanınmıştır. Bu sebepler; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteğı ile çekilmektir. Bu durumda, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvuran bu kişilerin, talep tarihinden itibaren bir ay içinde eski işlerine ya da eski işlerine uygun bir diğeri işe başlatılması gerekmektedir. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır. Belirtilen sebepler dışında yöneticilik görevi sona eren sendika yöneticisine ise, başvurusu halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödeneceğı belirtilmiştir (m. 23). İşyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin işverence feshedilebilmesi bakımından ise bazı ölçütler öngörülmüştür. Buna göre; haklı bir neden olmadıkça ve nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe fesih yoluna gidilemeyeceğı hükme bağlanmıştır. Fesih bildiriminin tebliğı tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğı sendikanın dava açma hakkı da saklı tutulmuştur (m. 24). Bu çerçevede, işçi sendikasına üye olan, işyeri sendika temsilciliğı yapan ya da sendika yöneticisi olarak görev alan bir sanatçı da öngörülen bu güvencelerden faydalanabilecektir.

Ülkemizdeki sanatçı sendikalarının güncel üye sayıları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işçi ve sendika üye sayılarına ilişkin ocak ayı istatistikleri çerçevesinde ortaya konulabilir. İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ'e göre Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu kapsamında; Türkiye Yazarlar Sendikası 13, Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası 5, Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası 97, Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası 30, Sinema, Reklam, Dizi ve Tv Programı Çalışanları Sendikası ise 142 üyeye sahiptir¹⁶⁵. Kamuda istihdam edilen sanatçıların

¹⁶⁵<https://www.csqb.gov.tr/media/8122/resm%C4%B0-gazete-20180131-4.pdf> (Erişim tarihi: 10.02.2018).

sendikalaşma oranı daha yüksektir¹⁶⁶. Ancak, kamusal alan tümüyle kayıt altında olup çoğu zaman istihdam ilişkisiyle sendika üyeliğinin eş zamanlı başlamakta ve iş sözleşmesiyle istihdam edilen sanatçıların durumuna göre daha güvenceli bir istihdam biçimi sunmaktadır.

Ülkemizde sendikalaşma oranının düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, sanatsal alanda, bunun genel düzeyin çok daha altında olması dikkat çekicidir. Ülkemizde doğrudan ve özel olarak sanatsal faaliyetleri içeren bir işkolu bulunmamaktadır ve sanatçılar güzel sanatlar alanı ile bağlantısı olmayan diğer alanlarla aynı işkolunda örgütlenmek durumundalardır. Sanat dallarının özgün çalışma koşullarından kaynaklanan farklılıklar, bu sektördeki sendikal örgütlenmelerde de farklılıklara neden olmaktadır. Bu bağlamda, daha ziyade meslek sendikası görünümündeki sanatçı sendikaları, işkolu düzeyinde güçsüz bir noktada yer almaktadır. Bunun yanında; genel anlamda sanatçıların işçi olarak algılanması konusundaki güçlük, sendika kavramına olan yabancılık, alanla ilgili sendikalaşma sürecinin geleneksel bir dokusunun olmaması ve tarihsel anlamda örgütlenme geçmişinin yeni sayılması sendikalaşma konusundaki güçsüzlüğün diğer nedenleri arasında sıralanabilir.

2.3.2.2.2. Toplu pazarlık ve grev hakkı

Toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı, sendika hakkını tamamlayıcı nitelikteki haklardır.

Ülkemiz tarafından onaylanmış olan 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin ILO Sözleşmesi'nde; çalışma şartlarını toplu mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren kuruluşlarıyla işçi kuruluşları arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde ulusal şartlara uygun tedbirler alınacağı belirtilmiştir (m. 4). Bu bağlamda toplu pazarlık sürecinin gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi bakımından, gerekli tedbirlerin alınması konusunda taraf devletlere sorumluluk yüklenmiştir.

¹⁶⁶Kültür ve Sanat Hizmetleri hizmet kolunda örgütlü olan kamu görevlileri sendikaları ve üye sayıları şu şekildedir: Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası (TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN) 2.223, Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası (KÜLTÜR SANAT-SEN) 3.540, Kültür Turizm ve Sanat Çalışanları Sendikası (KÜLTÜR MEMUR-SEN) 5.417, Bağımsız Kültür ve Sanat Çalışanları Sendikası (BAĞIMSIZ KÜLTÜR SANAT-SEN) 19, Kültür Sanat İşgörenleri Sendikası (KÜLTÜR SANAT-İŞ) 309, Kültür Sanat ve Turizm Çalışanları Hak Sendikası (KÜLTÜR HAK-SEN) ise 9 üyeye sahiptir. https://www.csgeb.gov.tr/media/7949/2017_uyesayilari.pdf (Erişim tarihi: 10.02.2018).

Ülkemizde toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı anayasa ile güvence altına alınmıştır. Anayasa’da işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir (m. 53). Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahip olduğu hükme bağlanmıştır (m. 54). Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının kullanılmasına ilişkin ayrıntılar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlemiştir.

6356 sayılı Kanun’a göre; toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir (m. 33/I). Ayrıca toplu iş sözleşmesinin, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebileceği belirtilmiştir (m. 33/II). Böylece toplu iş sözleşmelerinin içermesi gereken ve ihtiyari olarak içerebileceği hususlar belirlenmiştir.

Bir toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsaması mümkündür. Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde ise toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir (m. 34). Bir sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olabilmesi içinse, işkolu ve işyeri barajlarının aşılması gerekmektedir. Kanunda öngörülen ikili baraj sistemine göre; işçi sendikası, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde söz konusu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olacaktır (m. 41).

Sendikaların en önemli faaliyetlerinden biri toplu iş sözleşmesi yapmaktır. Kanunda sendikanın işkolu düzeyinde örgütlenmesini öngörülmüş ancak toplu iş sözleşmesi türleri arasında işkolu toplu iş sözleşmesine yer vermemiştir. Temel toplu iş sözleşmesi ünitesi ise işyeri olup, işverenin bir işkolunda tek bir işyeri varsa işyeri toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa işletme toplu iş sözleşmesi yapılması söz konusu olacaktır. Bu noktada örgütlenme aşamasında gerekse toplu sözleşme ünitesinin sınırlarının belirlenmesinde kanun emredici biçimde düzenlenmiştir (Yenisey, 2013, s. 48).

Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi üye sayısı ve sendikal gücüyle doğrudan ilgilidir. Yukarıda sanatçı sendikalarına ilişkin olarak ortaya konulan üye

sayıları sendikaların toplu pazarlık ve bu bağlamda toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olmasının oldukça uzak bir ihtimal olduğunu göstermektedir. Nitekim resmi verilere göre; Ticaret, Büro, Eğitim Ve Güzel Sanatlar İşkolunda toplam işçi sayısı 3.447.748 olup bu işkolunda Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) 62.007 sayısı ile en fazla üyeye sahip sendika konumundadır¹⁶⁷. Bu rakam, bu işkolundaki sanatçı sendikalarının toplam üye sayısı ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek bir noktada yer almaktadır. Kamuda istihdam edilen sanatçılar da, Anayasa’da 07.05.2010 tarihinde yapılan değişiklik ile toplu sözleşme yapma hakkına kavuşmuşlardır. Anayasa’nın ilgili maddesine göre; toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilirler. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararlarının ise kesin ve toplu sözleşme hükmünde olduğu kabul edilmiştir (m. 53/III-IV). Görüldüğü üzere, toplu sözleşme hakkı grev hakkını barındırmamakta ve Hakem Kurulu kararları tarafları bağlamaktadır.

Grev hakkı, toplu müzakere sürecinin bir parçası olup iş uyuşmazlığının mücadeleci çözüm yoludur. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün grev hakkını doğrudan düzenleyen bir sözleşmesi yoktur. Ancak 87 sayılı Sendika özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme’nin 3. maddesinin grev hakkını da içerdiği kabul edilmektedir. Bu madde, çalışan ve işveren örgütlerinin etkinliklerini serbestçe düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahip olduklarını öngörmektedir. Ayrıca düzenlemede, kamu makamlarının bu hakkı sınırlayacak her türlü müdahaleden sakınmaları hükme bağlanmıştır (Kutal, 2013, s. 328-329). Bu bağlamda grev hakkı sendikal özgürlük kapsamında ele alınmakta ve değerlendirilmektedir.

Ülkemizde grev hakkı anayasal düzeyde koruma altına alınmıştır. Anayasaya göre; toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler (m. 54). 6356 sayılı Kanun’da grev sürecine ilişkin ayrıntılar düzenlenmiştir. Kanundaki tanımlamaya göre grev; işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak ya da işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak ya da bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarıdır. (m. 58/I). Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun

¹⁶⁷<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170727-6.pdf> (Erişim tarihi: 15.11.2017).

olarak yapılan grev de kanuni grev olarak tanımlanmıştır (m. 58/II). Bu tanımlama ile kanuni grevin unsurları ortaya konulmuştur.

Toplu iş uyuşmazlığının çözümü sürecinde ilk adım, toplu görüşmelerin başlamasıdır. Kanuna göre; taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağıracaktır (m. 46/I). Bu bağlamda yetkili olmayan bir işçi sendikasının bu görüşmelerde taraf olması söz konusu olamayacaktır. Yetkinin tespiti konusunda ise kanundaki öngörülen yolun izlenmesi gerekmektedir. Buna göre; toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister (m. 42/I). Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiği takdirde başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir (m. 42/II).

Toplu görüşme sürecinin sonunda bir anlaşmaya varılması halinde düzenlenen olan toplu iş sözleşmesi taraflarca imzalanır. Diğer ihtimal ise tarafların anlaşmamaya varamamasıdır. Kanuna göre; toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği halde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse ya da taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirecektir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşeceği belirtilmiştir (m. 49). Bu şekilde uyuşmazlığın tespiti gerçekleşmiş olacaktır. Bundan sonraki aşama ise arabuluculuk aşamasıdır.

Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam ise, altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmi listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmi arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları halinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilebilecektir. Arabulucu bu noktada, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve önerilerde bulunur. Arabulucunun görev süresi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gündür ve bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir. Arabulucu, bu süreçte anlaşma sağladığı takdirde taraflar arasında toplu iş sözleşmesi imzalanacaktır. Ancak arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde

tarafına tebliğ eder (m. 50). Bu aşamadan sonra grev kararının alınması ve uygulanması bakımından Kanunda bazı süreler öngörülmüştür. Buna göre; grev kararı söz konusu uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren, işçi sendikası tarafından altmış gün içinde alınabilecek ve bu süre içerisinde, altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilecektir (m. 60/I).

Bu çerçevede grev yoluna gidilebilmesi için yukarıda belirtilen aşamalardan geçilmesi gerekmektedir. Bu aşamalarda ise, işçi tarafını temsilen yetkili işçi sendikası yer alacaktır. Bu çerçevede bir sanatçı sendikasının söz konusu aşamalardan geçerek grev kararı alabilmesi için, öncelikle yetkili işçi sendikası statüsünde olması gerekmektedir. Geçmişten günümüze kadar geline süreç içinde, sanatçı sendikalarının çalışma koşulları bağlamında bazı hak talepleriyle ilgili eylemlilikleri söz konusu olmuştur. Ancak Kanunda koşulları belirlendiği şekilde bir grev henüz gerçekleşmemiştir.

2.3.2.3. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları

Tarihsel süreç içinde, ulusal ve uluslararası düzeydeki çabaların yarattığı birikim, ekonomik yönden geleceğe ilişkin asgari güvencelerden yoksun kişiler için ekonomik, sosyal ve doğal risklere karşı güvenceler oluşturulması gereğini kaçınılmaz biçimde ortaya çıkarmıştır. Bu süreçte sürekli gelişim gösteren evrensel düzeyde bir sosyal güvenlik hakkı kavramı ve uygulaması oluşmuştur. Sosyal haklar içinde yer alan sosyal güvenlik hakkı, ekonomik ve sosyal olarak güçsüz kişiler bakımından, geleneksel insan haklarının hayata geçirilmesinin güvencesini oluşturmaktadır (Turan, 2003, s. 12).

Sosyal güvenlik hakkı, birçok uluslararası düzenleme ile güvence altına alınmıştır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. maddesinde; herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı ile işsizlik, hastalık, malullük, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı ILO Sözleşmesi'nde taraf devletlerin en az üçüne karşı güvence sağlamalarının öngörüldüğü dokuz risk belirlenmiştir. Bunlar; işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, malullük, ölüm ve aile yardımlarıdır. Ülkemizde sosyal güvenlik mevzuatında, aile yardımları dışında kalan diğer riskler güvence kapsamına alınmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın sosyal güvenlik hakkına ilişkin 60. maddesinde; herkesin sosyal güvenlik

hakkına sahip olduğu ve devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alması ve teşkilatı kurması hususu hükme bağlanmıştır.

Ülkemizde sosyal sigortalılığa ilişkin esaslar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalılık zorunlu ya da isteğe bağlı biçimde olabilir. Kanunda, zorunlu sigortalılar üç grup altında ele alınmıştır. Bunlar;

- bir hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar (m.4/I-a)
- bağımsız çalışanlar (m.4/I-b)
- devlet memurları ve kamu görevlileridir (m.4/I-c).

Sanatçıların sosyal sigortalar bakımından tabi olacakları hükümler, çalışma biçimlerine bağlı olarak değişiklik gösterecektir. Bu bağlamda, bir iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar Kanunun 4/1-a maddesine, bağımsız çalışanlar 4/1-b maddesine, devle memuru ve kamu görevlisi statüsüyle çalışanlar ise kanunun 4/1-c maddesine tabi olacaktır. Kanunun 4. maddesinde ifadesini bulan bu sigortalılık hallerinin yanında, sanatçıların Kanunun Ek-6. maddesi çerçevesinde sigortalı olmaları da mümkündür. Bu bağlamda öncelikle Kanunun 4. maddesi kapsamındaki sigortalılık biçimleri, ardından Ek-6. madde kapsamındaki sigortalılık üzerinde durulacaktır.

Kanunun 4/I-a maddesinde, bir iş sözleşmesine göre çalışanların sigortalı oldukları belirtilmiş ve sonrasında maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde ise; bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer faaliyetleri içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile d ş n rl r ve yazarlar hakkında da, kanunun 4/I-a maddesi kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla bir iş sözleşmesi kapsamında çalışmayan ancak belirtilen kategoride yer alıp bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sanatçılar da, Kanunun 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlere tabi olacaktır. 5510 sayılı Kanun'un 4/II-b maddesi, esasen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na¹⁶⁸ 1978 yılında 2167 sayılı Kanun¹⁶⁹ ile eklenen Ek-10. madde ile paralellik arzetmektedir. Söz konusu maddeye göre; "Bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşıları içine alan bütün

¹⁶⁸RG.,T. 29, 30, 31.07.1964-01.08.1964, S. 11766-11779.

¹⁶⁹RG.,T. 11.07.1978, S. 16343.

güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar bu kanun hükümlerine tabidirler...”
Bu bağlamda bu düzenleme, 5510 sayılı Kanun’da da yer bulmuştur.

Bu noktada, 5510 sayılı Kanun’un 4/II-b maddesinde sözü edilen sanatçıların faaliyetlerinin hangi sözleşmeye dayandığının tespiti yararlı olacaktır. Öğretide, bu bent uyarınca sigortalılık ilişkisi doğuran faaliyetin bir iş sözleşmesine dayanmasa da, eser veya vekalet gibi bir iş görme sözleşmesine dayanması gerektiği ifade edilmektedir. Örneğin, zaman zaman sipariş üzerine tablo yapıp belirli bazı sanat galerilerine teslim eden bir ressam Kanunun 4/II-b maddesi uyarınca sigortalı sayılacaktır. Bunun yanında, bir seramik atölyesinde, bağımlılık ilişkisi içinde belirli bir ücret karşılığında çini-seramik işleri yapan bir sanatçı kanunun 4/I-a maddesi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Ancak bir iş görme sözleşmesi kapsamında çalışmayıp, çini-seramik işlerini kendisine ait bir atölyede satışa sunan ve esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı ve bağımsız olarak faaliyet gösteren bir sanatçı, kanunun 4/I-b maddesi çerçevesinde sigortalı olacaktır (Caniklioğlu ve Özkara, 2014, s. 640).

Sanatçı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan konumunda ise, sigortalılığı Kanunun 4/1-b maddesi kapsamında olacaktır. Yukarıda, çalışma hakkı başlığı altında sanatçıların bağımsız çalışma biçimleri üzerinde durulmuştur. Buna göre, ticari kazanç elde eden ya da serbest meslek faaliyeti kapsamında kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sanatçılar, Kanunun 4/1-b maddesi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Konuyla ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2013/11 sayılı Genelgesi üzerinde durmak gerekmektedir. Genelgenin “Sanatçı, düşünür ve yazarlar” başlıklı maddesine göre;

“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. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilecektir.”

Düzenlemede, “gibi” sözcüğü ile örnekleme yolu ile sıralanan grup arasında başrol oyuncusu da belirtilmiş ve sigortalılık biçimi bu çalışma statüsüne dayanılarak doğrudan 4/1-b olarak belirlemiştir. Bunun gerekçesi ise; çalışma zamanı ve yerinin yapımcı şirketin emir ve talimatı dışında belirlenerek mesleğin icra edilmesi olarak ortaya konulmuştur. Oyuncular bakımından başrol ya da yardımcı oyuncu şeklinde bir ayrıma gidilmesi ise isabetli gözükmemektedir. Zira, çalışma ilişkileri bakımından böyle bir

ayırımı haklı kılacak bir durum söz konusu değildir. Bu durumu birçok sanat örgütünün ve sanatçının avukatlığını yürüten S. Sera Kadıgil şu şekilde ifade etmektedir:

“Biz bu Genelge’nin çıktığı günün ertesinde hemen dilekçe verdik Sosyal Güvenlik Kurumu’na. (A), o dönemin en ünlü dizisi olan (B) dizisinde başrol oynuyordu. Dedik ki başrol oyuncusu olan (B), çekim programı eline ulaştığında ben bugün çekime gelemem yarın geleyim diyebilir mi, diyemez, Belgrad ormanında çekim varken Şile ormanında çekim yapalım diyemez...Biz işte bu dilekçede sorduk, (A)’nın hukuki statüsü nedir diye. Kurumdan resmi yazı geldi, orada dendi ki, işçidir; m. 4/1-a kapsamında sigortalıdır. Buna rağmen mahkemenin verdiği karar, yedi yaşında bir çocuğun serbest çalışan olarak iş gördüğü yönünde olmuştur.”

Bu durumla ilgili, Oyuncular Sendikası yönetim kurulu üyesi oyuncu Özgür Çevik, sosyal güvenlik hakkı kapsamında mevzuat bakımından sahip olduğu statü ile fiilen içinde bulunduğu durum arasındaki çelişkiyi şu şekilde ifade etmektedir:

“Birileri açıklar belki diye içimi dökmek istiyorum, benim vergi levham var ve nedenini bilmiyorum. Evde duruyor, dükkanım varmışçasına bir vergi levham var. Ben serbest çalışan olarak geçiyorum ama serbest değilim. 5510 sayılı Kanunu’nun 4/1-b maddesi kapsamında sigortalı olarak görünüyorum; bir muhasebecim var; serbest meslek makbuzu kesiyorum ama gerçekten bunun sebebini bilmiyorum. Çünkü bana gel dediklerinde gidiyorum, git dediklerinde geri gidiyorum...” (Çevik, 2017, s. 17).

Oyuncu Feride Çetin’in şu ifadeleri de, iş ilişkisindeki bağımlılık hususuna benzer biçimde vurgu yapmaktadır:

“Dizi senaryoları, çekim günleri, çekim günleri ve saatleri yapımcı tarafından belirlenir, bize de genelde bir gün önceden haber verilir. Haftalık program yapma, hayatımızı programlama gibi bir şansımız asla olmaz. Sözleşme uyarınca programa, çalışma saatlerine, çalışma koşullarına, sette olan hiçbir şeye itiraz etmeden vaktinde sette olarak çalışmamız beklenir...” (Çetin, 2017, s. 19).

Sanatsal çalışmanın kendine özgü dokusu, özündeki yaratıcılık ve özgürlük faktörü, idari makamlar ve yargı mercilerince çoğu zaman, iş sözleşmesi bakımından bağımlılık unsurunun yorumu noktasında farklı sonuçlara yol açmaktadır. Bu noktada, sanatın özündeki yaratıcılığın, adeta iş ilişkisindeki bağımlılık unsurunu ortadan kaldıran bir faktör gibi algılandığı görülmektedir. Sonuçta, fiili çalışma koşulları bakımından işçi olarak değerlendirilmesi gereken bazı sanatçı grupları, bağımsız çalışan olarak Kanunun 4/1-b maddesi kapsamında değerlendirilmektedir.

Sanatçıların bir kısmı ise, daha önce değinildiği üzere, kamu idarelerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde memur, sözleşmeli personel ve geçici personel

statüsü ile çalışmaktadır. Statü hukuku kapsamında görevlerini yürüten bu sanatçılar, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce bu grupta yer alan sanatçıların sosyal güvenlik haklarına ilişkin hükümler, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu çerçevesinde şekillenmekteydi. 5510 sayılı Kanun'un yayımlanmasından sonra, Anayasa Mahkemesi tarafından Kanunun bazı hükümleri iptal edilmiştir¹⁷⁰. Sonraki süreçte 5510 sayılı Kanunun Geçici 4. maddesi ile getirilen düzenleme ile; kamu idareleri kadro ve pozisyonlarında 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk kez çalışmaya başlayanların 5510 sayılı Kanuna, önceki bir dönemde çalışması olanların ise 5434 sayılı Kanuna tabi olacağı hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda, 5510 sayılı Kanun öncesinde kamu idarelerinde çalışan sanatçılar açısından 5434 sayılı Kanun hükümleri geçerli olacaktır.

Sanatçıların 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesi kapsamındaki sigortalılıkları, çalışma biçimlerine bağlı olarak yukarıda üzerinde durulduğu şekilde gerçekleşmektedir. Kanunun Ek-6. maddesinde düzenlenen sigortalılık haline ilişkin esaslar ise, aşağıdaki şekilde ele alınabilir.

Sosyal güvenlik mevzuatımıza ilişkin değişiklikleri de içeren, 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun¹⁷¹ ile sanatçıların sigortalılığına ilişkin yeni bir düzenleme getirmiştir. 6111 sayılı Kanun'un ile 5510 sayılı Kanun'a eklenen ve "Bazı kısmi süreli çalışanların sigortalılıkları" başlığını taşıyan Ek-6. madde ile, bir iş sözleşmesi ile ay içindeki çalışması on günden az olan sanatçıların sigortalılıklarına ilişkin esaslar öngörülmüştür. Buna göre;

"...4. maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır...Bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanır."

¹⁷⁰AYM., T. 15.12.2006, E. 2006/111, K. 2006/112, RG. 30.12.2006, S. 26392.

¹⁷¹RG.,T. 25.02.2011, S. 27857.

Bu hükümden hareketle düzenlemeden yararlanma koşulları genel olarak; kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmak, ay içindeki çalışmanın on günden az olması ve çalışmanın Kanunun 4/II-b maddesinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda yürütülüyor olması şeklinde sıralanabilir. Kanunun Ek-6. maddesi kapsamına, tüm kısmi süreli çalışmalar değil, ay içindeki çalışmanın on günden az olduğu kısmi süreli çalışmalar alınmıştır. Düzenlemeden yararlanacak kişilerin belirlenmesi ve bu bağlamda Kanunun 4/II-b maddesinde belirtilen kişileri göstermek için Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin ekinde "Kanunun 4. maddesinin İkinci Fıkrasının (b) Bendi Kapsamında Sayılan Sigortalılara İlişkin Uğraşı Alanı ve Çalışanları Gösterir Liste" yayınlanmıştır. Söz konusu listede uğraşı alanları; "Sinema Sanatçıları ve Çalışanları, Tiyatro, Opera, Bale Sanatçıları ve Çalışanları, Müzik ve Sahne Sanatçıları, Folklor ve Halk Sanatçıları, Edebiyat, Görsel Sanatlar, Dekoratif Sanatlar, vb." olarak belirlenmiş ve bu alan ya da dallardaki çalışan grupları da açıklanmıştır. Ayrıca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından, konuyla ilgili olarak çıkarılan "2012/8 sayılı Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi Onayına İlişkin Genelge" ekinde de bir listeye yer verilmiştir. Bu liste de, genel olarak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan liste ile benzerlik göstermekte ve bazı eklemeler içermektedir. Böylece kimlerin söz konusu düzenlemeden yararlanacağı uğraşı alanları ölçüt alınarak somutlaştırılmıştır. 5510 sayılı Kanun'un Ek-6. maddesi kapsamındaki sanatçıların sigortalılıkları, otuz gün üzerinden kendileri tarafından prim ödenerek ve belirtilen sigorta kolları ve genel sağlık sigortası bakımından sağlanacaktır. İşsizlik sigortasından faydalanılması ise isteğe bağlı tutulmuştur. Kanunun Ek-6. maddesi kapsamında sigortalı olmak isteyenlerin nasıl bir başvuru süreci izleyeceği, Kurumun 2011/36 sayılı "6111 Sayılı Kanun Uyarınca Yapılacak Sigortalama ve Borçlanmaya İlişkin İşlemler Genelgesi"nde ortaya konulmuştur. Buna göre; genelgenin Ek-4'de yer alan "Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi" ve sanatçı ile işvereni arasında imzalanan kısmi süreli iş sözleşmesi ile ikamet edilen ilde bulunan sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine müracaat edeceklerdir. Genelgede ortaya konulan bu ifadeden, kısmi süreli sözleşmenin yazılı şekilde yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. İşveren ile çalışanın bağlı olduğu meslek birliği veya sendika ya da Kültür ve Turizm Bakanlığının merkez veya taşra birimleri tarafından onaylanmamış "Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi"nin ise işleme alınmayacağı belirtilmiştir.

Böylece, iş sözleşmesi ile çalışan sanatçılar ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Bunlardan ilki, Ek-6. madde kapsamında, çalıştıkları kişi yanında ay içerisindeki çalışma süreleri on günden az olup haklarında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanacak olanlardır. İkinci grup ise, ayda on gün veya daha fazla çalışıp Kanunun 4/I-a maddesi uyarınca tüm sigorta kolları açısından zorunlu sigortalı statüsünde olanlardır.

Sanatçıların sigortalılıklarının başlangıcı, sigortalılık biçimlerine göre farklılık gösterecektir. Buna göre; iş sözleşmesi ile çalışan ve Kanunun 4/1-a maddesi kapsamındakilerin sigortalılıkları ve bu bağlamda sigorta hak ve yükümlülükleri çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlamaktadır (m. 7/I-a). Kanunun 4/1-b maddesi kapsamında sigortalı sayılan bağımsız çalışanların sigortalılıkları duruma göre; vergi mükellefiyetlerinin başladıkları tarihten, ticaret sicil memurluklarınca tescil edilme tarihinden ya da Esnaf ve Sanatkar Sicili'ne kayıtlı oldukları tarihten itibaren başlayacaktır. Kanunun 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı sayılan sigortalı sayılan devlet memurları ya da kamu görevlileri için sigortalılığın başlangıcı bakımından göreve başlanılan tarih esas alınacaktır. Kanunun Ek-6. maddesi kapsamında düzenlenen sigortalılıkta ise, bu madde kapsamındaki hak ve yükümlülüklerin, sanatçıların kendilerince veya kendilerini çalıştıranlar tarafından ya da çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca bildirimin Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlayacağı belirtilmiştir.

Sigortalı bildirim ve tescili konusu, Kanunun 8. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Buna göre; sanatçı kanunun 4/I-a maddesi kapsamında sigortalı ise işverenleri bu kişileri, çalışmaya başlamadan önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler (m. 8/I). Sigortalılar da çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirmelidirler. Ancak sigortalının kendini bildirmemesi sigortalı aleyhine delil teşkil etmeyecektir (m.8/II). Bağımsız çalışan sanatçıların sigortalılıklarının bildirimine ise sigortalılıklarının başlangıcı ile paralel biçimde düzenleme altına alınmıştır. Buna göre; vergi mükellefleri bakımından vergi mükellefiyeti işleminin tesis tarihinden itibaren iki ayı geçmemek üzere ilgili vergi dairesince vergi mükellefinin işe başlama işlemlerinin tekemmül ettirildiği tarihten ve diğerleri için sigortalılık başlangıcından itibaren; kendi mevzuatına göre kayıt veya tescili yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri ve Esnaf ve Sanatkar Sicil Müdürlüğü sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma

vermekle yükümlü tutulmuştur. Bildirimlerin en geç on beş gün içinde yapılması gerekmektedir. Kurum bu bildirimlerden itibaren bir ay içinde tescili yapılan kişilere, sigortalılık hak ve yükümlülüklerinin başladığını bildirir (m. 8/III). Kanunun 4/1-c maddesi kapsamındaki sigortalılar için ise, işverenler sigortalılık başlangıcından itibaren, on beş gün içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlü tutulmuştur (m. 8/V). Kanunun Ek-6. maddesi kapsamında düzenlenen sigortalılıkta ise bildirim, sanatçıların kendileri veya kendilerini çalıştıranlar tarafından ya da çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca yapılacaktır.

Sigorta primlerine ödenmesine ilişkin yükümlülük konusu, Kanunun 87. maddesinde düzenlemiştir. Buna göre, sanatçı Kanunun 4/I-a ya da 4/1-c maddesi kapsamında sigortalı ise prim ödeme yükümlüsü işveren; sanatçı bağımsız çalışan olarak Kanunun 4/1-b maddesi kapsamında sigortalı ya da isteğe bağlı sigortalı ise prim ödeme yükümlüsü kendisidir. Sigorta prim oranları ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları bakımından sigortalının prime esas kazancının¹⁷² %20'sidir. Bunun % 9'u sigortalı hissesi, % 11'i işveren hissesidir. Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir ve bu primin tamamını işveren öder. Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanlar için 82. maddenin birinci fıkrasına¹⁷³ göre hesaplanan prime esas kazancın % 12.5'idir. Bu primin % 5'i sigortalı, % 7.5'i ise işveren hissesidir (m. 81). Kanunun Ek-6. maddesi kapsamında sigortalı olan sanatçılar için prim oranları ise; prime esas kazanç alt ve üst sınırı arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek günlük kazancın otuz katının %32.5'idir. Bu prim oranının %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12.5'i genel sağlık sigortası primidir (f-IV).

¹⁷²Kanuna göre, "4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının hesabında; (1)Hak edilen ücretlerin, (2)Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların, (3)İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin, brüt toplamı esas alınır...Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar için ise aylık prime esas kazanç, 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak şartı ile kendileri tarafından beyan edilecek günlük kazancın otuz katıdır. Bu sigortalılar tarafından Kurumca belirlenen sürelerde aylık prime esas kazanç beyan edilir. Beyanda bulunmayan sigortalıların aylık prime esas kazancı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katı olarak belirlenir..."(m. 80).

¹⁷³ Kanunun ilgili fıkrasına göre; "Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 7.5 katı, ancak sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için 3 katıdır..."

Sigortalılığın sona ermesi ise, Kanunda sayılan sigortalı sayılma şartlarının kaybedilmesi veya ölüm halinde söz konusu olacaktır (m.92/III).

Sanatçıların sigortalılıkları, yukarıda bahsedilen esaslar çerçevesinde sosyal sigorta biçiminde gerçekleştirebileceği gibi özel sigorta kapsamında bireysel tasarrufları ile de gerçekleştirilebilir. Ayrıca Kanunda öngörülen koşullarla¹⁷⁴, uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olacak şekilde isteğe bağlı sigortalılığa ilişkin hükümlerden faydalanılması da mümkündür (m. 50/I).

Sanatsal çalışmalarda, bireyin kişisel özellik ve performansının oldukça ön planda olduğu bir gerçektir. Bu bakımdan, özellikle performans sanatlarını icra eden sanatçıların yıpranma payı ve icra ettikleri sanat dalının dokusu, belli bir yaş sınırına kadar aktif olabilmelerine imkan tanımaktadır. Bu husus, müzik ve dans sanatçıları bakımından etkisini daha fazla göstermektedir. Klasik anlamda sosyal güvenlik mevzuatı bakımından emeklilik hakkı için öngörülen yaş sınırı, bazı sanat dalları için oldukça ileri bir noktayı ifade etmektedir.

Bu konuda, bale sanatçılarının durumu örnek olarak ele alınabilir. Bale sanatçıları uzun ve özverili bir eğitim sürecinden geçerek rekabet odaklı bir branşta sanatlarını icra etmeye çalışmaktadırlar. Bu alanda zaman faktörü, ilerleyen yaş olarak sanatçıların bakımından olumsuz bir faktöre dönüşmektedir (Ayvazoğlu, 2012, s. 75). İş sağlığı ve güvenliği hakkı kapsamında daha önce değinilen, bale sanatçılarının sorunları, aktif dans yaşamı sonrası endişeleri ve bunların nedenlerini tespit edebilmek amacıyla yapılan araştırma kapsamında, bale sanatçılarına bu soruna temas eden bir soru da yöneltilmiştir. Buna göre:

“Aktif dans yaşamı ile emeklilik yaşınıza kadar olan süre için, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü mevzuatının size yeterince uygun bir düzenleme olduğunu ve yapılan uygulamalarının yeterli bir çözüm olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna yönelik olarak; “Bale sanatçıları 40 yaşından itibaren eğer aktif dans hayatlarını sona erdirmeye karar vermek isterlerse, hayat güvenceleri devam edecek şekilde emeklilik hakkı tanınmalı” seçeneğine ilişkin sonuç maksimum değeri (%60) oluşturmuştur

¹⁷⁴“...İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türkiye’de ikamet edenler ile Türkiye’de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarından;

a) Bu Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak,

b) Kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak,

c) 18 yaşını doldurmuş bulunmak,

d) İsteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma başvuruda bulunmak, şartları aranır” (m.50/II).

(Ayvazoğlu, 2012, s. 86). Bu oran, konuya ilişkin bir yasal düzenleme beklentisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Sanatçıların sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmaları bakımından üzerinde durulabilecek bir diğer durum da, hizmet borçlanması ile ilişkin yasal düzenlemelerdir. Ülkemizde zaman zaman, bazı şartların sağlanmasıyla hizmet borçlanması yapılmasına imkan tanıyan kanunların, sanatçıların sosyal güvenlik kapsamına alınmaları için de bir fırsat yarattığı söylenebilir. Hizmet borçlanması, prim ödenmeden geçirilen çalışma süresinin sonradan priminin ödenmesi yoluyla, prim ödeme gün sayısına veya sigortalılık süresine ya da her ikisine birden sayılmasını sağlayan bir sigorta işlemidir. Bu bağlamda borçlanma imkanı sağlayan ilk yasal düzenleme, 2167 sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun Bazı Madde ve Fıkralarının Değiştirilmesine ve Bu Kanun’a Bazı Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun”dur. Bu düzenlemeyi 2959 sayılı Kanun¹⁷⁵, 3395 sayılı Kanun¹⁷⁶ ve 4056 sayılı Kanun¹⁷⁷ izlemiştir. Bu düzenlemelerin bir kısmı yalnızca sanatçı borçlanmasına ilişkin olup bir kısmı ise tüm çalışanlara yöneliktir. Örneğin, 2167 sayılı Kanun bütün çalışanları kapsayan borçlanma hükümleri içermekte iken; 4056 sayılı Kanun’da öngörülen hizmet borçlanması hakkında yalnızca 506 sayılı Kanun’un Ek 10. maddesi ile Kanun kapsamına alınan sigortalıların¹⁷⁸ yararlanabileceği belirtilmiştir.

Borçlanma hakkı sunan bu düzenlemeler, sanatçıların sosyal güvenlik hakkına ulaşmasını kolaylaştırma amacı taşısa da, uygulamada konuya ilişkin birtakım sıkıntılar olduğu görülmektedir. Nitekim, sanatçılar borçlanma haklarını kullanma konusunda yaşadıkları sıkıntıları, Cumhurbaşkanlığına yönelik olarak yazdıkları bir mektupla dile getirmeye çalışmışlardır. 15.02.2016 tarihli habere göre, Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası (Müzik-Sen) yönetimi tarafından, Genel Başkan Mehmet Çırıkla imzasıyla gönderilen mektupta; Müzik-Sen’in 1989 yılından bu yana üyeleri ve güzel sanat dallarında faaliyet yürüten sanatçılar için etkin ve kalıcı bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulması için çaba gösterdiğine değinilmiş, sosyal güvenlik sistemi içinde sanatçıların durumunun hep belirsizlikle karşı karşıya olduğuna vurgu yapılmıştır.

¹⁷⁵RG., T. 19.11.1983, S. 18226.

¹⁷⁶RG., T. 09.07.1987, S. 19512.

¹⁷⁷RG., T. 11.12.1994, S. 22138 .

¹⁷⁸İlgili maddede ifadesini bulan bu sigortalılar; 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 yazarları kapsamaktadır.

Ülkemizin kültür ve sanatına önemli katkılar sunan bir çok sanatçının yaşamlarının son yıllarını yoksulluk ve sefalet içinde geçirdikleri belirtilmiştir. Sanatçıların çalışma koşul ve sürelerinin diğer meslek dallarına göre farklılık göstermesi ve bu alanda kayıt dışı çalışmanın yoğun olması gibi nedenlerle sosyal güvenlik hakkından yeterli şekilde faydalanamayan sanatçıların, sigortasız olarak geçen çalışmalarının telafi edilmesi talep edilmiştir. Mektupta, sanatçıların geçmişte sigortasız şekilde yürüttükleri çalışmalarının sosyal güvenlik kapsamına alınabilmesi için çıkarılan borçlanma yasalarına ihtiyacın olduğu belirtilmiştir. Fakat, uygulamada sanatçılara kanunla verilen borçlanma hakkının Sosyal Güvenlik Kurumu’nca tebliğ ve genelge şeklindeki idari düzenlemelerle önemli ölçüde daraltıldığı ve bu nedenle sanatçıların çoğunluğunun, borçlanma hakkını yargı yoluna başvurarak elde etmek durumunda kaldıklarına da vurgu yapılmıştır.

Mektupta, borçlanma hakkının tanınmasına ilişkin yaşanan aksaklıklardan duyulan memnuniyetsizlik genel olarak şu şekilde ifade edilmiştir:

“Yapılan yasal düzenlemeler, sanatçıların sosyal güvenliklerinin sağlanması konusunda beklenen yararı sağlamamış olup, sanat çalışanlarının özgün koşulları nedeniyle, genel sosyal güvenlik sistemi içerisindeki sanatçılarımızın etkin ve kalıcı bir sosyal güvenlik sistemine kavuşturulması mümkün olmamıştır.”

Sanatçıların sosyal güvenlik hakkına ulaşabilmeleri, yaşamları boyunca karşılaşılabilecekleri risklere karşı kendilerini güvende hissetmeleri ve geleceğe yönelik kaygılarının azaltılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Ancak sosyal güvenlik mevzuatı bakımından kişinin sahip olacağı statü, çalışma biçimi ile doğrudan bağlantılıdır. Bu bakımdan sanatçıların, genel olarak işçilik haklarına ulaşabilmeleri konusunda iş mevzuatı açısından yaşadıkları sorunlar, sosyal güvenlik haklarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda; sosyal güvenlik hakkı ile ilgili yaşanan sorunlar kapsamında; sanatsal alanda kayıt dışı çalışmanın yaygın olması, ücretlerin miktarı ve ödenme zamanı ile ilgili yaşanan belirsizlikler, sanatçının işçi sayılması konusunda yargı mercilerinin gösterdiği direnç, klasik sosyal güvenlik normlarının sanatsal çalışmanın dokusuyla tam anlamıyla bağdaşmaması gibi başlıklar öne çıkmaktadır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi başlığı altında istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bir sanatçı grubu olarak çalışma kapsamına alınan oyuncuların sosyal ve ekonomik koşulları ile mesleki sorun algılarının; demografik özellik, çalışma koşullarına yönelik memnuniyet algısı, çalışma haklarının güvence altına alınmasına dönük yasal düzenleme beklentisi, ekonomik durum algısı ve geleceğe güvenle bakıp bakmama durum değişkenlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının saptanmasına yönelik bu araştırma, karşılaştırmalı türden ilişkisel tarama modelindedir.

Araştırma, betimleyici ve keşfedici nitelikte çoklu yöntem çalışması şeklinde desenlenecektir. Betimleyici araştırmalar, ele alınan konuyu detaylı bir şekilde fotoğraflamayı, tasvir etmeyi amaçlayan araştırmalardır. “Ne oldu?” sorusuna cevap ararlar ve bu tür araştırmalarda hipotez testleri kullanılmaz. Bu araştırmalar daha sonra yapılacak açıklayıcı araştırmalar içinde temel sağlarlar (Neuman, 2007). Bu araştırma, sadece sorunları tanımlayıcı-betimleyici değil, aynı zamanda araştırma sınırlılıkları dahilinde sorunların nedenleri, olası çözüm yolları üzerine de düşünce üreten bir çalışmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Türkiye’de bir sanatçı grubu olarak oyuncuların evreni, oyunculuk sektöründe kayıt dışılığın yaygınlığı ve işçi olarak değil bağımsız çalışan kabul edilmeleri nedeniyle kesin olarak tanımlanabilir nitelikte bulunmamaktadır. Ayrıca oyunculuk, ülke genelinde yaygın olarak istihdam alanı olan bir meslek değildir. Bu bakımdan, oyunculuk konusunda ülke genelinde genelleştirici nitelikte araştırma yapmak, aslında mevzuat ve uygulama sorunlarının ortaya konulması bakımından anlamlı olmayacaktır. Bu doğrultuda hem odak grup görüşmesinin hem de anket uygulamasının örnekleme çerçevesi, oyunculuk mesleğinin neredeyse tek istihdam alanı olan İstanbul ili olarak

belirlenmiş ve hem odak grup görüşmesi hem de anket uygulaması halihazırda İstanbul ilinde fiilen çalışmakta olan oyuncularla gerçekleştirilmiştir.

Bu oyunculardan elde edilecek veriler Türkiye'deki oyuncuların sosyal ve ekonomik koşulları ile mesleki sorun algıları hakkında bilgi verebilecek nitelikte bulunmaktadır. Örneklem, İstanbul ilindeki fiilen çalışmakta olan oyuncular arasından gönüllü (kolayda/kazara) örneklem tekniğiyle (Neuman, 2007, s. 142; Geray, 2004, s. 106; Özmen, 2000, s. 40) seçilmiş 175 kişidir. Ancak 18 oyuncu anketi yönergeye uygun şekilde doldurmadığı için analize dahil edilmemiştir. Dolayısıyla araştırmanın örneklemine 157 oyuncu oluşturmaktadır. Olasılıklı olmayan ve genelleme niteliği taşımayan bu örnekleme tekniğinin kullanılmasındaki amaç, kesin olarak oyuncu sayısının ve dağılımının bilinmemesi, etik olarak da oyuncuların gönüllü katılımının esas alınmasıdır.

3.1. Veriler ve Toplanması

Araştırmanın amaçları, bir sanatçı grubu olarak çalışma kapsamına alınan oyuncuların yaşam ve çalışma koşulları, çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik ölçme araçları kullanılmasını gerektirmektedir. Bu amaçla literatür taramasına dayalı olarak oyuncuların demografik özelliklerini, çalışma ve yaşam koşullarını, çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları belirlemeye yönelik bir anket geliştirilmiştir. Söz konusu anketin maddeleri oluşturulurken, sanatçılara yönelik mevzuat ve uygulamalar, sanatçıların çalışma hakları, yaşam ve çalışma koşulları, çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlarla ilgili alanyazın taramıştır. Yurtdışında ve yurtiçinde konuyla ilgili yapılan alan araştırmaları ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarla ilgili ölçme araçları gözden geçirilmiştir.

Alana ilişkin yapılan alanyazın taramaları sonucunda sanatçıların demografik özellikleri ile yaşam ve çalışma koşullarını saptamaya yönelik 72 soru hazırlanmıştır. Bu soruların araştırmanın amacına uygunluğu sağlama açısından 7 ana başlıkta yarı yapılandırılmış form hazırlanarak hazırda çalışmakta olan Oyuncular Sendikası üyesi 5 oyuncu ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Bir nitel veri toplama tekniği olan odak grup görüşmeleriyle oyuncuların çalışma ve yaşam koşulları ile bu koşullara bağlı sorunları kendi bakış açılarından öğrenilmeye çalışılmıştır. Odak grup görüşmeleri ile katılımcılar

arası sinerjiden doğan, doğal ve derinlemesine verilere ulaşılacağı düşünülmektedir. Araştırmacı ekibindeki araştırmacıların moderasyonundan en az 4-6 kişiden oluşan bir grupla yürütelen odak grup görüşmelerine anket uygulamasına geçmeden önce ankette sorulması düşünülen soruların netleşmesine yardımcı olmak amacıyla başvurulmaktadır. Toplantının moderasyonunda araştırmacı her bir görüşmeyi yönlendirmiş ve tartışma ortamı yaratacak sorular aracılığıyla farklı ya da aynı görüş, fikir ya da bilginin ortaya çıkmasını sağlamaya çalışmıştır. Kısa sürede değişik bilgiye ulaşım kolaylığı, esnek bulguların ortaya çıkmasına olanak sağlaması, uç olguların yakalanabilmesi bu yöntemin planlanan araştırma için uygun nitel veri toplama tekniklerinden birisi olarak görülmesinin nedenidir. Odak grup görüşmesinin sonucunda daha literatür taramasına dayalı olarak hazırlanan 72 soru ile odak grup görüşmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular bağlamında anket geliştirilmiştir. Dolayısıyla araştırmaya nitel veri toplama tekniği olan odak grup görüşmelerinin yanı sıra nicel bir veri toplama tekniği olan anket de dahil edilmiştir. Bu bağlamda konunun bizzat muhatabı oyunculara gönüllülük esasıyla açık ve kapalı uçlu sorulardan oluşan anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket uygulamasıyla oyuncuların kendi bakış açılarından yaşam ve çalışma koşullarını nasıl buldukları ve yaşadıkları sorunların neler olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır. Oyunculara uygulanan anketin iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde oyuncuların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 4 sorudan oluşan demografik bilgi formu yer almaktadır. Bu formlar oyuncuların yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim geçmişleri, gibi yaşam-çalışma koşullarında önemli etkileri olabileceği düşünülen bireysel özelliklerin belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde ise oyuncuların sosyal ve ekonomik koşullarını, mesleki sorun algılarını, çalışma koşullarına yönelik memnuniyet algılarını, çalışma haklarının güvence altına alınmasına dönük yasal düzenleme beklentilerini, ekonomik durum algılarını ve geleceğe güvenle bakıp bakmama durumlarını ortaya çıkarmaya çalışan 30 soru yer almaktadır. Ankette yer alan sorulara alan uzmanları ile sosyal tarafların görüşlerine başvurulduktan sonra son şekli verilmiştir.

3.3. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada elde edilen veriler nitel ve nicel veri analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Nitel verilerin analizi, nitel veri analizi tekniklerinden tümevarım analizi

ve betimsel analiz ile gerçekleştirilmiştir. Tümevarım analizi, önceden belirgin olmayan temaları ve boyutları ortaya çıkarmaya, kavramlara ve ilişkilere ulaşmaya olanak sağlaması ile verilerin derinlemesine çözümlenmesini gerektiren bir analiz yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Tümevarım analizi için öncelikle araştırma soru ve sorunlarına dayalı olarak gruplandırılan veriler okunup, verilerin doğası ve genel görünümü ortaya konulmuştur. Ardından araştırma sorularına dayalı olarak ilgili metin ve veri kaynakları içinden veriler kodlanmış, ilgili literatür göz önüne alınarak kodlanan verilerden ana temalar ve alt temalar çıkartılarak, bunlar arasındaki ilişkiler belirlenmiştir (Creswell, 2005). Son olarak elde edilen bulgular, araştırma sorularını yanıtlamadaki önem derecelerine göre ilgili metinlerle zenginleştirilerek yorumlanmış ve doğrudan alıntılar ve bulgular desteklenmiştir. Betimsel analiz ise, araştırmanın kavramsal yapısının önceden açık bir biçimde belirlendiği araştırmalarda kullanılmakta olan bir analiz tekniğidir. Betimsel analizde temel amaç, nitel verilerin nicelleştirilerek frekanslarla betimsel olarak analiz edilmesi ile elde edilen bulguların düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya aktarılmasını sağlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Araştırma süresince toplanan nicel verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Niteliklerine göre sınıflandırılması gereken nicel verilerin çözümlenmesinde Excell ve SPSS 21.00 istatistik paket programları kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde oyuncuların sosyal ve ekonomik koşulları ile mesleki sorun algılarının demografik özellik, çalışma koşullarına yönelik memnuniyet algısı, çalışma haklarının güvence altına alınmasına dönük yasal düzenleme beklentisi, ekonomik durum algısı ve geleceğe güvenle bakıp bakmama durum değişkenlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin araştırma bulguları kategorize edilerek yorumlanmıştır.

4.1. Oyuncuların Demografik Özellikleri

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya dahil edilen oyuncuların yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine ilişkin bulguları yorumlanmıştır.

4.1.1. Yaş

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların yaşa göre dağılımı Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Oyuncuların yaşa göre dağılımı

Yaş	N	%
20-25 yaş	32	20.40
26-30 yaş	52	33.10
31-35 yaş	28	17.80
36-40 yaş	31	19.70
41- 45 ya	10	6.40
46 yaş ve üzeri	3	1.90
Cevap yok	1	0.60
Toplam	157	100

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların 20-52 yaş grubunda yer alan oyuncuların %53.50’si 30 yaş ve altı, %43.90’ı 45 yaş ve altı iken, %1.90’ı 46 yaş ve üzeridir. Bu bulgu, araştırmaya dâhil edilen oyuncuların önemli bir çoğunluğunun 45 yaşın altında olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla araştırmaya dahil edilen oyuncuların tamamının aktif nüfus içerisinde yer aldığı söylenebilir.

4.1.2. Cinsiyet

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların cinsiyete göre dağılımı Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Oyuncuların cinsiyete göre dağılımı*

Cinsiyet	N	%
Kadın	60	38.20
Erkek	97	61.80
Toplam	157	100

Tablo 4.2 incelendiğinde, araştırmaya dâhil edilen oyuncuların %61.88’inin erkek, %38.20’sinin kadın olduğu görülmektedir. Bu bulgu, araştırma grubuna dahil edilen oyuncuların büyük çoğunluğunun (%89.83) erkek olduğunu ortaya koymaktadır.

4.1.3. Medeni durum

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların medeni duruma göre dağılımı Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. *Oyuncuların medeni duruma göre dağılımı*

Medeni durum	N	%
Evli	30	19.10
Bekar	127	80.90
Toplam	157	100

Tablo 4.3 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların %80.90’ının bekar, ve %19.10’unun ise evli olduğu görülmektedir. Bu bulgu, araştırma grubuna dahil edilen oyuncuların büyük çoğunluğunun bekar olduğunu ortaya koymaktadır.

4.1.4. Eğitim düzeyi

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların mezun oldukları okula göre dağılımı Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Oyuncuların mezun oldukları okula göre dağılımı

Eğitim düzeyi	N	%
Lise	17	10.80
Üniversite	126	80.30
Yüksek lisans ve üstü	14	8.90
Toplam	157	100

Tablo 4.4 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların %80.30'unun üniversite, %10.80'inin lise ve %8.90'ının ise yüksek lisans ve doktora eğitimi aldığı görülmektedir. Bu durum, araştırmaya dahil edilen oyuncuların büyük bir çoğunluğunun (%89.20) eğitim düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Üniversite ve lisans üstü eğitim alan 140 oyuncunun %73.57'si oyunculuk eğitimini konservatuvar ve güzel sanatlar fakültesinden, %26.43'ü ise oyunculuk okulundan almıştır. Araştırmaya dahil edilen tüm oyuncular içerisinde konservatuvar ve güzel sanatlar fakültesinden eğitim alanların sayısı 103 iken, oyunculuk okullarından eğitim alanların sayısı 54'tür. Oyunculuk okullarından eğitim alanların ise %10.83'ünü lise mezunları oluştururken, %23.57'si ise konservatuvar ve güzel sanatlar fakültesi dışında başka eğitim kurumlarından mezun üniversiteliler oluşturmaktadır.

4.2. Oyuncuların Sosyal ve Ekonomik Koşulları

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya dahil edilen oyuncuların mesleki kıdemleri (hizmet süreleri), ek iş yapıp yapmama durumları, yapılan işi öğrenme biçimleri, işsizlik deneyimleri, işyeri ve/veya işveren değiştirip değiştirmeme durumları, sigortalı olarak çalışıp çalışmama durumları, sendikaya üye olup olmama durumları, ücret düzeyi, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma ortamında işgörme durumları ve yıllık izin kullanma durumlarına ilişkin bulgular yorumlanmıştır.

4.2.1. Mesleki kıdemleri (Hizmet süreleri)

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların mesleki kıdemlerine göre dağılımı Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Oyuncuların mesleki kıdemlerine göre dağılımı

Mesleki kıdem	N	%
0- 1 yıl	10	6.40
2-5 yıl	23	14.60
5-7 yıl	41	26.10
8-10 yıl	36	22.90
11 yıl ve üzeri	7	29.90
Toplam	157	100

Tablo 4.5 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların büyük bir çoğunluğunun (%70.10) mesleki kıdem süresinin 11 yıldan daha düşük olduğu, 11 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip oyuncu sayısının ise azımsanmayacak oranda (%29.90) olduğu görülmektedir. Kuşkusuz bu durumun, oyunculuk sektörünün görece olarak daha genç oyunculara odaklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

4.2.2. Ek iş yapma yapmama durumu

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların ek iş yapma yapmama durumuna göre dağılımı Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. Oyuncuların ek iş yapma yapmama durumuna göre dağılımı

Ek iş yapma yapmama durumu	N	%
Evet	99	63.06
Hayır	55	35.03
Cevap yok	3	1.91
Toplam	157	100

Tablo 4.6 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların yarısından fazlasının (%63.06) yaptıkları işin dışında farklı işleri tecrübe ettikleri görülmektedir. Araştırmaya dahil edilen oyuncuların yarısından fazlasının farklı işler tecrübe etmesi, onların iş ve işyeri değiştirme hareketliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Söz konusu durumun oyuncuların yaptıkları işin niteliğinden kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların ek iş yapma durumlarının oyunculuk faaliyeti ile ilgili olup olmadığı incelendiğinde, 99 oyuncudan 55’inin yaptığı ek işin oyunculukla ilgili olduğu, 44’ünün ise oyunculukla ilgili ek iş yapmadığı görülmektedir. Çalışma kapsamındaki ek iş yapan oyuncuların yarısına yakınının oyunculuk dışında farklı bir alanda ek iş yapması, oyunculuk sektöründeki ücret düşüklüğü ve yetersizliğinin bir sonucu olarak açıklanabilir. Ancak aynı sektörde ek iş yapan oyuncular açısından ücret

düşüklüğü ve yetersizliği yalnız başına gerekçe olamaz. Bu gruptaki oyuncular mesleğe olan tutku nedeniyle de ek iş yapıyor olabilirler.

4.2.3. Çalışma biçimi

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların çalışma biçimi bağlamında işverenle aralarındaki ilişkinin hukuki dayanağını bir iş sözleşmesinin oluşturup oluşturumamasına göre dağılımı Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Oyuncuların işverenle olan ilişkinin hukuki dayanağına göre dağılımı

İşverenle olan hukuki ilişkinin yasal dayanağın iş sözleşmesi olup olmaması	N	%
Evet	92	58.60
Hayır	64	40.80
Cevap yok	1	0.60
Toplam	157	100

Tablo 4.7 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların %58.60’ının işverenle olan ilişkisinin hukuki dayanağını iş sözleşmesinin oluşturduğu, buna karşın azımsanmayacak sayıda oyuncunun (%40.80) ise işverenle aralarındaki iş ilişkisinin hukuki dayanağının iş sözleşmesi olmadığı görülmektedir. Bu bulgu oyunculuk sektöründe 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin etkin bir şekilde uygulanmadığını, kayıt dışılığın yaygın olduğunu göstermektedir. Nitekim işverenle aralarındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığını ifade eden 64 kişiden 62’si aynı zamanda düzensiz çalıştığını ifade ederken, işverenle aralarındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığını belirten 92 kişinin tamamı ise düzenli çalıştığını ifade etmektedir.

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların işverenle aralarındaki ilişkinin hukuki dayanağının iş sözleşmesi olup olmaması, düzenli ya da düzensiz çalışma biçimi bakımından bir ayrım yapılmaksızın tamamının çalışma biçiminin tam ve kısmi süreli olup olmamasına göre dağılımı incelendiğinde ise, 3/4’ünün (%75.16) kısmi süreli çalıştığı, 1/4’ünün (%24.84) ise tam süreli çalıştığı görülmektedir.

Sanatçıların istihdamı yapılan araştırmalar, bu alanda öne çıkan özelliklerden birinin sanatçıların sürekli olarak değişen çoklu istihdam formlarıyla ve yasal belirsizliklerle karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır (Polacek, 2003, s. 5). Ayrıca araştırmalar, sanatçıların çoğunun sanatsal faaliyetlerinde tam zamanlı biçimde

çalışmadıklarını değişken, parçalanmış zamanlarda ve genellikle ne zaman başlayacağı belli olmayan işlerde çalıştıklarını göstermektedir. Bu durum esnekliği mümkün kılmakta ve atipik istihdam biçimleriyle benzerlik göstermektedir (McAndrew ve McKimm, 2010, s. 25). Bu bağlamda, sanatçıların istihdam koşulları yapısal bir istikrarsızlık içinde olup sanatsal çalışmalar çoğu zaman proje-temelli, kısa süreli bir sözleşmeyle istihdam biçiminde gerçekleşmektedir (Capiou ve Wiesand, 2006, s. 12). Alana ilişkin literatür kapsamında ortaya konulan bu tespitler, sanatçıların işverenle ilişkilerinin yasal dayanağı ve çalışma biçimine ilişkin araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

4.2.4. İşsizlik deneyimi

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların işsizlik deneyimine göre dağılımı Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Oyuncuların işsizlik deneyimine göre dağılımı

İşsizlik Deneyimi	N	%
Evet	97	61.80
Hayır	58	36.90
Cevap yok	2	1.30
Toplam	157	100

Tablo 4.8 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların işsizlik deneyimine sahip olup olmamalarına göre dağılımları incelendiğinde; yarısından fazlasının (%61.80)’nin işsizliği deneyimlediği görülmektedir. İşsizliği deneyimlediğini ifade eden 97 oyuncunun %57.73’ünün bir yıldan kısa süreli ve %42.27’sinin ise bir yıldan uzun süreli işsizlik yaşadığı görülmektedir. Ancak kısa sürelerle işsiz kalanların sayısının, uzun süre işsiz kalanlara göre daha yüksek olması, oyunculuk sektöründeki işgücü hareketliliğinin yüksekliği ile açıklanabilir.

4.2.5. İşyeri ve/veya işveren değiştirip değiştirmeme durumu

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların işyeri ve/veya işveren değiştirip değiştirmeme durumuna göre dağılımı Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9. Oyuncuların işyeri ve/veya işveren değiştirip değiştirmeme durumuna göre dağılımı

İşyeri ve/veya işveren değiştirip değiştirmeme durumu	N	%
Evet	121	77.10
Hayır	31	19.70
Cevap Yok	5	3.20
Toplam	157	100

Tablo 4.9 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen 157 oyuncunun 3/4'ünden fazlasının çalıştıkları işyeri ve/veya işvereni değiştirip değiştirmedikleri sorusuna “evet” cevabı verdikleri, %19.70’lik azımsanmayacak bir oranın da “hayır” cevabı verdikleri görülmektedir. Bu durum, araştırmaya dahil edilen oyuncuların önemli bir çoğunluğunun çalıştıkları işyeri ve/veya işvereni değiştirdiklerini, başka bir deyişle oyunculuk sektöründe işgücü hareketliliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya dahil edilen oyunculardan işyeri ve/veya işveren değiştirdiğini ifade edenlerin işyeri ve/veya işveren değiştirme sıklıklarına göre dağılımı Tablo 4.10’da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Oyuncuların işyeri ve/veya işveren değiştirme sıklıklarına göre dağılımı

İş ve/veya işyeri değiştirme sıklıkları	N	%
1	13	8.26
2	36	23.14
3	21	13.22
4	19	12.40
5	16	9.92
5’den fazla	52	33.06
Toplam	157	100

Tablo 4.10 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen işyeri ve/veya işveren değiştirdiğini ifade eden oyuncuların çok büyük bir çoğunluğunun (%91.74) iki ve daha fazla sıklıkta, hatta %55.38’inin dört ve daha fazla sıklıkta işyeri ve/veya işveren değiştirdiği görülmektedir. Bu sonuç, araştırmaya dahil edilen oyuncuların işyeri ve/veya işveren değiştirme sıklıklarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu sonuçtan yola çıkılarak, diğer işçiler gibi oyuncuların da çalışma yaşamında

karşılaştığı önemli sorunlardan birinin işyeri ve/veya işveren değiştirme zorunluluğu olduğu söylenebilir.

İşyeri değiştirme sayısı bakımından en uç örneği 11 ve daha fazla işyeri değiştirdiğini belirten 3 kişi oluşturmaktadır. Beşten fazla işyeri değiştirdiğini söyleyen 52 kişinin bir kısmı (22) ise, 6-10 arasında işyeri değiştirmiştir.

Bu sonuçlar, hemen hemen her oyuncunun sıklıkla işyeri ve/veya işveren değiştirdiğini göstermektedir. Bu durum, araştırmaya dahil edilen oyuncuların iş güvencesi ve sosyo-ekonomik güvencelerden yoksun olmaları ile açıklanabilir.

Araştırmaya dahil edilen oyunculardan işyeri ve/veya işveren değiştirdiğini ifade eden ve yukarıda işyeri ve/işveren değiştirme sıklıkları verilen oyuncuların işyeri ve/veya işveren değiştirme nedenlerine göre dağılımı ise Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Oyuncuların işyeri ve/veya işveren değiştirme nedenlerine göre dağılımı

İş ve/veya işyeri değiştirme nedenleri	N	%
Daha iyi bir iş bulma	47	29.90
İş konusunun/projenin sona ermesi	16	10.20
Ücret düşüklüğü	11	7.00
İşverenle anlaşamama	8	5.10
Sağlıksız çalışma koşulları	6	3.80
Diğer nedenler (şans, başarılı olabilmeye dönük inanç, mesleğin niteliği, yapılabilecek tek iş olarak algılama)	6	3.80
Yukarıdaki tüm nedenler	27	17.20
Cevap yok	36	23.00
Toplam	157	100

Tablo 4.11’e göre araştırmaya dahil edilen oyuncuların önemli bir çoğunluğunun (%29.90) daha iyi bir iş bulma nedeniyle çalıştıkları işyeri ve/veya işveren değiştirdikleri, bunun dışında ücret düşüklüğü, sağlıksız çalışma koşulları, işverenle anlaşamama, iş konusunun/projenin sona ermesi gibi durumların da işyeri ve/veya işveren değiştirme bakımından önemli nedenler olduğu görülmektedir. Ayrıca belirtmek gerekirse azımsanmayacak orandaki işyeri ve/veya işveren değiştiren oyuncu da (%17.20) yukarıda sıralanan tüm nedenleri işyeri ve/veya işveren değiştirme nedeni olarak görmektedir.

4.2.6. Sigortalı olarak çalışıp çalışmama durumu

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların sigortalı olarak çalışıp çalışmama durumuna göre dağılımı Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. Oyuncuların sigortalı olarak çalışıp çalışmama durumuna göre dağılımı

Sigortalı olarak çalışıp çalışmama durumu		N	%
Evet	1 yıl ve altı	21	21.43
	1-5 yıl	29	29.59
	6-10 yıl	24	24.49
	11-15 yıl	11	11.23
	16-20 yıl	9	9.18
	21 yıl ve üzeri	4	4.08
Toplam		98	62.40
Hayır		48	30.60
Cevap yok		11	7.00
Toplam		157	100

Tablo 4.12 incelendiğinde, araştırmaya dâhil edilen oyuncuların yaklaşık olarak 3/4'ünün (%62.40) sigortalı olarak çalıştırıldığı, ancak azımsanmayacak sayıda oyuncunun da sigortasız çalıştırıldığı görülmektedir. Bu bulgu oyunculuk sektöründe kayıt dışılığın yaygınlığının en önemli göstergelerinden biridir.

Tablo 4.12'ye göre, araştırmaya dahil edilen oyuncuların sigortalılık süreleri incelendiğinde, çok büyük bir çoğunluğunun (%86.73) sigortalılık süresinin 15 yılın altında olduğu görülmektedir. Bu bulgu görece olarak araştırma kapsamındaki oyuncuların genç olduğunu ortaya koymaktadır.

Oyuncuların sigortalı olarak çalışıp çalışmamaları kapsamında, sigortalılık biçimlerine göre dağılımları incelendiğinde ise, çok büyük bir çoğunluğunun (%72.45) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı oldukları, azımsanmayacak oranda (%16.33) oyuncunun ise yine aynı Kanunun (b) bendi kapsamında sigortalı olduğu, bu grupları %11.22'lik bir oranla 5510 sayılı Kanunun Ek 6. maddesi kapsamında sigortalı olanların takip ettiği görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki oyuncuların tümü bağımlı çalışan statüsünde olmasına rağmen %16.33'ü 5510 sayılı Kanun'un 4/1-b maddesi çerçevesinde bağımsız çalışan statüsüyle sosyal güvenlik sisteminde yer almaktadır. Bu bulgu, çalışma kapsamında sanatçıların sosyal güvenlik hakkı bağlamında üzerinde durulan sorun alanlarından birine temas etmektedir. Zira konuyla ilgili olarak oyuncular, fiilen bağımlı olarak çalışılması durumuna rağmen iş mevzuatı bağlamında bu statüde kabul edilmemeleri nedeniyle, serbest meslek makbuzu keserek iş yapmak durumunda kaldıklarını ifade etmişlerdir

(Çevik, 2017, s. 17; Çetin, 2017, s. 19). Bu bulgunun ortaya çıkmasındaki temel nedenin bu durumdan kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.2.7. Sendikaya üye olup olmama durumu

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların sendikaya üye olup olmama durumuna göre dağılımı Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. Oyuncuların sendikaya üye olup olmama durumuna göre dağılımı

Sendikaya üye olup olmama durumu	N	%
Sendikaya Üye Olanlar	29	18.50
Sendikaya Üye Olmayanlar	124	79.00
Cevap yok	4	2.50
Toplam	157	100

Tablo 4.13 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların önemli bir çoğunluğunun (%79.00) sendika üyesi olmadığı görülmektedir. Oyuncuların işçi sendikalarına üye olmamaları/olamamaları, oyuncuların homojen özellik göstermemesine bağlı olarak sorunlarının da sendikalar tarafından yeterince benimsenmemesi ve oyuncuların işçi sendikalarının ilgi alanı dışında kalması ile açıklanabilir. Yine oyuncuların yaygın bir biçimde düzensiz çalışmaları, sendikalara katılımı engellemek amacıyla izlenen kısıtlayıcı politikalar ve uygulamalar, işverenler tarafından yapılan yoğun baskılar da işlerini kaybetme korkusuyla sendikalara katılma konusunda kısıtlı bir hareket alanı bırakmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların sendikaya üye olup olmama durumlarına ilaveten sendika üyeliğinin gerekliliğine yönelik inançları ile sendikal faaliyetlerin yeterliklerine ilişkin algıları da araştırılmıştır. Bu bağlamda oyuncuların sendika üyeliğinin gerekliliğine yönelik inançlarına göre dağılımı ise Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Oyuncuların sendikaya üyeliğinin gerekliliğine yönelik inançlarına göre dağılımı

Sendika üyeliğinin gerekliliğine inanma	N	%
Evet	117	74.50
Hayır	38	23.60
Cevap yok	2	2.90
Toplam	157	100

Tablo 4.14 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların önemli bir çoğunluğunun (%74.50) sendika üyeliğinin gerekliliğine inandığı, buna karşın %23.60'ının sendikaya üyeliğin gerekli olmadığına inandıkları görülmektedir. Bu bulgu, sendika üyesi olmadıkları halde oyuncuların büyük bir kısmının sendika üyeliğinin gerekli olduğuna inandıklarını ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamındaki oyuncuların inançları ile sendika üyelikleri arasındaki kopukluğun nedeni sendika olabileceği gibi, siyasi konjonktür ve işveren baskısı da olabilir. Nitekim Tablo 4.15'te de görülebileceği üzere, araştırma kapsamındaki oyuncuların çok büyük bir kısmı (%90.04) çalışma ilişkilerindeki haklarının korunması ve geliştirilmesi bakımından yürütülen sendikal faaliyetleri yeterli bulmamaktadır. Bu durum sendikal faaliyetlerdeki yetersizliğin sendika üyeliğini etkileyen önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4.15. Oyuncuların sendikal faaliyetlerin yeterliklerine ilişkin algılarına göre dağılımı

Sendikal faaliyetleri yeterli bulma	N	%
Evet	9	5.73
Hayır	142	90.45
Cevap yok	6	3.82
Toplam	157	100

Tablo 4.15 incelendiğinde, araştırmaya dâhil edilen oyuncuların çok büyük bir çoğunluğunun (%90.45) çalışma ilişkilerindeki haklarının korunması ve geliştirilmesi bakımından yürütülen sendikal faaliyetleri yetersiz bulmaktadır. Bu bulgu, oyuncuların niçin sendika üyesi olmadıkları bakımından oldukça açıklayıcıdır.

4.2.8. Ücret türleri ve miktarı

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların ücret türleri ve miktarına göre dağılımı Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Oyuncuların ücret türleri ve miktarına göre dağılımı

Ücret türleri	Ücret miktarı (TL)	N	%
Aylık	900-4.000	29	18.50
Haftalık	400-700	6	3.80
Günlük	60-750	69	43.90
Proje başı	1.000-4.000	31	19.70
Bölüm başı-dizilere özel	1.000-6.000	20	12.70
Cevap yok		2	1.30
Toplam		157	100

Tablo 4.16 incelendiğinde, araştırmaya dâhil edilen oyuncuların ücret türlerine göre dağılımları incelendiğinde, işverenle aralarındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığını ifade eden 92 oyuncunun tamamının aylık, haftalık veya günlük ücret türlerinden biriyle çalıştığı, buna karşın işverenle aralarındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanmadığını belirten 64 oyuncudan 51'inin proje başı, dizilere özel bölüm başı ücretle, 13'ünün ise günlük ücretle çalıştığı görülmektedir. Bu bulgu, oyuncuların büyük çoğunluğunun günlük ücretle çalıştığını ve ücret türlerinin işverenle aralarındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanıp dayanmaması bakımından farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.16'ya göre araştırmaya dahil edilen oyuncuların ücret düzeyleri analiz edildiğinde, proje başı ücretle çalışanların işin niteliğine göre 1.000 TL ile 4.000 TL arasında değişen bir ücret miktarı ile çalıştırıldığı, benzer özellikler gösteren dizilere özel bölüm başı ücretle çalıştırılanlarda ise ücret miktarının 6.000 TL'ye kadar çıktığı görülmektedir. Günlük, haftalık ve aylık ücretle çalışan oyuncuların ücret düzeyleri analiz edildiğinde ise, ücret düzeyleri 60-750 TL arasında değişen günlük ücretle çalıştırılanların günlük ücret ortalamasının 140 TL, ücret düzeyleri 400-700 TL arasında değişen haftalık ücretle çalıştırılanların haftalık ücret ortalamasının 525 TL ve ücret düzeyleri 900-4.000 TL arasında değişen aylık ücretle çalıştırılanların aylık ücret ortalamasının 2.500 TL civarlarında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların aldıkları ücret miktarına göre dağılımları incelendiğinde, düzensiz çalışmakla birlikte proje başı ve dizilere özel bölüm başı ücretle çalışan oyuncuların daha yüksek ücretle çalıştırıldıkları, görece olarak günlük ya da yevmiyeli ücretle çalışanların ücret düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Ücret düzeyi görece olarak yüksek olan proje başı ve dizilere özel bölüm başı ücretle çalışan

oyunculardan sadece 9'unun aldığı ücretin 4.000 TL'nin üzerinde olması, hatta ücretinin 5.000 TL ile 6.000 TL olduğunu belirten sadece 1'er oyuncu olması ve genel olarak bu grupta da ücret düzeylerinin 3.000 TL civarında olması, oyuncuların hangi ücret türü ile çalıştırıldıklarına bakılmaksızın ücret düzeylerinin genel olarak düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim, oyuncuların ücretlerin yeterliliği ve ekonomik durum algıları incelendiğinde de, ekonomik durumlarını çok iyi görmedikleri saptanmıştır.

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların ücretlerin yeterliliği ile ilgili görüşleri araştırıldığında, kendilerine yöneltilen “elde ettiğiniz ücret sizi geçindirmeye yetiyor mu?” sorusuna verdikleri cevaplarda çok büyük bir çoğunluğunun (%82.80) elde ettikleri ücretin kendilerini geçindirmeye yetmediğini ifade ettikleri saptanmıştır. Bu bulgu, araştırma kapsamındaki oyuncuların elde ettikleri ücreti yeterli bulmadıklarını ortaya koymaktadır. Ücretin yetersizliğine ilaveten oyuncuların bu bağlamda yaşadıkları bir diğer sorunun da, oyunculuk sektöründe benzer koşullarda aynı işi yapan, aynı nitelikteki oyunculara farklı ücret düzeylerinin uygulanması olduğu görülmektedir. Nitekim ücretini yeterli bulmayan 130 oyuncunun tamamı kendileri ile aynı niteliklere sahip, benzer koşullarda aynı işi yapan kişilere daha yüksek ücretler ödenebildiğine vurgu yapmakta ve bu durumun kendilerinin mesleği yürütümü bakımından önemli bir sorun olduğunu belirtmektedirler.

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların ekonomik durum algılarına göre dağılımı Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Oyuncuların ekonomik durum algılarına göre dağılımı

Ekonomik durum algısı	N	%
Çok iyi	2	1.30
İyi	24	15.30
Ne iyi ne de kötü	71	45.20
Kötü	41	26.10
Çok kötü	10	6.40
Cevap yok	9	5.70
Toplam	157	100

Tablo 4.17 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların önemli bir çoğunluğunun (%45.20) ekonomik durum algısının “ne iyi ne de kötü”, %26.10’unun “kötü”, %6.40’ının ise “çok kötü” olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre, oyuncuların büyük bir çoğunluğunun (%83.40) ekonomik açıdan kendilerini iyi durumda görmedikleri sonucuna ulaşılabilir.

Ücret düşüklüğüne ve yetersizliğine bağlı olarak ekonomik durumlarını iyi görmeyen oyuncuların aynı zamanda ücretin kendilerine zamanında ödenip ödenmediğinin tespitine yönelik sorulara verdikleri cevaplarda önemli bir oranının (%27.40) ücreti zamanında alamadıkları yönünde açıklama yaptıkları görülmektedir. Bu durum oyunculuk sektöründeki kayıt dışılık ve denetim eksikliğinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

Sanatçı ücretleri ile ilgili olarak çalışma kapsamında daha önce üzerinde durulan ABD’de 1940-2000 yılları arasındaki altmış yıllık dönemi kapsayacak şekilde yürütülen kapsamlı bir araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlar ile anket çalışmasının konuya ilişkin ortaya koyduğu bulguların örtüştüğü söylenebilir. Zira araştırmaya göre; sanatçılar bu süreçte diğer çalışanlardan oluşan referans grup üyelerine göre daha az çalışmışlar, daha yüksek oranlarda işsizlik yaşamışlar ve daha düşük düzeyde ücret geliri elde etmişlerdir. Ayrıca, sanatçıların kazançlarının diğer profesyonel ve teknik çalışanların kazançlarına göre daha fazla değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir (Alper ve Wassall, 2006). Anket çalışmasından elde edilen bulgular da, bir sanatçı grubu olan oyuncuların ücretlerinin gerek aynı ücret türü içinde gerekse farklı ücret türleri bakımından oldukça değişkenlik gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, daha önce “ücret hakkı” başlığı altında ele alınan oyuncu ifadeleri de, oyuncular arasında ücret farklılığının oldukça yüksek düzeyde olduğu (Çetin, 2017, s. 19, 20) ve oyuncuların tümünün çok yüksek ücretlerle çalıştığına ilişkin toplumda yanlış bir algının olduğuna (Cumbul, 2017, s.14) dikkat çekmişlerdir. Nitekim, anket araştırması bulguları bu tespitleri doğrular niteliktedir.

4.2.9. Çalışma süreleri

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Oyuncuların çalışma sürelerine göre dağılımı

Haftalık çalışma süresi (gün)	N	%
1	2	1.30
2	5	3.20
3	8	5.10
4	20	12.70
5	29	18.50
6	55	35.00
7	15	9.60
Esnek (İşin niteliğine göre değişken)	18	11.50
Cevap yok	5	3.20
Toplam	157	100

Tablo 4.18 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen 157 oyuncunun düzenli ve düzensiz, tam ve kısmi süreli çalışma bakımından bir ayırım yapılmaksızın 134'ünün haftanın 7 günü ya da belirli günlerinde çalıştırıldığı, buna karşın 18 oyuncunun işin niteliğine göre değişkenlik gösteren biçimde bazen haftanın 2 günü, bazen 4 günü gibi esnek bir biçimde çalıştırıldığı görülmektedir. Esnek çalıştığını ifade eden 18 oyuncu dışında kalan 134 oyuncunun 58'inin günlük çalışma süresinin 2-7 saat arasında değiştiği, 76 oyuncunun günlük çalışma süresinin ise 8 saat ve üzerinde olduğu saptanmıştır. Yine oyuncuların kendi beyanlarına dayalı olarak “günlük çalışmanızda ara dinlenme süreniz ne kadardır?” sorusuna verdikleri cevaplar bağlamında 15 dakika ile 1.5 saat arasında değişen ara dinlenmesi uygulamasından yararlandıkları görülmektedir.

Çalışma süreleri bağlamında araştırma kapsamında işverenin çalışma süresi dışında oyunculardan iş talep edip etmediği ve bu kapsamda oyunculara ücret ödeyip ödemediği de araştırılmıştır. Oyunculara yöneltilen “işveren çalışma sürenizin dışında sizden ayrıca çalışma talep ediyor mu?” sorusuna 157 oyuncudan 69'u “evet” cevabını verirken, 88'i “hayır” cevabını vermiştir. Bu bulgu araştırmaya dahil edilen oyuncuların %43.95'inden işverenin çalışma süresinin dışında ayrıca çalışma talep ettiğini ortaya koymaktadır. İşverenin kendilerinden çalışma süresinin dışında ayrıca çalışma talep ettiğini ifade eden oyuncuların %81.16'sı da, yaptıkları bu iş için kendilerine işveren tarafından herhangi bir ödeme yapılmadığını belirtmişlerdir. Bu bulgular, oyunculara fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptırıldığını ancak bunun karşılığında ücret ödenmediğini ortaya koymaktadır.

4.2.10. İş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma ortamında iş görme durumu

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma ortamında iş görme durumuna göre dağılımı Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.19. Oyuncuların iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma ortamına göre dağılımı

İş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma ortamında iş görme	N	%
Evet	87	55.40
Hayır	70	44.60
Toplam	157	100

Tablo 4.19 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyunculardan yarısından fazlası (%55.40) iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma ortamında iş gördüklerini, buna karşın azımsanmayacak bir oranın da (%44.60) çalıştıkları ortamın iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmadığını ifade ettikleri görülmektedir. Bu bulguya göre, oyuncuların çalışma ortamlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından düzenlenmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir.

4.2.11. Yıllık izin kullanma durumu

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların yıllık izin kullanma durumlarına göre dağılımı Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Oyuncuların yıllık izin kullanma durumlarına göre dağılımı

Yıllık izin kullanma durumu	N	%
Evet	83	52.90
Hayır	71	45.20
Cevap yok	3	1.90
Toplam	157	100

Tablo 4.20 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyunculardan yarısından fazlasının (%52.90) yıllık izin hakkından yararlandığı, buna karşın azımsanmayacak bir oranın da (%45.00) yıllık izin kullanmadığı görülmektedir. Yıllık izin kullanma durumu bağlamında araştırma kapsamında oyunculara işveren tarafından yıllık izin ücreti ödenip ödenmediği de araştırılmıştır. Oyunculara yöneltilen “yıllık izin kullanıyorsanız, bu izin karşılığında ücret alıyor musunuz?” sorusuna yıllık izin kullandığını ifade eden 83 oyuncudan sadece 18’i “evet” cevabı vermiştir. Bu bulgu araştırmaya dahil edilen

oyuncuların büyük bir çoğunluğunun (%78.31) yıllık ücretli izin hakkından gerektiği gibi yararlanamadığını ortaya koymaktadır.

4.3. Oyuncuların Mesleki Sorun Algıları

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların mesleki sorun algılarına göre dağılımı Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Oyuncuların mesleki sorun algılarına göre dağılımı

Mesleki sorun ifadeleri	N	%
Sektöre ve mesleğe özgü sorunlar		
Seyirci azlığı	5	3.79
Mesleğe değer verilmemesi	2	1.52
Mesleğin ifası sırasında mahremiyet ihlali	1	0.76
Yeni projelerin geliştirilememesi	1	0.76
Eğitimi/mesleki formasyonu olmayan kişilerin oyunculuk yapması	3	2.27
Yeni yeteneklere olanak tanınmaması	2	1.52
Vizyon eksikliği	1	0.76
Sanata ilgisizlik	1	0.76
Sansür	1	0.76
Toplam	17	10.83
Yasal hakların ihlali bağlamında yaşadıkları sorunlar		
Ücret düşüklüğü, yetersizliği ve düzensizliği	53	40.15
Çalışma sürelerinin uzunluğu	12	9.09
Sigorta haklarının ihlali	12	9.09
Çalışma koşullarının zorluğu	10	7.58
İşin devamlılık göstermemesi ve iş güvencesizliği	9	
Sendikalaşamama	7	6.82
İş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan çalışma ortamında iş görme	5	5.30
İşsizlik	3	3.79
Ayrımcılık	3	2.27
İş tatminsizliği	1	2.27
Toplam	115	73.25
Cevap yok	25	15.92
Toplam	157	100

Tablo 4.21’e göre araştırmaya dahil edilen oyuncuların sektöre ve mesleğe özgü sorunlar ile yasal haklarının ihlali bağlamında birçok soruna maruz kaldıkları görülmektedir. Araştırma kapsamındaki 157 oyuncudan sorun yaşadığını belirten 132 oyuncunun büyük bir çoğunluğu (%73.55) yasal haklarının ihlal edildiğini ileri sürerek bu kapsamda ücret düşüklüğü-yetersizliği ve düzensizliği, çalışma süresinin uzunluğu, sigorta haklarının ihlali, çalışma koşullarının zorluğu, işin devamlılık göstermemesi ve iş

güvencesizliği, sendikalaşamama, iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan çalışma ortamında iş görme, işsizlik, ayrımcılık ve iş tatminsizliği sorunlarına maruz kaldıklarını belirtmektedir.

Yasal haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle ücret düşüklüğü-yetersizliği ve düzensizliği sorunu yaşadığını belirten 53 oyuncunun bu bağlamda ileri sürdükleri sorunların başında kendilerine ödenen ücretin yaptıkları işin karşılığı olmayacak düzeyde düşük olması gelmektedir. Bu sorunu, elde ettikleri ücretin kendilerini geçindiremeyecek kadar düşük düzeyde olması iddiası takip etmektedir. Ayrıca söz konusu oyuncular, ücret bağlamında telif haklarının ihlal edilmesini de önemli bir sorun olarak görmektedirler.

Yasal haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle çalışma koşullarının zorluğunu sorun olarak gören 10 oyuncu, çalışma koşullarını iş-aile ve özel yaşam dengesizliğine yol açtığı için sorun olarak görmektedir. Bu oyunculara göre kendilerine yemek yardımı yapılmaması ve işyerine ulaşım konusunda servis sağlanmaması çalışma koşullarını zorlaştıran diğer nedenlerdir. Ayrıca söz konusu oyunculara göre oyunculuk sektöründe işlerin planlama ve organizasyonundaki yetersizlikler de çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır.

Yasal haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle, iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan çalışma ortamında iş görme bağlamında sorun yaşadıklarını ifade eden 5 oyuncuya göre iş gördükleri mekanın küçüklüğü, soğukluğu, çalışanlar arası iletişim ve etkileşim yetersizlikleri ve psikolojik tacize maruz kalma bu kapsamda yaşadıkları önemli sorun alanlarıdır.

Araştırma kapsamındaki oyuncuların, sorun yaşadıklarını iddia ettikleri alanlardan biri de sendikacılıktır. Sendikacılık bağlamında sendikalaşamadıklarını belirten 7 oyuncuya göre bu kapsamda yaşanan en önemli sorun sendikaların oyunculuk sektörüne ilgisizliğidir. Bunun yanında, işverenlerin sendikasızlaştırma yolundaki tutumları ile oyuncuların sendikalara yönelik ilgisizlikleri de sendikalaşmanın önündeki önemli engellerdir.

Tablo 4.21'e göre, araştırma kapsamındaki oyuncuların yaşadıkları sorunlardan biri de işsizliktir. Oyuncuların işsizliğinin en önemli nedeni, yapılan işin sezonluk oluşudur. Dolayısıyla sezon sona erdiğinde iş sona ermekte ve yeni sezon başlayıncaya kadar oyuncular işsiz kalmaktadır. Yine sezon sona ermesie dahi, proje bazlı çalışan oyuncular projenin sona ermesi ile birlikte yeni bir iş bulamadıkları takdirde işsizlik sorunu ile karşı

karşıya kalmaktadırlar. Hiç kuşkusuz, oyuncuların işsizlik sorunu yaşamalarının önemli nedenlerinden biri de iş olanaklarının sınırlılığıdır.

Araştırma kapsamındaki oyuncuların yaşadıkları önemli sorunlardan biri de ayrımcılıktır. Tablo 4.21’de ayrımcılığa maruz kaldığını ifade eden 3 oyuncuya göre işin dağıtımında liyakatsizlik, kadrolu/sözleşmeli ayırımı, rollerin dağılımında eşitsizlik, işe alımlarda torpil yapılması önemli ayrımcılık nedenleridir.

Araştırma kapsamındaki 157 oyuncudan 115’i yasal haklarının ihlal edilmesi bağlamında sorunlar yaşadıklarını belirtirken, 17’si ise sektöre ve mesleğe özgü sorunlar yaşadıklarını ifade etmektedirler. Bu oyunculara göre; seyirci azlığı, mesleğe değer verilmemesi, mesleğin ifası sırasında mahremiyet ihlali, yeni projelerin geliştirilememesi, eğitim/mesleki formasyonu olmayan kişilerin oyunculuk yapması, yeni yeteneklere olanak tanınmaması, vizyon eksikliği, sanata ilgisizlik ve sansür sektöre ve mesleğe özgü önemli sorun alanlarıdır.

Araştırmaya dahil edilen oyuncular Tablo 4.21’de gösterilen sorunlara ilaveten ek iş bulmakta yaşanan güçlüğü, kendilerine yeterli devlet desteği verilmemesini, özel tiyatrolardan alınan vergilerin yüksekliğini, siyasal atmosferin yarattığı baskıcı ortamı, işe alınma bakımından tercih edilme ölçütlerinin belirgin olmamasını, işin sezonluk olması bağlamında işsiz kalınan dönemlerde ek iş yapmak zorunda kalınmasını, işin çok yorucu olmasını, oyunların sergileneceği sahne bulunamamasını ve iş sözleşmelerinin yalnızca işvereni koruyucu nitelikte düzenlenmesini önemli sorunlar olarak görmektedirler.

4.4. Oyuncuların Çalışma Koşullarına Yönelik Memnuniyet Algıları

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların çalışma koşullarına yönelik memnuniyet algılarına göre dağılımı ise Tablo 4.22’de verilmiştir.

Tablo 4.22. Oyuncuların çalışma koşullarına yönelik memnuniyet algılarına göre dağılımı

Çalışma koşullarından memnun olup olmama	N	%
Evet	56	35.7
Hayır	92	58.6
Cevap yok	9	5.7
Toplam	157	100

Tablo 4.22 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların büyük çoğunluğunun (%58.60) çalışma koşullarından memnun olmadıkları, buna karşın çalışma koşullarından memnun oyuncu sayısının da azımsanmayacak oranda (%35.70) olduğu görülmektedir. Oyuncuların sosyal ve ekonomik koşullar bakımından iyi olanaklara sahip olmamakla birlikte çalışma koşullarından memnun olmaları, oyunculuk mesleğini büyük bir tutkuyla tercih etmeleri ve mesleki yetkinliğe sahip olduklarına yönelik inançları ile açıklanabilir. Zira araştırmaya dahil edilen oyuncuların oyunculuk mesleğini tercih etme nedenleri incelendiğinde, çok önemli bir çoğunluğunun (%84.00) oyunculuk mesleğini mesleğe olan tutku olarak açıkladıkları görülmektedir. Bu sonuç, sanatçıların çoğunun bu alana sanata olan ilgi ve sevgileri nedeniyle girdiğini gösteren çalışmalarla örtüşmektedir (Neil ve Craig, 2010, s. 2-3). Oyuncuların oyunculuk mesleğinin gerektirdiği mesleki yeterliklere sahip olup olmadıkları incelendiğinde ise, çok önemli bir çoğunluğunun (%77.10) mesleki yetkinliklere sahip olduklarını düşündükleri saptanmıştır.

4.5. Oyuncuların Çalışma Haklarının Güvence Altına Alınmasına Dönük Yasal Düzenleme Beklentileri

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların çalışma haklarının güvence altına alınmasına dönük yasal düzenleme beklentilerine göre dağılımı ise Tablo 4.23'te verilmiştir.

Tablo 4.23. Oyuncuların çalışma haklarının güvence altına alınmasına dönük yasal düzenleme beklentilerine göre dağılımı

Çalışma haklarını güvence altına alan yasal düzenlemeye ihtiyaç duyma	N	%
Evet	147	93.60
Hayır	7	4.50
Cevap yok	3	1.90
Toplam	157	100

Tablo 4.23 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların neredeyse tamamına yakınının (%93.60) çalışma haklarının güvence altına alınmasına dönük yasal düzenleme beklentisi içinde oldukları görülmektedir. Araştırma kapsamındaki 157 oyuncudan sadece 7'sinin çalışma haklarının güvence altına alınmasına dönük yasal düzenleme beklentisi içinde olmadıkları saptanmıştır. Bu durum, güvence beklentisi içinde olmayanların görece olarak ücret düzeylerinin yüksek ve çalışma koşullarının daha iyi olabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamındaki çalışma haklarının

güvence altına alınmasına dönük yasal düzenleme beklentisi içinde olanların, bu bağlamda ihtiyaç duydukları düzenlemelerin daha çok asgari gelir ve ücret, yıllık izin ve tatil, hastalık ve doğum izni, azami çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sigorta hakları, telif hakları, devlet desteği, iş güvencesi, fırsat eşitliği konularına ilişkin olduğu görülmektedir. Bu bulgu araştırma kapsamındaki oyuncuların karşılaştıklarını ifade ettikleri sorunlara da çözüm aramaları bağlamında çarpıcı bir nitelik taşımaktadır.

4.6. Oyuncuların Geleceğe Güvenle Bakıp Bakmama Durumu

Araştırmaya dahil edilen oyuncuların geleceğe güvenle bakıp bakmama durumuna göre dağılımı Tablo 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24. Oyuncuların geleceğe güvenle bakıp bakmama durumuna göre dağılımı

Geleceğe güvenle bakıp bakmama durumu	N	%
Geleceğe güvenle bakanlar	11	7.01
Geleceğe güvenle bakmayanlar	146	92.99
Toplam	157	100

Tablo 4.24 incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen oyuncuların neredeyse tamamına yakınının (%92.99) geleceğe güvenle bakmadıkları, buna karşın araştırma kapsamındaki 157 oyuncudan sadece 11'inin geleceğe güvenle baktığı görülmektedir. Bu durum, oyuncuların önemli bir kısmının gelecekte endişeli olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamındaki oyuncuların oyunculuk mesleğini tutku olarak gören ve ölünceye kadar çalışabileceklerini ifade eden 27 kişi dışında önemli bir kısmının çok ileri yaşlara kadar çalışmayı düşünmeleri, söz konusu oyuncuların gelecek endişesi içinde olduklarını destekleyen önemli bulgulardır.

5. SONUÇ

Toplumların değişim ve gelişim süreçleri bakımından önemli bir role sahip olan sanatçıların, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından durumlarının ayrıntılı olarak ele alındığı bu çalışmada, sanatçıların çalışma yaşamına ilişkin temel hakları açısından durumları incelenerek gerek mevzuat, gerekse uygulamadan kaynaklanan sorun ve eksiklikler belirlenmiştir. Bu belirlemeler çerçevesinde, model uygulamaların incelenerek çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışmada, sanatçı haklarına ilişkin genel bir çerçeve çizilebilmesi bakımından öncelikle temel kavramlar olan sanat ve sanatçı kavramlarına yönelik çeşitli yaklaşım ve tanımlamalara yer verilmiş; sanatçı haklarına ilişkin uluslararası kuruluşların ortaya koyduğu düzenlemeler üzerinde durulmuştur.

Toplumların sanata bakış açısındaki farklılık sanatın genel kabul görece nitelikte bir tanımını vermeyi güçleştirdiği gibi, sanatçı kavramının yeknesak bir tanımını verebilmeyi de zorlaştırmaktadır. Ancak genel bir yaklaşımla sanatçı; sanatsal faaliyet ve yaratım süreci içinde bulunan kişi olarak ifade edilebilir. Ulusal mevzuatımız bakımından sanat ve sanatçının korunması, sanatın geliştirilmesi ve sanat sevgisini yaygınlaştırılması, sanatın teşviki gibi konularda birçok düzenleme bulunmasına rağmen doğrudan sanatçıya ilişkin tanımlama içeren bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, konuyla ilgili olarak bazı uluslararası kuruluşların tanımlamaları yol gösterici niteliktedir.

Sanatçı kavramına ilişkin tanımlar kapsamında, kültürel alanda çeşitli faaliyetler yürüten UNESCO'nun herhangi bir istihdam ilişkisi ile bağlantı kurmadan sanatsal yaratım süreci çerçevesinde ortaya koyduğu bir tanımlama bulunmaktadır. Ayrıca, AB'nin yaratıcı sanatlar ile gösteri sanatları ve ilgili aktiviteler başlığı altında kategorik açıklamaları içeren ekonomik faaliyet sınıflaması mevcuttur. Bunların yanında, ILO'nun bir yayını olan Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması sistemi, bir işin yapılması için gerekli olan beceri, uzmanlık ve seviyenin dikkate alınması temeline dayanmaktadır. Sınıflandırma sistemi, yapılan iş türüne göre dört tabakalı hiyerarşik bir yapıya sahiptir. Konu, meslek temeli bağlamında değerlendirilmiş ve sanatçılar ayrı bir alt ana grup olarak, profesyonel meslek mensupları kapsamında ele alınmıştır. Ayrıca, ILO'nun meslek sınıflandırma sistemi esaslarına göre, meslek unvanlarını, özetlenmiş meslek tanımlarını ve meslek kodlarını kapsayacak şekilde Türkiye İş Kurumu faaliyetleri kapsamında Türk Meslekler Sözlüğü hazırlanmıştır. UNESCO tarafından yapılan

tanımda sanatçı kavramı, herhangi bir istihdam ilişkisi ya da belirlenmiş alanlarda faaliyette bulunma gibi ölçütler üzerinden değil, sanat eseri meydana getirme veya yorumlama üzerinden tanımlanmıştır ve oldukça kapsayıcı bir nitelik taşımaktadır. Ancak bu çalışmanın konusunu oluşturan sanatçılar, bir istihdam ilişkisi bağlamında işgücü piyasasında yer alan ve sanatını boş zaman uğraşı olarak değil, hayatını idame ettirme amacıyla icra edenlerdir. Avrupa Ekonomik Faaliyetler Sınıflaması'nda ise konu, ekonomik faaliyet hususu kapsamında ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışmada, sanatçılık kavramına ilişkin ölçüt ve kapsamın belirlenmesi bakımından, sınıflama tekniğinde meslek kavramını ölçüt alması nedeniyle, ILO Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ve Ulusal Meslekler Sözlüğü esas alınmıştır.

Sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından hakları bağlamında uluslararası düzenlemeler ele alınarak; BM, ILO, AB ve Avrupa Konseyi düzenlemeleri incelenmiştir. Bu düzenlemelerin bir kısmı sanatçılara ilişkin özel nitelik taşımakta olup diğerleri ise, temel hak ve özgürlükler ile çalışma yaşamına ilişkin hakları düzenleyecek şekilde daha genel niteliktedir. Örneğin, BM'nin temel hak ve özgürlüklere yönelik önemli bir düzenlemesi olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi sanatçılar da dahil kişilerin temel hak ve özgürlükleri bakımından güvence sağlamakta, BM'nin özel bir kurumu olan UNESCO'nun sanatçılar açısından önemli bir düzenlemesi olan tavsiye kararı ise, sanatçılar bakımından özel nitelik arz etmektedir. Birleşmiş Milletler düzenlemeleri kapsamında; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, UNESCO Kültürel İfadelerin Çeşitliliğinin Korunması ve Geliştirilmesi Sözleşmesi, Sanatçıların Statülerine İlişkin UNESCO Tavsiye Kararı ele alınmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü düzenlemeleri kapsamında 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme ele alınmıştır. Bu düzenlemeler tüm çalışanlara yönelik olup genel nitelik taşımaktadır. Avrupa Birliği düzenlemeleri kapsamında ise; Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, 883/2004 Sayılı Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Koordinasyonuna İlişkin Tüzük, 2003/88/EC Sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktif, 91/383/EEC Sayılı Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri İle Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesine İlişkin Direktif üzerinde durulmuştur. Bu düzenlemeler ile ortaya konulan koruyucu hükümler genel nitelikli

olmakla birlikte, bir çalışan grubu olarak sanatçılar bakımından da geçerlidir. Avrupa Birliği sanatçıların sosyal statüleri, durumları ve genel anlamda sanatsal faaliyetin de bir parçasını oluşturduğu kültür ekonomisiyle ilgili çeşitli çalışmalar yürütmekte ve bu çalışma sonuçlarını raporlar yoluyla ortaya koymaktadır. Bu raporlar ile (Avrupa Birliğinde Sanatçıların Durumu ve Rolü Hakkında Avrupa Parlamentosu Raporu, Avrupa Kültür Ekonomisi Çalışması Sonuç Raporu, Sanatçıların Sosyal Statülerine İlişkin Avrupa Parlamentosu 2007 yılı Raporu ve Sanatçıların Sosyal Statülerine İlişkin Avrupa Parlamentosu 2011 Yılı Raporu) sanatçıların çalışma biçimlerinin atipik olan doğasının dikkate alınarak alana ilişkin özel tedbirler üzerinde durulmuştur. Bu çalışmalar, konuya ilişkin olarak özel nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda gerek ulusal gerekse uluslararası hukuki düzenlemeler bakımından yol gösterici bir fonksiyona sahip olan raporlar üzerinde ayrıca durulmuştur. Avrupa Konseyi düzenlemeleri kapsamında ise, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı ele alınmıştır. Tüm bu uluslararası düzenlemeler çerçevesinde; yaşam hakkı, özgürlük ve güvenlik hakkı gibi temel haklar yanında adil ve elverişli çalışma şartlarının sağlanması ve işsizlikten korunma hakkı, çalışma şartları bakımından eşit işlem görme hakkı, sağlıklı ve güvenli çalışma şartları, kişilerin işinde daha yüksek mevkilere atanması sırasında kıdem ve ehliyet dışında bir ölçüye tabi olmama hakkı, adil ve elverişli ücret hakkı, dinlenme hakkı, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve ücretli yıllık izin ile resmi tatillerde ücret hakkı, işçilerin işyerinde bilgilendirme ve danışma hakkı, iş bulma hizmetlerine erişim hakkı, haksız işten çıkarma durumunda korunma hakkı, eşit değerde iş için eşit ücret hakkı, güvenli ve sağlıklı ortamda çalışma hakkı, sosyal güvenlik konusunda asgari bir standart oluşturularak sosyal güvenlik hakkına ilişkin güvence sağlanması hususları sanatçılar bakımından da geçerlidir. Ayrıca özel bir düzenleme olarak Sanatçıların Statülerine İlişkin UNESCO Tavsiye Kararı'nda sanatçıların sosyal, ekonomik ve kültürel durumları üzerinde durularak ilkesel kararlar alınmış; istihdam, çalışma ve yaşam koşulları başlığı altında sanatçılara istihdam imkanı sağlanması ve bunu teşvik edilmesi, ILO standartlarına göre tanımlanan çalışma koşulları ve istihdama ilişkin yasal korumanın sanatçılar bakımından genişletilmesi gibi hususlara yer verilmiştir.

Uluslararası düzenlemeler kapsamında sahip olunan bu hakların sanatçılar tarafından kullanılabilmesi, ülkelerin yasal düzenlemeleri ve bu düzenlemelerin uygulama etkinliği ile de yakından ilgilidir. Ülkemizde, sanatçıların bireysel ve toplu iş ilişkileri ile sosyal güvenlik alanında sahip oldukları haklar genel nitelikli yasal

düzenlemeler çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda sanatçıların bireysel iş hukukuna ilişkin hakları; 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hakları 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, toplu iş hukukuna ilişkin hakları ise 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında şekillenmektedir. Anayasa ise, bireysel ve toplu iş hukukuna ilişkin haklar ile sosyal güvenlik hukukuna ilişkin haklar bakımından üst norm niteliği ile temel yasal dayanak niteliğini taşımaktadır. Bu yasal dayanaklar çerçevesinde sanatçıların bireysel iş hukukuna ilişkin hakları; çalışma hakkı, iş sözleşmesi yapma hakkı, çalışma sürelerine ilişkin haklar, ücret hakkı, eşit işlem görme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, çalışma koşullarında değişiklik yapılmaya karşı korunma hakkı, işte yetiştirilme ve geliştirilme hakkı, engelli ve eski hükümlülere yönelik haklar, fesih hakkı; toplu iş hukukuna ilişkin hakları sendika hakkı ile toplu pazarlık ve grev hakkı; sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olarak sosyal güvenlik hakkı şeklinde sıralanabilir. Ülkemizde, sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bağlamında üzerinde durulan haklardan ne ölçüde faydalanabildiklerinin ortaya konulabilmesi bakımından, bir sanatçı grubu olan oyuncuların yaşam ve çalışma koşullarının belirlenmesine yönelik olarak çalışma kapsamında bir anket uygulaması yürütülmüştür. Bu çalışmadan elde edilen bulgular oyuncuların söz konusu haklara ulaşma konusunda yaşadıkları güçlüğü ortaya koymuş ve hangi sorunların ön plana çıktığının tespiti bakımından yararlı olmuştur.

Gerek ulusal gerekse uluslararası yasal düzenlemeler kapsamında sahip olunan ve yukarıda üzerinde durulan hakların sanatçılar tarafından hangi ölçüde ve etkinlikte kullanılabildiği ülkelerin yasal düzenlemeleri ve bu düzenlemelerin uygulanma etkinliği, sanata ve sanatçıya bakış açıları, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri gibi birçok faktöre bağlı olarak değişebilmektedir. Bu bağlamda ülkemizde sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından hakları ve bu hakların kullanım düzeyi başlığı, çalışma kapsamında incelenen örnek ülke uygulamaları ile birlikte değerlendirilebilir. Bu çerçevede; sanatçı haklarına ilişkin Avrupa'da özgün uygulamalarıyla öne çıkan Fransa, sosyal sigorta uygulamalarına ilişkin gelişmiş yönüyle Almanya ve uluslararası düzeyde sanatçılara yönelik ilk özel hukuki düzenlemeyi ortaya koyan Kanada ülke örnekleri olarak ele alınmıştır. Çalışma kapsamında incelenen ülke örnekleri de göz önünde bulundurularak sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik

hukukuna ilişkin haklarına ulaşabilmeleri bakımından durumları ve çözüm önerileri aşağıdaki şekilde ele alınabilir.

Ülkemizde sanatçıların bireysel iş hukukuna ilişkin olarak ücret hakları, çalışma sürelerine ilişkin hakları, çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına karşı korunma hakları, fesih hakları gibi temel bazı sorunlarının kaynağında genel olarak çalışma biçimlerinin atipik niteliğinin yattığı söylenebilir. Sanatçıların kıdemi, çoğu kez süreklilik arzetmeyen ya da tek seferlik olarak yapılan işlerle bölünmekte ve buna bağlı haklar da zarar görmektedir. İş görme ediminin yerine getirilmesi sırasında, işverenin tek taraflı değişikliklerine karşı sanatçılar korumasız kalmakta ve rekabet yoğun bir alan olması nedeniyle çoğu hukuksuz uygulama, iş kaybetme kaygısıyla fiilen yerleşik hale gelmektedir. Konuya ilişkin genel düzenlemelerin uygulanması konusundaki güçlükler ve alana ilişkin özel nitelikte koruyucu düzenlemelerin olmaması, bu noktada işverenlerin rahat hareket etmesine yol açmaktadır.

Çalışma kapsamında yürütülen anket uygulamasının ortaya koyduğu sonuçlardan, sanatçıların çalışma koşulları bakımından bireysel iş hukukuna ilişkin yaşadıkları sorunların bir kısmının, diğer çalışan gruplarıyla benzerlik taşıdığı görülmektedir. Örneğin; işverenin fazla çalışma talebinde bulunup hak edilen ücreti ödememesi, yıllık izin hakkına riayet edilmemesi ya da yıllık izin ücretinin ödenmemesi, çalışma koşullarının iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun olmaması, iş güvencesizliği gibi sorunlar bu kapsamda ele alınabilir. Bu sorunlar yanında örneğin; çalışma sürelerine ilişkin olarak normal bir çalışanın yaşayabileceği esnekliğe kıyasla daha esnek bir durumun söz konusu olması ve çoğu zaman çalışılan gün ya da günlük çalışma saati anlamında belirli bir uygulamanın söz konusu olmaması, ücret türleri ve miktarlarının oldukça değişiklik göstermesi, işveren ve/veya işyeri değişikliğine ilişkin sıklığın yoğun olması, oyunculuğun meslek olarak algılanmaması, rol dağılımı adaletsizlikleri ve ücret eşitsizliğinin derinliği gibi alanın kendi niteliğinden ya da doğasından kaynaklanan sorunlar da bulunmaktadır. Bu sorunların ön plana çıkması, sanatçıların 4857 sayılı İş Kanunu'nun koruyucu hükümlerinden yeterli derecede ya da hiç faydalanamadıklarını ortaya koymaktadır. Kanunun uygulanması konusundaki bu ciddi sorun, etkin bir denetim mekanizmasının varlığını gerekli kılmaktadır. Mesleğe ilişkin sorunlar konusunda ise bir etik yasasının hazırlanması düşünülebilir. Sanat dallarının yapısı ve niteliğine göre ilgili alandaki kanaat önderleri, sanatçı birlik ve sendikaları gibi kuruluşların temsilcileri etik kuralların belirlenmesinde rol alabilir. Bunun yanında,

aşağıda ülke örnekleri kapsamında ön plana çıkan ve sanatçıların bireysel iş ilişkilerine yönelik özgün uygulamaları incelenerek, bezer çözümler geliştirilebilir.

İncelenen ülke örneklerinden Fransa’da, sanatçıların bireysel iş ilişkileri bakımından özellik arzeden ve ülkemiz ile karşılaştırıldığında farklılık gösteren uygulamalar bu noktada ele alınabilir. Bunlardan ilki, *portage salarial* uygulaması ile kanunen oluşturulmuş iş sözleşmesi karinesidir. *Portage salarial* olarak adlandırılan sistem, tek seferlik biçimde yapılan işlerin ya da kendi adına bağımsız çalışan insanların üretimleri bakımından ortaya çıkan yasal boşluğun giderilmesi için geliştirilmiştir. Sistem sözleşme temelli, üç yönlü bir ilişki niteliğindedir ve tarafları; *porté* olarak belirtilen kişi (çalışan), ilk işe alımın yönetsel, muhasebe ve işin performansı ile ilgilenen *société de portage* (şemsiye şirket) ve çalışanın genellikle teknik ya da uzmanlık gerektiren işi içeren bir hizmeti sunduğu, müşteri veya müşteri şirket olarak belirtilen bir şirkettir. Bu üç taraflı ilişki kapsamında, en az iki tür sözleşme ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki; çalışan ve şemsiye şirket arasındaki işe alma sözleşmesi, ikincisi ise; şemsiye şirket ile müşteri arasında çalışma performansına (ücret, uygulama ve finansal düzenlemeler, süre vb.) ilişkin koşulları belirleyen sözleşmedir. Uygulama bir tür istihdam aracılık faaliyeti olarak nitelendirilebilir. Sanatçılar tarafından yapılan işlerin çoğu zaman devamlılık arzetmeyen ya da tek seferlik işler olma özelliği göz önüne alındığında, uygulamanın sanatçılar açısından önemli olduğu söylenebilir. Nitekim bu yolla istihdam ilişkisine yönelik, asgari koruyucu koşulların belirlenmesi sağlanmaktadır. Bu da, bireysel iş ilişkileri bakımından sanatçıların korunmasına yardım etmektedir. Ülkemizde özellikle oyuncular bakımından söz konusu sistemin fayda sağlaması mümkündür. Zira oyuncuların büyük bir kısmı kast ajanslarına bağlı olarak çalışmakta ve işveren sıfatıyla yapımcı ile temas bu yolla sağlanmaktadır. Çoğu zaman, kendileri için ağır şartlar içeren tip sözleşmelere içeriğine yeterince vakıf olunmadan taraf olunmaktadır. Burada ortaya çıkan üçlü ilişkinin belli standartlara kavuşması ve oluşturulacak sözleşmelerin asgari koruyucu hükümlerinin belirlenmesi, sanatçıların üçlü nitelik arzeden bu iş ilişkilerinde korunması konusunda faydalı olabilecektir.

Konuya ilişkin bir diğer özgün uygulama da, sahne sanatçıları için sabit süreli işe alım sözleşmeleri uygulamasıdır. Fransız İş Kanunu’nda; toplum karşısında ödeme karşılığında faaliyet yürüten bir sahne sanatçısının, bu faaliyeti ticari olarak sürdürmemesi kaydıyla, bir işe alım sözleşmesine tabi olduğunun varsayılacağı hükme bağlanmıştır. Düzenleme kapsamında; opera sanatçıları, tiyatro oyuncular, kareograflar,

müzişyenler, kabare sanatçıları, figüranlar, orkestra şefleri, aranjörler/orkestrada çalışanlar ve yönetmenler sahne sanatçısı olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, yasal olarak oluşturulmuş iş sözleşmesi karinesi ile, sanatçıya ücretli işçi statüsü tanınarak, iş mevzuatı kapsamında ele alınması ve Kanunun sağladığı imkanlardan faydalanması hedeflenmiştir. Sanatçıların atipik çalışma biçimleri onların işçi sayılıp sayılmayacakları konusunda tereddütlere yol açmaktadır. Nitekim ülkemizdeki uygulamada, daha önce değinildiği üzere, iş sözleşmeleri bakımından varlığı aranan “bağımlılık” unsurunun tespiti sanatsal alan bakımından oldukça güçtür. Ülkemizde de buna benzer bir düzenleme ile, sanatçıların işçi sayılıp sayılmamaları konusunda yaşanan tereddütler giderilebilir.

Sanatçıların bireysel iş ilişkileri kapsamında, Almanya’da çalışan gibi statü uygulaması da özgün niteliğiyle ön plana çıkmaktadır. Sanatçıların bireysel iş ilişkilerinin genel nitelikli düzenlemeler ile ele alındığı ülkemizde ise böyle bir sistem bulunmamakta ve bu noktada iki ülke uygulaması farklılaşmaktadır. Almanya’da çalışan gibi statü uygulaması kapsamına girmek için temel ölçüt, sanatçının bir işverenle ekonomik bağımlılık ilişkisi içinde istidam edilme durumuna ilaveten, kendi başına hizmet ya da çalışmalarını da yürütüyor olmasıdır. Bu durum ülkede, özellikle radyo ve televizyon yayıncılığı organizasyonlarıyla çalışan profesyonel sanatçılar, tasarımcılar ve müzişyenler bakımından sıklıkla yaşanmaktadır. Bu düzenlemeler ile, karma statüde çalışan bu sanatçıların bağımlı çalışma durumuna özgü koruyucu tedbirlerden faydalanmaları amaçlanmaktadır. İş Mahkemeleri Kanunu’na göre, söz konusu kişilerin sözleşmeleriyle ilgili ihtilaflar iş mahkemeleri sistemine dahildir. Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre, bu kişilerle ilgili iş koşulları ve ücrete ilişkin konular toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenebilecektir. Ayrıca Federal Tatil Kanunu ile bu statüdeki çalışanların, yirmi dört iş günü tatil ücreti hakkına sahip olduğu hükme bağlanmıştır. Bu uygulama ile, sanatsal çalışmanın kendine özgü yapısı ve çalışma biçimlerinden dolayı sanatçıların yaşayabilecekleri hak kayıplarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Görüldüğü üzere, gerek Fransa’daki iş sözleşmesi karinesi gerekse Almanya’daki çalışan gibi statü uygulaması ile sanatçıların iş mevzuatı kapsamındaki koruyucu düzenlemelerden yararlanmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Ülkemizde çoğu zaman iş mevzuatının koruyucu hükümlerinden faydalanamayan sanatçıların, söz konusu model uygulamalarla korunması mümkündür. Bu bağlamda sahne sanatçılarının sanatsal faaliyetlerinin ticari olarak yürütüyor olmamaları şartıyla, işverenle aralarında bir iş sözleşmesinin varlığına ilişkin bir karine, 4857 sayılı İş Kanunu ile ya da özel bir yasal düzenleme ile

öngörülebilir. Yine, bağımlı ve bağımsız olmak üzere karma statüde çalışan sanatçıların toplu iş hukuku bağlamında toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanabilmeleri, iş sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlıklarının iş yargısı içinde çözülmesi gibi hususlar bakımından çalışan gibi sayılarak korundukları Almanya uygulamasına benzer bir modelin oluşturulması da mümkündür.

Ülkemizde sanatçıların, bireysel iş hukukuna ilişkin haklarının korunması bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü sistemden yeterince faydalanamadıkları bir gerçektir. İncelenen ülke örneklerinde de sanatçıların bireysel iş hukuku hakları ağırlıklı olarak genel iş mevzuatı kapsamında şekillense de, sistemin sanatçıların çalışma biçim ve ilişkilerine uymayan yönleri bakımından yukarıda üzerinde durulan özel uygulamalar geliştirilmiştir. Halihazırda ülkemizde bu nitelikte özel uygulamaların olmaması, 4857 sayılı Kanunu'nun ise sanatçıların "işçi" sayılması konusunda gerek sektörde gerekse yargı mercileri nezdinde yaşanan olumsuz yaklaşım dolayısıyla gerektiği gibi uygulanamaması ve alanda kayıt dışı çalışmanın yaygın olması büyük bir sanatçı kesimini yasal koruma şemsiyesinin dışına itmektedir. Esasında sanatçıların diğer çalışan gruplarıyla benzer nitelik taşıdığı belirtilen sorunları da onların özgün çalışma biçimlerinin bir uzantısıdır. Örneğin iş güvencesizliği, ücret düşüklüğü, çalışma sürelerinin uzunluğu, ayrımcılık gibi sorunlar dönemsel, rekabete dayalı ve düzensiz olan çalışma alanının yarattığı sorun başlıklarıdır. Bu çerçevede, sanatçılar bakımından 4857 sayılı İş Kanunu'nun etkili biçimde uygulanması konusunda gerekli yasal ve idari tedbirlerin alınması yanında, sanatsal alanın nitelikleri göz önünde bulundurularak hazırlanacak özel nitelikli bir yasal düzenleme daha faydalı olabilir. Nitekim, yürütülen anket çalışması kapsamında, araştırmaya dahil edilen oyuncuların neredeyse tamamına yakınının (%93.60) çalışma haklarının güvence altına alınmasına yönelik bir yasal düzenleme beklentisi içinde olması bu öneriyi desteklemektedir.

Toplu iş hukuku bakımından sanatçıların durumu, ülkede genel olarak sendikalar, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemine ilişkin düzenleme ve uygulamalarla yakından ilgilidir. Sanatçıların bireysel iş hukuku bakımından hak kazanımları elde etmeleri, sendikal güçleri ve toplu iş sözleşmesi tarafı olabilmeleri ile de yakından ilgilidir. Ülkemizde sanatçıların sendikalaşma oranının oldukça düşük olması nedeniyle toplu pazarlık sürecinde yer alıp bir toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alabilmeleri bulunduğumuz süreç içinde güç gözükmemektedir. Sendikalaşma oranındaki düşüklüğün yanı sıra, ülkemizde sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi sisteminin işkolu esasına

dayanması, sanatçı sendikalarının dokusuyla uyuşmamaktadır. Zira bu sendikalar meslek sendikası görünümünde olup, işkolu esasında kendilerinden çok farklı nitelik arzeden çalışan gruplarıyla aynı işkolunda örgütlenmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, düşük sendikalaşma oranları ile birleşince sanatçı sorunlarının toplu pazarlık düzeyinde masaya yatırılması mümkün olmamaktadır. Bu da, sorunlara ilişkin köklü ve kapsayıcı nitelikte çözümler üretilmesini engellemektedir. Sendikalaşma oranının düşük olması yanında sendikal etkinlik ve siyasi otoriteleri etkileme gücü de önem taşımaktadır. Nitekim Fransa örneğinde görüldüğü üzere, düşük seviyedeki üyelik oranı ve belirgin bölünme durumuna rağmen Fransız sendikaları, işçileri büyük etki yaratabilecek şekilde harekete geçirebilme gücüne sahiptir. Nitekim, 2014 yılında, sanatçı ve teknisyenlere yönelik özel bir sosyal güvenlik uygulaması olan ve aralıklılık rejimi olarak da bilinen *intermittence du spectacle* sistemini değiştirmeyi planlayan İşsizlik Provizyon Sözleşmesi hakkında, sosyal taraflar arasında bir müzakere turu başlatılmış ve bu durum ülkede sanatçı grevlerine yol açmıştır. Yoğun gösteri ve protestolar neticesinde geri adım atılmak zorunda kalınmıştır.

Ülkemizde de sendikaların, sanatçıların çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında siyasi otoriteler üzerinde etki yaratma yönünde faaliyetleri olmaktadır. Örneğin; Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası'nın sanatçıların turne, set ve klip çalışması gibi kayda geçmeyen çok sayıda faaliyetinin bulunduğu ve bunun sosyal güvenlik haklarını etkilediği, sigortasız geçen hizmet sürelerine ilişkin borçlanma hakkının tanınması ile ilgili yoğun çalışmaları olmuştur. Yine, Oyuncular Sendikası, Sinema Televizyon Sendikası ve Sinema Emekçileri Sendikası tarafından setlerde çalışanların sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığı arttırmak için “Setlerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Rehberi” nin hazırlanması, alanla ilgili sorunlar bağlamında sanatçı sendikalarının çabalarını göstermektedir. Ancak, toplu iş hukuku bakımından söz konusu olan daha genel nitelikli örgütlenme sorunları ve sistemsel sorunlar, bu alanda sanatçı haklarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Fransa'da genel sendikal yapıya benzer biçimde, sanatçı sendikaları bakımından da parçalanmış yapılanma söz konusu olup, ülkemize kıyasla daha fazla sayıda sanatçı sendikası bulunmaktadır. Fransa'da toplu iş sözleşmeleri, belirli bir sektör (belirli bir bölgede aynı faaliyeti sürdüren tüm işletmeler), belirli bir işletme ya da belirli bir işyeri düzeyinde sonuçlandırılabilir. Bu bağlamda ülkemizden farklı olarak, işyeri ve işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri dışında sektörel toplu iş sözleşmeleri ile daha kapsayıcı bir sistem söz konusudur. Örneğin Fransa'da, 01.09.1967 tarihinde

sinematografik üretim içinde yer alan oyuncularla film yapımcıları arasında ulusal düzeyde bir yıl süreyle akdedilen toplu iş sözleşmesi, taraflardan birinin aksi yönde bir talebi olmadıkça sözleşmenin her yıl yenileneceği yönündeki maddesi kapsamında yenilerek günümüze kadar geçerliliğini korumuştur. Bu bağlamda bu toplu iş sözleşmesinde öngörülen ve bireysel iş ilişkileri bakımından koruyucu nitelikteki hükümler (asgari ücret tarifeleri gibi) güncellenerek varlığını sürdürmüştür. Bu durum da bireysel iş hukukuna ilişkin hakların toplu iş hukuku anlamında sahip olunan güç ile yakın ilişkisini ortaya koymaktadır. Ayrıca, ülkede bir toplu iş sözleşmesinin, Çalışma Bakanlığı tarafından, Toplu Pazarlık Ulusal Komisyonu ile önceden istişarede bulunularak faaliyet alanlarının tamamına veya coğrafi bölgelere kadar genişletilmesi mümkündür. Ülkemizde de yasal olarak varlığı söz konusu olan teşmil ya da genişletme müessesesinin, uygulama bakımından etkinliği söz konusu değildir. Ülkedeki bu toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemiyle, düşük yoğunluktaki sendikalaşmanın olumsuz sonuçları bertaraf edilmektedir. Ülkede genel olarak sendikal örgütlerin fazlalığı ve endüstri ilişkilerindeki karmaşık yapıya rağmen, toplu sözleşme kapsamının geniş olması (sanat sektörü bakımından yaklaşık %80) daha fazla sanat emekçisinin koruyucu düzenlemelerden faydalanmasını sağlamaktadır. Ülkemizde sanatçı sendikalarının zayıflığı ve mevcut yapılanmada bir toplu iş sözleşmesi sürecinde taraf olamamaları, sanatçıların toplu iş hukuku bakımından haklarının korunması ve geliştirilmesini engellemektedir.

İncelenen ülke örneklerinden Almanya’da toplu iş hukuku sistemi, Toplu Sözleşme Kanunu, İş Mahkemeleri Kanunu ve Alman Federal İş Mahkemesi Kararları çerçevesinde şekillenmekte ve toplu pazarlık ülkemizdeki işkolu düzeyinden farklı olarak sektörel düzeyde yapılmaktadır. Ülkede, toplu iş sözleşmelerinin genel anlamda ulusal olarak uygulanması, sözleşme kapsamını genişletmektedir. Böylece sanatçıların toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan haklardan yararlanması sağlanmaktadır. Ülkede, sanatsal alanda merkezi ve güçlü sendikaların varlığı ile toplu pazarlık gücü de artmakta ve oldukça geniş sanatçı kitlelerini kapsamına alan toplu iş sözleşmeleri akdedilmektedir. Ülkemizde ise, sanatçıların teorik anlamda toplu iş hukukuna ilişkin haklarının varlığına rağmen, uygulama bakımından durumun Almanya’nın oldukça gerisinde olduğu söylenebilir.

Çalışma kapsamında incelenen bir diğer ülke olan Kanada’da sendikalar, yerel düzeyden ulusal ve uluslararası düzeye kadar farklı seviyelerde örgütlenmişlerdir. Ülkede

sendikalar ulusal, uluslararası, bağımsız bir yerel organizasyon ve yerel şubeler olmak üzere dört temel düzeyde faaliyet göstermektedirler. Kanada’da sendikalar arasındaki dayanışma ağı yerel seviyeden uluslararası seviyeye kadar, ulusal örgütlenme modelinin geçerli olduğu ülkemize göre çok daha fazla gelişmiş durumdadır. Bu durum, sanatçı sendikaları bakımından da geçerlidir. Zira ülkede, sanatçı birlik ve sendikaları bazı sektörlerde, özellikle sanatçıların topluluk olarak çalıştığı sahne sanatları ve medya alanında, çeşitli başarılar elde etmişlerdir. Yapımcı gruplarıyla akdedilen toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki sanatçılar için uzun yıllar boyunca ayrıcalıklı tazminat, sağlık sigortası ve benzer menfaatler sağlanmıştır. Bu bağlamda, ülkemizdeki durumla karşılaştırıldığında Kanada’daki sanatçı sendikaları, geleneksel bir mücadele tarihi ve birikimine sahiptir. Ayrıca ülkede sanatsal çalışma alanlarında imzalanmış toplu iş sözleşmeleri, oldukça ayrıntılı hükümler içermektedir. Bu durum da sanatçıların çalışma biçimi ve sorun alanlarına yönelik farkındalık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Kanada’da sanatçıların toplu iş ilişkileri kapsamında özellik arzeden ve bu bağlamda ülkemiz ile farklılaşan bir başlık da, ülkede yürürlükte olan Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun’dur. Bu düzenleme, uluslararası boyutta, sanatçıların özel çalışma koşullarını ve sendikal haklarını tanıyan ilk federal kanun olması bakımından da ayrı bir öneme sahiptir. Kanun, kendi adına bağımsız çalışan sanatçıları temsil eden dernekler, sendikalar veya federasyonlar ile federal yapımcılar ve kurumlar arasındaki toplu iş sözleşmeleri için yasal bir çerçeve sağlamaktadır. Kanun kapsamında, sanatçılar ve yapımcılar arasındaki profesyonel ilişkilerin yürütülmesi için, federal yargının yetki alanı içerisinde Kanadalı Sanatçıların ve Yapımcıların Profesyonel İlişkileri Mahkemesi oluşturulmuştur. Parlamente’ye, Çalışma Bakanlığı aracılığıyla rapor sunan mahkemenin; sanat sektörünü kapsayan disiplinleri belirlemek, üyeleri adına toplu iş sözleşmelerine katılma hakkına sahip ulusal sanatçı birliğini onaylamak, birlikler ile federal yapımcılar ve ajanslar arasındaki sanatçı hizmetleri ve ilgili diğer konulara ilişkin minimum koşulları belirleyen sözleşmeleri düzenlemek şeklinde üç temel sorumluluk alanı vardır. Bu kapsamda mahkeme; yirmi üç sanatsal sektörü belirlemiş, yirmi bir sanatçı birliğini onaylamış, federal yapımcı ve ajanslarla on dört ödeme ölçekli sözleşme düzenlemiştir. Kanunun sağladığı yasal çerçeve bağımsız çalışan sanatçılar için ve federal düzeyde geçerli olması bakımından bazı sınırlılıkları içerse de yargısal faaliyet dışında, sanatsal disiplinleri belirlemek ve toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin yetkileri bakımından

oldukça özgün bir nitelik sergilemektedir. Ülkemizde, toplu iş ilişkileri bakımından bu nitelikte bir düzenleme ya da uygulama söz konusu değildir.

Sanatçıların toplu iş hukukuna ilişkin hakları bakımından ülkemizdeki durum ile incelenen ülke örneğindeki durum karşılaştırıldığında; sanatçı örgütlenme yapısına daha uygun olan meslek sendikalarının kurulabilmesi, sanatçı sendikaları ile diğer sanatçı birlik ve kuruluşları arasındaki dayanışma ağının güçlendirilmesi, sanatçıların sendikalaşma konusunda teşvikine yönelik çalışmalar yürütülmesi, sektörel bazlı toplu iş sözleşmesi yapılması imkanının yaratılması ve bunun ulusal ölçekte uygulanması bakımından teşmil kurumunun etkinleştirilmesi, siyasi otoritelerin konuya ilişkin duyarlılığının arttırılması gibi tedbirlerin alınması yerinde olacaktır. Bu tedbirlerin çoğu ise, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda temel bazı değişiklikler yapılmasını ya da özel bazı yasal düzenlemelerin ortaya çıkarılmasını gerektirmektedir. Bunun yanında Kanada örneğinde olduğu gibi sanatçıların toplu iş hukuku bakımından durumlarını ele alarak; sanatsal sektörleri belirlemek, bu sektörlerdeki işverenler ile sanatçıların bağlı olduğu ajans ya da mesleki kuruluşların katılımıyla alana ilişkin çerçeve sözleşme formları oluşturmak gibi görevleri yerine getirecek, işveren ve sanatçı taraflarının eşit temsili esasına dayanan (Kanada örneğindeki gibi mahkeme statüsünde olmasa da), bağımsız nitelikte bir kurum oluşturulabilir. Şüphesiz, farklı bir ülkedeki sistemin doğrudan ülkemizde uygulama alanı bulması çok güçtür. Nitekim ülkelerde sanatsal alana ilişkin tedbir ve uygulamalar, ülkelerin dokuları ve sanatsal alan bağlamında yıllar süren birikimlerin farklılığına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Ancak, ülkemize göre sanatçı haklarının korunması bakımından daha gelişmiş bir sisteme sahip ülkelerdeki tedbirlerin incelenerek uygulanabilirliği üzerine düşünmek, ülkemizdeki sanatçılar bakımından fayda sağlayabilir.

Sanatçıların sendikalaşma oranının düşüklüğü konusunda üzerinde durulabilecek bir husus da, sendikalara olan güven ve sendikal çalışmaların çalışma koşullarına ilişkin sorunların çözümünde yeterli bulunup bulunmadığı hususudur. Konuyla ilgili olarak, çalışma kapsamında yürütülen anket araştırması sonuçlarına başvurulabilir. Buna göre; araştırmaya dahil edilen sanatçı grubu olan oyuncuların önemli bir çoğunluğunun (%74.50) sendika üyeliğinin gerekliliğine inandığı halde, sendika üyelik oranının (%18.50) düşük olduğu görülmüştür. Araştırma kapsamındaki oyuncuların inançları ile sendika üyelikleri arasındaki bu farkın ya da kopukluğun, siyasi konjonktür ya da işveren baskısı gibi nedenlerin yanında sendikal faaliyetlerin yetersiz bulunması ile de yakından

ilgili olduğu söylenebilir. Zira, araştırma kapsamındaki oyuncuların büyük bir kısmı (%90.04) çalışma ilişkilerindeki haklarının korunması ve geliştirilmesi bakımından yürütölen sendikal faaliyetleri yeterli bulmamaktadır. Ayrıca, oyuncuların mesleki sorun algısına yönelik araştırma sonuçları da sendikaların sektöre olan ilgisizliğine vurgu yapıldığı görölmektedir. Bu bağlamda sendikaların, sanatçıların bu algısının değıştirilmesi konusunda gerekli tedbirleri almaları ve alana ilişkin sorunların çözümüne yönelik daha etkili faaliyetler yürötmeleri gerekmektedir.

Ölkemizde sanatçıların sosyal güvenlik hakkı, iş mevzuatı bakımından yaşadıkları ve yukarıda üzerinde durulan sorun başlıklarıyla yakından ilgilidir. Zira, sosyal güvenlik mevzuatı bakımından kişinin sahip olacağı statü, çalışma biçimi ile doğrudan bağlantılıdır. Bu bağlamda sanatçıların, genel olarak iş mevzuatı çerçevesinde haklarını elde edememeleri sosyal güvenlik haklarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Öncelikle alana ilişkin kayıt dışılık olgusu, belli bir sanatçı kesimini doğrudan sosyal güvenlik dışında bırakmaktadır. Sanatsal çalışmaların düzensiz biçimde ifa edilmesi ve fazla kesintiye uğraması sigortalılık süresini bölmekte ve sosyal güvenlik mevzuatı anlamında özellikle yaşlılık riskine karşı korunma sağlanması bu anlamda güçleşmektedir. Her ne kadar, zaman zaman hizmet borçlanması ilişkili olarak çıkarılan yasal düzenlemelerle bu sorun çözülmeye çalışılsa da, konuyla ilgili kalıcı ve kapsayıcı bir koruma sağlanamamaktadır. Bağımlı statüde çalışan sanatçıların işçi sayılması konusunda yaşanan tereddüt ve belirsizlikler, sosyal güvenlik mevzuatı bağlamında statülerinin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesine ve sosyal sigorta primlerinden bütünüyle kendilerinin sorumlu olmasına yol açmaktadır. Sanatçı ücretlerin miktarı ve ödenme zamanı ile ilgili belirsizlik ve düzensizlikler ise sosyal güvenlik sistemine ilişkin ödemeleri aksatmaktadır.

Ölkemizde sanatçıların sosyal güvenlik hakkına ulaşımı genel hükümler çerçevesinde şekillenmektedir. Ölkemizde, 2011 yılında 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek-6. madde hükmü görelili olarak özel bir düzenleme olarak ele alınabilir. Buna göre, çalıştıkları kişi yanında ay içerisindeki çalışma gün sayıları 10 günden az olan sanatçılar sigortalılıklarını, 30 gün üzerinden prim ödeyerek sağlayabileceklerdir. Ancak, düzenlemede kısa vadeli sigorta kolları kapsam dışında tutulmuş olup prim ödeme yükümlölüğü tümüyle sanatçıya aittir. Ölkemizde, sanatçıların sosyal güvenlik hakkı bakımından daha etkin uygulamaların hayata geçirilmesi önem arzetmektedir. Bu bağlamda, çalışmada ele alınan ülke örnekleri bakımından sanatçıların sosyal güvenlik

hakkına ulaşmaları konusunda geliştirilen özel uygulamaların ele alınması, fikir sunması açısından faydalı olacaktır.

Fransa’da, sanatçıların sosyal güvenlik hakkı ile ilgili olarak, sanatçılara özel bir düzenleme olarak *intermittence du spectacle* uygulaması söz konusudur. Fransa’da özellik arzeden bir düzenlemenin varlığı, ülkemiz ile karşılaştırıldığında, farklılık gösteren bir husustur. Ülkedeki *Intermittence du spectacle* uygulaması, düzenli ya da istikrarlı bir şekilde çalışmayan sanatçı ve teknisyenler için tasarlanmış özel bir sosyal güvenlik sistemidir. Bu çalışanların maaşlı oldukları varsayımından hareket edilerek istihdamlarındaki kesintiye rağmen, sosyal güvenlik bakımından çeşitli koruyucu önlemlere (sağlık sigortası, işsizlik yardımı, iş göremezlik ve ölüm sigortası, emekli aylığı, konut yardımı gibi) yer verilmiştir. Sistem, sanat ve eğlence sektöründe çalışan sirk palyaçoları, koreograflar, aktörler ve müzisyenlere kadar birçok kişiyi kapsamı bakımından oldukça önemlidir. Aralıklı sözleşmeler ile yapılan işler arasındaki kesintilerden dolayı bu kişileri korumak için tasarlanmış olan sistem, çalışan ve işveren katkılarıyla finanse edilmektedir. Kanundaki koşulların sağlanmasıyla da sanatçı ve teknisyenler sosyal güvenlik hakları bakımından bu düzenlemeden faydalanabilmektedirler. Bu uygulama, sanatçıların çalışmalarındaki temel sorunlardan biri olan ve sosyal güvenlik haklarını doğrudan etkileyen aralıklı çalışma durumunun sakıncalarını bertaraf etmesi bakımından oldukça önemlidir. Ülkemizde de sanatçıların yaptıkları işler arasında yaşadıkları zamansal boşluğun ya da aralığın kendileri açısından doğurduğu olumsuz sonuçlar ve ücret gelirinden yoksun kalınması nedeniyle oluşacak kayıplar bu şekilde azaltılabilir. Örneğin, bu düzenlemeden hareketle en azından sanatsal çalışmanın niteliği ile daha uyumlu koşulları içeren özel bir işsizlik sigortası fonu oluşturulabilir. Yine, sanatsal çalışmalar arasındaki boşluğun belirlenecek kriterler çerçevesinde sigortalılık süresinden sayılmasını öngören bir yasal düzenleme hayata geçirilebilir.

İncelenen ülke örneklerinden bir diğeri olan Almanya’da sanatçıların sosyal güvenlik hukuku bakımından durumları, ülkemizdeki gibi genel sosyal güvenlik sistemi içinde gerçekleşmektedir. Ancak ülkemizden farklı olarak, Almanya’da bağımsız çalışan sanatçılar için geliştirilmiş özel bir sosyal sigorta sistemi de bulunmaktadır. Bağımsız çalışan sanatçılar ve gazetecileri kapsayan ve *Kün-stlersozialkasse* (KSK) olarak adlandırılan bu sistem, söz konusu iki meslek için belirli bir emeklilik planının bulunmaması ve sağlık sigortası haklarından faydalanılamaması nedeniyle, sosyal

güvenlik ağında oluşan boşluğun doldurulması amacıyla hayata geçirilmiştir. Bu uygulama yazarlar, çevirmenler, gazeteciler, oyuncular, yönetmenler, müzisyenler, besteciler, moda, grafik ve multimedya tasarımcıları gibi birçok mesleği kapsamaktadır. Sistemden yararlanılabilmesi için, bağımsız çalışma durumunun ve yıllık gelirin belirlenen asgari seviyenin üzerinde olduğunun (bazı özel muafiyetler dışında) kanıtlanması gerekmektedir. Sistemin özgün yanı, finansman konusunda üçlü bir paylaşım modeli öngörmesidir. Buna göre; sistemin finansmanı %50 oranında sanatçı, %30 oranında sanatçının çalışmalarından faydalanan işletme ya da firma, %20 oranında ise devlet tarafından sağlanmaktadır. Görüldüğü üzere, finansman yükünün yarısı sanatçı dışındaki paydaşlara yüklenmekte ve bu bağlamda sanatçıların sosyal güvenlik hakkına ulaşımı kolaylaştırılmaya çalışılmaktadır. Ülkemizde de buna benzer bir uygulama ile, bağımsız biçimde çalışan ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin maliyeti tümüyle yüklenen sanatçılara destek sunulabilir.

Çalışma kapsamında ele alınan diğer bir ülke olan Kanada’da ise, sanatçıların sosyal güvenlik hakkı ile ilgili olarak genel yasal düzenlemeler dışında sanatçılara özel uygulamalar kapsamında bazı sanatçı birliklerinin oluşturduğu fon uygulamaları öne çıkmaktadır. Örneğin, Kanada kültürüne olan katkıları göz önüne alınarak, profesyonel sanatçı birliklerinden bazıları, üyeleri için ilgili kurum ve sanatçının ücretinden yapılan kesintilerle finanse edilen fonlar oluşturmuşlardır. Bu fonlar aracılığıyla birlikler, üyeler adına Kanada Emeklilik Birikim Planı’na ödeme yapmaktadırlar. Ayrıca, Kanada Yazarlar Federasyonu gibi birlikler, üyeleri için grup sigorta planlarına sahiptirler. Görüldüğü üzere, Kanada’daki sendikaların gelişmiş ve kurumsallaşmış yapısı, sanatçıların sosyal güvenliği konusunda sistemin açıklarının kapatılması bakımından da etki yaratmaktadır. Ülkemizde ise, sanatçı sendikalarının bu yönde bir uygulaması bulunmamaktadır. Şüphesiz bu uygulamalar sendika ve birliklerin üye sayısı, mali yeterliliği, etkin işleyişi gibi hususlar bakımından güçlü bir yapıya sahip olmalarıyla yakından ilgilidir. Ancak sanatçı sendika ve birliklerinin bu yönde faaliyet yürütmeleri bakımından yasal bir engel de bulunmamaktadır. Bu bağlamda, esasen kamusal politikalarla çözülmesi gereken sosyal güvenlik alanına ilişkin sorunların, sanatçı kuruluşları tarafından oluşturulacak grup ya da topluluk sigortalarına ilişkin bir sistem ile bir ölçüde hafifletilmesi mümkündür. Devletin de belli oranlar da katkı sunarak finansmanına dahil olabileceği böyle bir sistemde, özellikle emektar sanatçılar bakımından bir emeklilik yardım planı öngörülebilir. Bu önlemler yanında, emeklilik

hakkının elde edilebilmesi bakımından mevzuatımızdaki yaş hadleri, faaliyet yürütülen sanat dalının özellikleri de göz önüne alınarak sanatçılar bakımından ayrıca ele alınabilir. Daha önce üzerinde durulan ve özellikle dansçılık gibi fiziksel icra esasına dayanan sanatsal branşlarda, sanatçı grupları bakımından yaş hadlerinin geriye çekilmesi düşünülebilir.

İncelenen ülke örneklerinde, sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından sahip oldukları hakların ağırlıklı olarak genel nitelikli iş mevzuatı hükümleri çerçevesinde şekillendiği bir gerçektir. Ancak her bir ülke örneğinde; bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ya da sosyal güvenlik hukuku alanlarından en az bir ya da ikisi kapsamında, sanatçı haklarına ilişkin özel nitelikli düzenlemeler bulunmaktadır. Ülkemizde ise, sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ya da sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları bütün olarak genel nitelikli düzenlemeler çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu kapsamda, sanatsal çalışmanın niteliğiyle çatışan düzenlemelerin uygulanma güçlüğü yaratması sanatçıların haklarına tam anlamıyla ulaşabilmelerini engellemektedir. Şüphesiz, ülke örneklerinin her biri farklı tarihsel gelişim sürecine sahip olup, bu süreç o ülkede sanat ve sanatçıya yaklaşım bakımından da etkili olmaktadır.

Sanatçıların, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından sahip oldukları hakları kullanabilmeleri konusunda yaşadıkları sorunlar ve çözüm başlıkları üzerinde yukarıda durulmuştur. Genel olarak toparlamak gerekirse, konuyla ilgili çözüm önerileri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Sanatçıların bireysel iş hukukuna ilişkin olarak yaşadıkları sorunların bir kısmı, yapılan anket çalışmasının ortaya koyduğu sonuçlardan da anlaşıldığı üzere, diğer işçilerle benzerlik arzetmekte, bir kısmı ise sanatsal çalışmanın kendine özgü yapısından kaynaklanmaktadır. Bu durum, sanatçıların 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinden yeterli ve etkili biçimde faydalanamadıklarını ortaya koymaktadır. Bu sorunun çözülebilmesi bakımından öncelikli konu, alana ilişkin etkin bir denetim ve yaptırım mekanizmasının hayata geçirilmesidir. Zira, sanatsal çalışmaların çoğu iş mevzuatı hükümlerinin gerektiği şekilde uygulanmadığı oldukça esnek iş ilişkileri kapsamında ve yeterli denetim sağlanmadan ifa edilmektedir.
- Sanatçıların bireysel iş hukuku alanındaki koruyucu hükümlerden yararlanamamalarının başlıca nedenlerinden biri de, sanatçıların “işçi” sayılıp sayılmadıkları konusunda gerek alanda gerekse yargı mercileri nezdinde yaşanan

kafa karışıklığıdır. Bu muğlaklığın bertaraf edilmesinin yegane yolu, konuya ilişkin yasal bir düzenleme yapılarak konuya netlik kazandırılmasıdır. Nitekim yukarıda üzerinde durulan Fransa örneğinde olduğu gibi, İş Kanuna konulacak özel hükümlerle öngörülecek yasal koşullar çerçevesinde sanatçıların işçi sayıldıkları hususu açıkça düzenleme altına alınabilir. Bu belirleme İş Kanunu'na eklenecek özel hükümler bağlamında yapılabileceği gibi, konuya ilişkin özel bir yasal düzenlemenin yapılması da mümkündür. Örneğin Basın İş Kanunu ya da Deniz İş Kanunu gibi iş ilişkilerinin özellik arzettiği alanlarda çıkarılan özel Kanunlar gibi, sanatsal çalışmaların kendine özgü niteliklerinin göz önünde bulundurulduğu özel bir yasal düzenleme ile sanatçılar için yasal koruma etkin hale getirilebilir. Çıkarılacak yasal düzenlemenin ayrıntılarının, farklı sanat dallarının özellikleri göz önünde bulundurularak yönetmelikler yoluyla düzenlenmesi mümkündür.

- Sanatçıların yaşamlarını ve bu bağlamda sanatsal çalışmalarını gelecek kaygısı taşımadan sürdürmeleri oldukça önemlidir. Bunun için ise, sanatçıların insan onuruna yakışır nitelikte bir ücret geliri elde edebilmeleri gerekmektedir. Çalışmamız kapsamında oyunculara uygulanan anket sonuçlarının da ortaya koyduğu üzere, alana ilişkin ücret farklılıkları derin boyutlarda olup, kendisiyle benzer nitelikte olup, aynı koşullarda benzer işi yaparak kendisinden daha yüksek ücret aldığını düşünenlerin oranı da azımsanmayacak boyuttadır. Bu noktada, sanatçılar için en azından asgari bir gelir sınırı belirlenmesi ve ücretler açısından görece de olsa bir yeknesaklığın sağlanması bakımından, sanatçılara özel bir asgari ücret tarifi oluşturulabilir. Sanat dallarının özellikleri göz önünde bulundurularak, sanatçıları temsil edecek sanatçı birlik, dernek ve sendikaları gibi sanatçı örgütleri ile işverenleri temsil eden taraflarla konunun müzakere edilmesi olumlu sonuçlar sağlayabilir. Bu bağlamda, örneğin bir başrol oyuncusu ile yan rol oyuncusunun aynı miktarda ücret alması sağlanamasa da ücretleri arasındaki derin fark giderilebileceği gibi, aynı nitelikteki sanatsal çalışmaların kendi içindeki farklılıklar da aşılmış olur.
- Sanatçıların çalışma ilişkileri konusunda, mesleki etik kuralları içine alan, sanat dallarının yapısı ve niteliği göz önünde bulundurularak bir mesleki etik düzenlemesinin ortaya çıkarılması, alanın belli standartlara kavuşması ve sanatçılığın “meslek” olarak algılanması konusunda fayda sağlayacaktır. Yapılacak düzenlemenin şekillenmesinde; sanatçı örgütlerinin görüşleri yanında,

doğrudan sanatçıların katılımları ile ve mesleki alanda karşılaştıkları etik ihlali niteliğindeki durumları belirttikleri bir çalışma katkı sunabilir.

- Sanatçıların toplu iş hukukuna ilişkin hakları bakımından, yukarıda üzerinde durulduğu üzere, ülkemizdeki işkolu sendikacılığı sistemi ile sanatçılar açısından toplu iş sözleşmeleri yoluyla iş ilişkilerine yönelik koruyucu tedbirler alınması neredeyse imkansız gözükmektedir. Zira, sanatçı sendikalarının toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin baraj sınırlarını aşmaları bir yana, alandaki sendikalaşma oranının çok düşük seviyede kalması sebebiyle temsil kabiliyetleri oldukça yetersiz düzeydedir. Bu durumun; sanatsal alana ilişkin sendikal mücadele tarihinin köklü sayılabilecek nitelikte olmaması, sendikal faaliyetlerin iş ilişkileri bağlamında yaşanan sorunlara çözüm üretme konusunda yetersiz bulunması (oyuncular örneğinde de görüldüğü üzere), işini kaybetme korkusu, mesleki sorunlara ilişkin farkındalığın düşük olması gibi birçok sebebi bulunmaktadır. Bu sorunların aşılması, şüphesiz zaman ve emek gerektiren bir süreçle söz konusu olabilecektir. Ancak, mevcut durumda sanatçıların sendikal hakları ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakları bakımından yaşadıkları sorunların çözümü için de bazı adımların atılması gerekmektedir. Bu çerçevede; sanatçı örgütlenme yapısına daha uygun olan meslek sendikalarının kurulabilmesi, sektörel bazlı toplu iş sözleşmesi yapılması imkanının yaratılması (ülke örneklerinde de üzerinde durulduğu gibi) ve bunun ulusal ölçekte uygulanması bakımından teşmil kurumunun etkinleştirilmesi gibi temel bazı tedbirlerin alınması, sanatçıların toplu iş hukuku haklarına ulaşmaları konusunda katkı sağlayacaktır. Bu önerilerin hayata geçirilmesi ise, toplu iş ilişkileri konusunda temel düzenlememiz olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda temel bazı değişiklikler yapılmasını ya da özel yasal düzenlemelerin oluşturulmasını gerektirmektedir. Ülkemizdeki toplu iş hukuku sistemine ilişkin üzerinde durulan bu adımların atılmaması halinde ise, en azından sanatçıların mevcut toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin baraj sisteminden muaf tutularak işçi ve işveren tarafları ile bağımsız ve tarafsız bir kurulun katılımıyla, üçlü müzakere yoluyla sanatçıların iş ilişkileri konusunda toplu pazarlık yolunun açılması gerekmektedir. Müzakereler neticesinde, sanatçı-işveren ilişkileri bakımından asgari standartları ortaya koyan bağlayıcı anlaşma metinleri yoluyla, bireysel iş sözleşmelerine yön verilmesi mümkündür. Müzakere tarafı olacak sanatçı örgütü; sendika ya da birlik gibi alana ilişkin en fazla temsil kabiliyetine sahip sanatçı

örgütü olabilir. Bu noktada, ağır baraj sınırı yerine “en fazla üyeye sahip olma” ölçütü üzerinden yetki belirlemesinin yapılması uygun olur. Böyle bir sistem, toplu iş mevzuatımız bakımından klasik anlamda bir toplu pazarlık olarak nitelendirilmese de, sanatçı sorunlarının kolektif düzeyde müzakere edilmesi bakımından katkı sağlayacaktır.

- Ülkemizde sanatçıların sosyal güvenlik hakları ise, iş mevzuatı bakımından yaşadıkları ve yukarıda üzerinde durulan sorunlarla bağlantılı niteliktedir. Sanatçıların, genel olarak iş mevzuatı bağlamında haklarını elde edememeleri sosyal güvenlik hakları üzerinde de olumsuz etki yaratmaktadır. Yukarıda sanatçıların sosyal güvenlik hakkına ilişkin olarak yaşadıkları temel sorunlar üzerinde durulmuştur. Bu sorunların bir kısmı, bağımlı statüde çalışan sanatçıların işçi sayılması konusunda yaşanan tereddüt ve belirsizliklerden kaynaklı olarak, sosyal güvenlik mevzuatı bakımından statülerinin bağımsız çalışan olarak kabul edilmesine ve sosyal sigorta primlerinden bütünüyle kendilerinin sorumlu olmasına yol açmaktadır. Sanatçıların sosyal güvenlik mevzuatı bakımından yaşadıkları bu sorun, bireysel iş hukuku alanında daha önce değinilen yasal bir düzenleme yoluyla kendilerinin işçi statüsünde olduklarının açıkça düzenlenmesi yoluyla aşılabılır. Bunun yanında, ülke örneklerindeki uygulamalardan da yola çıkılarak; sanatsal çalışmanın niteliği ile daha uyumlu ve hafif koşulları içeren özel bir işsizlik sigortası fonunun oluşturulması, sanatsal çalışmaların süreklilik göstermemesi nedeniyle çalışmalar arasındaki boşluğun belirlenecek kriterler çerçevesinde sigortalılık süresinden sayılmasını öngören bir yasal düzenlemenin hayata geçirilmesi, sıklıkla tanık olduğumuz emektar sanatçıların ilerleyen yaşlarda yaşadıkları sağlık ve gelir anlamındaki güvencesiz durumlarının devlet tarafından desteklenen fon uygulamalarıyla ya da sanatçı örgütlerinin hayata geçirecekleri topluluk sigortaları yoluyla önüne geçilmesi sağlanabilir. Ancak ülkemizde, mevcut durumda sanatçı örgütlerinin yeterli mali gücü bulunmamaktadır. Bu bağlamda, özellikle sosyal güvenlik alanında atılacak adımlarda devlet desteğinin varlığı önem arz etmektedir.

Bir ülkede, sanatsal alana ve bu alanın aktörleri olan sanatçılara yönelik duyarlılığın yüksek olması, sanatçıların çalışma koşulları ve hakları üzerinde de olumlu bir etki yaratmaktadır. Bu çerçevede, ülkemiz açısından yukarıda üzerinde durulan çözüm önerilerinin yanında, genel olarak sanata ve sanatçıya gereken değerin verilerek konuya

ilişkin toplumsal duyarlılığın arttırılması sanatçıların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine de önemli ölçüde katkı sunacaktır.



KAYNAKÇA

- Adal, Z. (2013). İşletmelerde Yetiştirme ve Geliştirme Programlarının Etkinliğinin Ölçülmesi ve Değerlenmesi. <http://isletmeiktisadi.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2013/10/Y%C3%B6netim-12-1979-4.pdf> (Erişim tarihi: 20.11.2017).
- Aktay, N., Arıcı, K., Senyen, T. (2013). *İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arslanoğlu, İ. (2000). Kültür ve Medeniyet Kavramları. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, S.15.
<http://www.hbvdergisi.gazi.edu.tr/index.php/TKHBVD/article/view/378> (Erişim tarihi: 07.03.2016).
- Alix, P. (2005). L'état du droit français sur le portage. <http://www.virtualegis.com/bulletins/document.php?ref=200> (Erişim tarihi: 21.10.2016)
- Alper, N. O., Wassall, G. (2006). Artists' Careers and Their Labor Markets. https://www.researchgate.net/publication/222548724_Chapter_23_Artists%27_Careers_and_Their_Labor_Markets (Erişim tarihi: 12.11.2017).
- Artun, A. (2012). *Çağdaş Sanatın Örgütlenmesi*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Atalay, E. (2004). Sanat Özgürlüğü Temel Hakkının Kapsamı ve Diğer Temel Hak ve Özgürlüklerle İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(2).
- Ayvazoglu, S. (2012). Türkiye’de Bale Sanatçılarının Aktif Dans Yaşamı ve Sorunları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi ART-E*.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/193388> (Erişim tarihi: 10.02.2018).
- Başlar, K. (2011). Kırkıncı Yılında Dünya Mirası Sözleşmesi. *Uluslararası Hukuk ve Politika*, 7(27), 25-52.
- Bilir, A. (2012). Mekanikleşen Dünyada İnsani Değerleri Arayan Sanatçı-Sean Scully. *Anadolu Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi*, 2(2), 1-22.
- Bingöl, B. (2011). Sanat Özgürlüğü. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2).
http://www.hukukdergi.hacettepe.edu.tr/dergi/2_makale_05.pdf (Erişim tarihi: 10.03.2016).
- Boztaş, E., Düz, N. (2013). Sanatta Denge Unsurunun Sanat yapıtına Kazandırdığı Estetik Değerler. *Akademik Bakış*, S.39.
<http://www.akademikbakis.org/eskisine/39/09.pdf> (Erişim tarihi: 08.03.2016).

- Campbell, J. D. (2011). *Employment Agreements*.
[http://www.weirfoulds.com/files/9117_WeirFoulds%20%20Employment%20Law%20In%20Canada%20\(2011\).pdf](http://www.weirfoulds.com/files/9117_WeirFoulds%20%20Employment%20Law%20In%20Canada%20(2011).pdf) (Erişim tarihi: 09.05.2017).
- Caniklioglu, N. ve Özkaraca E. (2014). Sanatçılarının Sosyal Güvenliği. *İÜHF*, 72 (2).
<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/view/5000035135/5000034296>
(Erişim tarihi: 09.03.2016).
- Capiau, S., Wiesand A.J. (2006) *The Status of Artists in Europe*, Brussels: European Parliament European Institute for Comparative Cultural Research.
- Corbiere, A. (2014). *Some paradoxes of French Labour Law*.
http://www.uiaflorence2014.com/public/pdf/006_SALA_203_DE_CORBI%C3%83%CB%86RE_Arnaud_Foreign_Investment_EN_doc.pdf (Erişim tarihi: 20.02.2017).
- Creswell, J. W. (1995). *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cumbul, M. (2017). Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları. G. Alpagut (Ed.), *Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları* içinde (13-15). İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Çakır Aydın, M. (2009). *Sanatlar ve Toplumsal Etkileşim: Sanat ve Sosyoloji İlişkisi Üzerine*. İstanbul: E yayınları.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri*. Ankara. <http://www.csgeb.gov.tr/media/2078/ilosozlesmeleri.pdf>. (Erişim tarihi: 10.03.2016).
- Çetin, C., Esra D. Özcan, E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*.
<https://www.slideshare.net/imirballi/insan-kaynaklar-ynetimi-eitim-ve-gelitirme>
(Erişim tarihi: 20.11.2017).
- Çetin, F. (2017). Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları. G. Alpagut (Ed.), *Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları* içinde (19-22). İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Çevik, Ö. (2017). Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları. G. Alpagut (Ed.), *Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları* içinde (16-18). İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Çırık, M. (2012). Müzik Sektöründe Örgütlenme Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar. *Yeniğün Gazetesi*. <http://www.gazeteyenigun.com.tr> (Erişim tarihi: 15.12.2017).

- Durmaz, N. (2015). Eğlence Sektöründe Çalışma Koşulları ve Ayrımcılık: Çingeneler Örneği. *Çalışma ve Toplum*, S.1, 259-292.
- Erday, U. (2009). Türk Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne İlişkin 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Uyum Sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3). <http://sablon.sdu.edu.tr/fakulteler/iibf/dergi/files/2008-3-10.pdf> (Erişim tarihi: 09.03.2016).
- Erdoğan, M. (2015). Küresel Çağda Çağdaş Sanat ve Küresel Sanat Pazarı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 75-98.
- Erengöz, Y. (2013). Yeni Sanat Mı? Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi 6. Uluslararası Öğrenci Trienali Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri. [http://acikerisim.fsm.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11352/2020/Erengöz%20Kafkas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://acikerisim.fsm.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11352/2020/Erengoz%20Kafkas.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Erişim tarihi: 07.03.2016)
- European Research Institute for Comparative Cultural Policy and the Arts (ERICarts). (2001). *Creative Artists, Market Developments and State Policies*. <http://www.ericarts.org/web/files/80/en/CreativeArtistsReport.pdf> (Erişim tarihi: 21.10.2016).
- European Commission. (2006). *The Economy Of Culture In Europe*. http://ec.europa.eu/culture/library/studies/cultural-economy_en.pdf (Erişim tarihi: 08.04.2016).
- Frank, B., Geppert, K. (2002). Corporate Donations to the Arts: Philanthropy or Advertising? <https://core.ac.uk/download/pdf/6492448.pdf> (Erişim tarihi: 20.10.2016).
- Geray, H. (2004). *Toplumsal Araştırmalarda Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Karaca, A. (2017). Sahne ve Perde Çalışanlarının İş İlişkileri ve Çalışma Koşulları Hakkında Tespitler. G. Alpagut (Ed.), *Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları* içinde (75-85). İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Kenneybrew, T. A. (2006). *Employing the Performing Artist in France*. <https://digitalcommons.law.utulsa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1279&context=tjcil> (Erişim tarihi: 10.04.2017).
- Kılıç, S. (2011). Estetik Politika/Politize Sanat'ın Toplumun Sosyokültürel Yapılanma Sürecine Etki ve Katkıları. *International Journal of Social Science*, 4 (2).

- <http://www.arastirmax.com/system/files/dergiler/79201/makaleler/4/2/arastirmax>
(Erişim tarihi: 11.03.2016).
- Jakobsen, V. (2002) *Denmark*. www.kulturnet.dk/momes/sk (Erişim tarihi: 25.10.2016)
- Kılınç, G. (2012). Sanat, Sanatçı, Yapıt Üçgeninde Benliğin Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi*, 1(1), 87-99.
- Kutup, N. (2010). İnternet ve Sanat, Yeni Medya ve net.art. *XII. Akademik Bilişim Konferansı'nda* sunulmuş bildiri.
- Liemt, G. (2014). *Employment relationships in arts and culture*. International Labour Office, Sectoral Activities Department. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_249913.pdf (Erişim tarihi: 10.12.2016).
- Neil, G. ve Craig, N. (2010). Status of the Artist in Canada. <http://ccarts.ca/wp-content/uploads/2010/10/StatusoftheArtistReport1126101-Copy.pdf>. (Erişim tarihi: 18.10.2016).
- Saran, T. (2017). Tiyatrolarda Çalışma İlişikleri. G. Alpagut (Ed.), *Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları* içinde (89-95). İstanbul: Aristo Yayınevi.
- Serdaroğlu, F. (2015). Entelektüel Sanatçı İlişikisi ve Türkiye’de Entelektüelin Konumu. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, S. 41. <http://www.iletisimdergisi.gazi.edu.tr/> (Erişim tarihi:06.03.2016).
- Social Security Association. (2012). *Social Security Programs Throughout the World: Europe*. Washington. <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2012-2013/europe/ssptw12europe.pdf> (Erişim tarihi: 21.10.2016)
- Sontag, S. (1998). *Sanatçı: Örnek Bir Çilekeş*. İstanbul: Metis Yayınları. Haz: Yurdanur Salman ve Müge Gürsoy Sökmen.
- Soykan, Ö. N. (2012). Sanatın Niteliği- Sanatçının Kimliği Sorunu. *İstanbul Üniversitesi Felsefe Arşivi Dergisi*, S.30. dergipark.ulakbim.gov.tr (Erişim tarihi:06.03.2016).
- Sönmez, N. (2002). Nesne, sanatçı ve seramik sanatı ilişikisi. *Anadolu Sanat*, S.13, 175-183.
- Steyerl, H. (2013). *The Wretched of The Screen*. http://thecomposingrooms.com/research/reading/2013/eflux_Hito%20Steyerl_15.pdf (Erişim tarihi: 05.11.2016)
- Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Peksan, S. ve Tosun, F. (2014). Sanatçıların Sosyal Haklara Ulaşımındaki Güçlükler. *Çalışma ve Toplum*, S.3. www.calismatoplum.org/sayi42/peksan.pdf (Erişim tarihi: 11.03.2016).
- Talu, N. (2010). *Modernlik Söylemi: Endişeli Bakışlarda Modern Birey*.
- Triisberg, Airi. (2015). Unwaged Labour and Social Security: A Feminist Perspective. *Art Workers: Material Conditions and Labour Struggles in Contemporary Art Practice*. <http://art-workers.org/download/ArtWorkers.pdf> (Erişim tarihi: 28.11.2016).
- Tomanbay, M. (2001). İktisat Bilimi ve Son ekonomik Kriz. *Ekonomik Yaklaşım*, 39-50. http://ekonomikyaklasim.org/pdfs2/EYD_V12_N41_A03.pdf (Erişim tarihi: 08.03.2016).
- Turan, E. (2003). Sosyal Güvenlik Hakkı. *Kamu-İş*, 7(3). <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7316.pdf> (Erişim tarihi: 03.09.2017).
- Mcandrew, C. (2002) *Artists, Taxes and Benefits: An International Review*, London: Arts Council of England.
- McAndrew, C., McKimm C. (2010) *The Living and Working Conditions of Artists in the Republic of Ireland and Northern Ireland*, Dublin: Arts Council of Northern Ireland. METU JFA, 27(2). http://jfa.arch.metu.edu.tr/archive/0258-5316/2010/cilt27/sayi_2/141-171.pdf. (Erişim tarihi: 06.04.2016).
- Neumann, W.L. (2007). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approachs*. 2. Baskı. Boston: Allyn and Bacon.
- Oğuz, Ö. (2007). Unesco, Kültür ve Türkiye. *Milli Folklor*, 19(7), 5-11.
- Özmen, A. (2000). *Uygulamalı Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- UNESCO. (1980). *Records of General Conference*, 21C/Resolution 15.1, Paris: UNESCO. unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/114029E.pdf (Erişim tarihi: 06.04.2016)
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2013). *Basic Text of the 2005 Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions*. France: Mh Design.
- Wilkinson, J. and Caughey, N. (2011). *Overview of Canada's Legal Framework for Employment Matters*.

- [http://www.weirfoulds.com/files/9117_WeirFoulds%20%20Employment%20Law%20I n%20Canada%20\(2011\).pdf](http://www.weirfoulds.com/files/9117_WeirFoulds%20%20Employment%20Law%20I n%20Canada%20(2011).pdf) (Erişim tarihi: 10.11.2017).
- Yavuz, L., Alıca, T., Merdivan, F. (2013). *Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Yorumu*. Ankara: Sekin Yayıncılık.
- Yayla, A. (2014). *Karşılaştırmalı Siyasal Sistemler*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Yenisey, K. D. (2013). Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi. *Çalışma ve Toplum*, S. 39. <http://www.calismatoplum.org/sayi39/yenisey.pdf> (Erişim tarihi: 13.11.2017).
- Yıldırım, A. ve H. Şimşek (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (6.Baskı), Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldız, H. (2010). Çalışmanın Sosyolojik Ve Teknik Yönleri Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 58. dergipark.ulakbim.gov.tr (Erişim tarihi: 07.03.2016).
- Yılmaz, E. (1999). Etik Açısından Sanatçı ve Sanat Eseri. *Anadolu Sanat*, S. 9, 166-172.
- Yüksel, R. (2002). Plastik Sanatlar ve Algıda Yanılsama. *Anadolu Sanat*, S.12, 176-198.
- Office for Official Publications of the European Communities, (2008). *Istatistical Classification Of Economic Activites In The European Community*. http://ec.europa.eu/sfc/sites/sfc2014/files/2007/nace_rev_2.pdf (Erişim tarihi: 18.03.2016).
- http://ab.org.tr/ab10/kitap/_AB10_birincicilt_tekli.pdf#page=43 (Erişim tarihi: 06.03.2016).
- http://portal.unesco.org/en/ev.phpURL_ID=13138&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (Erişim tarihi: 03.04.2016).
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5729e8c1ed9825.22233307 (Erişim tarihi: 06.03.2016).
- http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_gorevlileri/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf (Erişim tarihi: 05.04.2016).
- http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa (Erişim tarihi: 05.04.2016).
- http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf (Erişim tarihi: 05.04.2016).
- (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2011-0240+0+DOC+PDF+V0//EN>, Erişim tarihi: 07.04.2016).

http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim tarihi: 05.04.2016).

http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf (Erişim Tarihi: 05.04.2016).

http://ec.europa.eu/danmark/documents/alle_emner/information/110414_kulturel_statistik_en.pdf (Erişim Tarihi: 10.03.2016).

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (Erişim Tarihi: 05.03.2016).

<http://www.iskur.us/iskur/turk-meslek-sozlugu.html> (Erişim Tarihi: 11.03.2016).

<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=111&l=1> (Erişim Tarihi: 11.03.2016).

<http://www.unicankara.org.tr/tr/belgeler/> (Erişim Tarihi: 03.04.2016).

<http://en.unesco.org/news/new-report-shows-cultural-and-creative-industries-account-295-million-jobs-worldwide> (Erişim tarihi: 03.04.2016).

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100512-3.htm> (Erişim Tarihi: 14.03.2016).

<http://teftis.kulturturizm.gov.tr/TR,14777/genelgeler.html> (Erişim Tarihi: 14.03.2016).

<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&kod=2&ustKod=2&> (Erişim tarihi: 10.03.2016).

<http://www.culturalpolicies.net/web/canada.php?aid=514&cid=1100&lid=en&curl=813> (Erişim tarihi: 12.10.2016).

<https://www.issa.int/en/country-details?countryId=DE®ionId=EUR&filtered=false> (Erişim Tarihi: 15.10.2016).

<https://www.theguardian.com/world/2012/jul/30/review-threatens-french-creatives-benefits> (Erişim tarihi: 15.10.2016).

<http://countryeconomy.com/national-minimum-wage/germany> (Erişim Tarihi: 15.11.2016).

<http://www.norden.org/en/fakta-om-norden-1/the-nordic-countries-the-faroe-islands-greenland-and-aaland/facts-about-denmark> (Erişim tarihi: 17.10.2016).

<http://www.dov.org/pressereader/items/332.html?search=TVK> (Erişim Tarihi: 20.10.2016).

<http://estonia.eu/about-estonia/history/estonias-history.html> (Erişim tarihi: 19.10.2016).

<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-1.html#h-3> (Erişim tarihi: 18.10.2016).

<https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2012-2013/europe/ssptw12europe.pdf> (Erişim tarihi: 20.10.2016).

<https://www.labour.gov.on.ca/english/es/laws/index.php> (Erişim tarihi: 20.10.2016).

http://portal.unesco.org/culture/en/ev.phpURL_ID=34252&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (Erişim Tarihi: 20.10.2016).

http://www.cip-idf.org/article.php3?id_article=2583 (Erişim tarihi: 20.10.2016).

<https://www.labour.gov.on.ca/english/lr/index.php> (Erişim tarihi: 20.10.2016).

<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-15.html> (Erişim tarihi: 20.10.2016).

<http://www.bbc.com/news/world-europe-17382822> (Erişim tarihi: 21.10.2016).

<http://www.crosschannellawyers.co.uk/german-labor-law-the-basics-of-employee-protection-against-dismissal/> (Erişim Tarihi: 24.10.2016).

https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-en.do?member=1 (Erişim tarihi: 05.11.2016).

http://www.oit.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 05.11.2016).

<http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf> (Erişim tarihi: 10.11.2016).

<http://www.businesslocationcenter.de/en/business-location/labor-market/employment-law-and-collective-contracts-system/concluding-employment-agreements> (Erişim Tarihi: 15.11.2016).

<http://www.kwm.com/en/de/knowledge/insights/german-employment-law-2015> 20150115 (Erişim Tarihi: 15.11.2016).

<https://www.socialeurope.eu/2016/02/the-german-minimum-wage-experiences-and-perspectives-after-one-year/> (Erişim Tarihi: 17.11.2016).

<http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/france> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=04707eaf-8286-4528-860c-b20c632b0ed0> (Erişim tarihi: 20.11.2016).

<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/canada> (Erişim tarihi: 19.11.2016).

<http://www.caea.com/Equityweb/EquityLibrary/Agreements/Theatre/CTA/2015-2018CTA-MaterialTerms-FINAL.pdf> (Erişim tarihi: 23.11.2016).

<http://www.caea.com/Equityweb/EquityLibrary/Agreements/Theatre/CTA/2015-2018CTAMinimumFeeBooklet-FINAL.pdf> (Erişim tarihi: 23.11.2016).

https://www.rumpf-legal.com/tr/downloads/grundgesetz_tr.pdf (Erişim Tarihi: 27.10.2016).

<http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/EN/Invest/Investment-guide/Employees-and-social-security/terms-of-employment.html> (Erişim Tarihi: 17.11.2016).

<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/germany> (Erişim tarihi: 17.11.2016).

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/germany/germany-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-live-performance> (Erişim Tarihi: 18.11.2016).

<http://www.buehnenverein.de/de/deutscher-buehnenverein/8.html> (Erişim Tarihi: 20.11.2016).

<http://autocww.colorado.edu/~toldy2/E64ContentFiles/HistoryOfTheAmericas/LaborUnionCanada060130.html> (Erişim tarihi: 22.11.2016).

<http://www.caea.com/EquityWeb/Links/ProAssoc.aspx> (Erişim tarihi: 22.11.2016).

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/collective-bargaining-data/reports/union-coverage.html> (Erişim tarihi: 22.11.2016).

<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Dance/NBC/NBCA2016-2019.pdf> (Erişim tarihi: 24.11.2016).

<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Opera/COA/COA.pdf> (Erişim tarihi: 24.11.2016).

<https://sfa-cgt.fr/conditions-demploi/contrats> (Erişim tarihi: 25.11.2016).

<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/social-security/> (Erişim tarihi: 26.11.2016)

<http://www.tradingeconomics.com/france/minimum-wages> (Erişim tarihi: 05.02.2017).

<http://www.bafficarefin.unibocconi.it/wps/wcm/connect/a0a4f52d-154e-4339-86e5-d547c858cfd1/Role+of+trade+unions+in+France.pdf?MOD=AJPERES> (Erişim tarihi: 10.02.2017).

https://kamusen.org.tr/icerik_goster.php?Id=5618 (Erişim tarihi: 05.01.2017).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005814996&idSectionTA=KALISCTA000005709156&cidTexte=KALITEXT000005665667&idConvention=KALICONT000005635995&dateTexte=29990101> (Erişim tarihi: 20.02.2017).

<http://www.mondaq.com/france/x/538824/employee+rights+labour+relations/Labour+Law+Reform+In+France> (Erişim tarihi: 02.03.2017).

<http://www.euronews.com/2016/03/09/proposed-changes-in-a-new-labour-law-for-french-workers> (Erişim tarihi: 02.03.2017).

http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/kultursanat/888132/Devlet_Tiyatrosu_nda_yine_sozlesmeli_oyuncu_krizi___Mevsimlik_isciyiz_.html (Erişim tarihi: 14.11.2017).

http://www.academia.edu/27530917/_Sanat_K%C3%BClt%C3%BCr_ve_Reklam_Faaliyetlerinde_%C3%87ocuklar%C4%B1n_%C3%87al%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1lma_Usul_ve_Esaslar%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_Y%C3%B6netmelik_Tasla%C4%9F%C4%B1_Hakk%C4%B1nda_G%C3%B6r%C3%BC%C5%9Fler (Erişim tarihi: 10.12.2017).

<http://www.oyuncularsendikasi.org/ana-haber/seslendirme-sektorunde-artik-standartlarimiz-var/> (Erişim tarihi: 16.12.2017).

<http://www.oyuncularsendikasi.org/en/ana-haber/oyuncu-sozlesmelerinde-kritik-karar/> (Erişim tarihi: 17.02.2018).

<https://www.csgeb.gov.tr/media/8122/resm%C4%B0-gazete-20180131-4.pdf> (Erişim tarihi: 10.02.2018).

https://www.csgeb.gov.tr/media/7949/2017_uyesayilari.pdf (Erişim tarihi: 10.02.2018).

<https://www.cnnturk.com/.../unlu-oyuncu-fusun-demirel-pazarcilik-yapmaya-basladi> (Erişim tarihi: 20.02.2018).

<http://www.merhabahaber.com/batmandaki-yerel-sanatcilarin-sorunlari-masaya-yatirildi-1183190h.htm> (Erişim tarihi: 20.02.2018).

<http://www.gazetepress.com/2017/01/12/natalie-portman-hollywooddaki-adaletsizlikten-sikayetci/> (Erişim tarihi: 05.03.2018).

<https://www.evrensel.net/haber/342773/altin-kure-odul-toreninde-siyah-protesto-sure-doldu> (Erişim tarihi: 05.03.2018).

EKLER

EK-1 ANKET FORMU



ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı : Zeynep HOŞ
Yabancı Dil : İngilizce
Doğum Yeri ve Yılı : OVACIK/1981
E-Posta : zh@anadolu.edu.tr

Eğitim Geçmişi:

- 2012, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı
- 2005, Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi
- 1999, Ahmet Yesevi Lisesi, Türkçe-Matematik

Mesleki Geçmişi:

- 2010-, Araştırma Görevlisi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- 2012-, Araştırma Görevlisi, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi