

Ülkemizde Sanatçıların Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Hakları^(*),^(**)

Unionization and Collective Bargaining Rights of Artists in Our Country

Prof. Dr. **Nuray GÖKÇEK KARACA**^(***)
Arş. Gör. Dr. **Zeynep HOŞ**^(****)

Öz

Geçmişten günümüze oluşturduğu birikim üzerinde şekillenen sanat kavramı, yaratıcı ve eleştirel niteliği ile toplumların sosyal ve kültürel birikimlerine katkı sunması yanında, toplumsal politikaların şekillenmesinde de rol oynamaktadır. Sanat kavramının taşıdığı bu önem, bir toplumda sanatçıların hukuksal, sosyal ve ekonomik alanlarda korunmalarını gerekli kılmaktadır.

Toplumların sosyal ve kültürel birikimlerinin ifade biçimlerinden biri olan sanatsal alandaki çalışmalarını bağlamında hukuksal olarak korunmaları, o toplumun gelişmişlik düzeyi bakımından da bir ölçü niteliğindedir. Sanatçıların toplu iş hukukuna ilişkin haklarının, esasında genel olarak sanat ve sanatçının korunması başlığı altında ele alınması gerekmektedir. Zira sanatçıların hukuksal anlamda korunmaları, genel olarak sanatçıların yaşamı ve üretkenliği bakımından da katkı sağlayacaktır. Sanatçıların çalışma yaşamına ilişkin hakları, ülkemizde genel nitelikli hukuksal düzenlemeler çerçevesinde şekillenmekte ve bu alana yönelik özel nitelikli hukuksal düzenlemeler bulunmamaktadır. Sanatsal çalışmanın kendine özgü dokusu ise özel nitelikli düzenleme ve tedbirleri gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada, sanatçıların toplu iş hukukuna ilişkin hakları bakımından durumları ele alınmıştır. Sanatçıların sahip oldukları söz konusu hakları etkin biçimde kullanıp kullanamadıkları ortaya konularak, mevzuat ve uygulamadan kaynaklanan sorunları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede konuya ilişkin olarak, özellikle idari ve hukuksal düzeyde yapılacak çalışmalara katkı sunulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Sanatçılar, Toplu İş Hukuku, Sendika Hakkı, Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı.

(*) Bu çalışma Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA danışmanlığında yürütülen “İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Bakımından Sanatçı Hakları: Oyuncular Üzerine Bir Alan Araştırması” adlı doktora tezinden üretilmiştir.

(**) Makalenin editörlüğe gönderildiği tarih: 05.08.2019. Birinci hakeme sevk tarihi: 06.08.2019. Raporun birinci hakemden dönüş tarihi: 27.08.2019. İkinci hakeme sevk tarihi: 06.08.2019. Raporun ikinci hakemden dönüş tarihi: 09.08.2019.

(***) Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü,
E-posta: ngokcek@anadolu.edu.tr,
Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0001-7469-9174>.

(****) Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,
E-posta: zeynephos@kmu.edu.tr,
Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0001-6793-3161>.



Abstract

The concept of art, which has been shaped on the accumulation it has created from past to present, contributes to the social and cultural accumulation of societies with its creative and critical quality, and plays a role in shaping social policies. This importance of the concept of art necessitates the legal, social and economic protection of artists in a society.

The legal protection of societies in the context of their works in the artistic field, which is one of the forms of expression of social and cultural accumulations, is a measure in terms of the development level of that society. The rights of artists regarding collective labor law should be dealt with in general under the title of art and artist protection. Because the legal protection of artists will contribute to the life and productivity of artists in general. The rights of artists to working life are shaped within the framework of general legal regulations in our country and there are no special legal regulations in this field. The distinctive fabric of artistic work requires special arrangements and measures. In this study, the situation of artists in terms of collective labor law rights is discussed. It has been tried to determine the problems arising from the legislation and practice by revealing whether the artists can exercise their rights effectively. In this context, it is aimed to contribute to the studies to be carried out especially at administrative and legal level.

Keywords

Artists, Collective Labor Law, Union Rights, Collective Bargaining and Strike Rights,

1. GİRİŞ

Sanat kavramı ile ilgili kusursuz ve genel kabul görececek bir tanım yapabilmek oldukça güçtür. Ancak, konuyla ilgili aydınlatıcı bir takım açıklamalar yapılması mümkündür. 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.¹ Sanat, insanın tarih boyunca ve bugün sahip olduğu düşlere, imgelere dayanmakta ve bunlardan beslenmektedir.² Platon’a göre sanat; ne özellikle yararlı bir şeydir, ne de tam anlamıyla gerçektir. Ancak, Aristoteles, Platon’un sanatın yararsız olduğu yolundaki fikrini çürütmekte ve yalan olsun olmasın sanatın belli bir değeri olduğunu savunmaktadır. Çünkü sanat bir tür tedavi biçimidir ve tehlikeli duyguları uyandırıp bunları arıttığı için sağlık açısından yararlıdır (Sontag, 1998: 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 ise; “sanat, maddeye sokulan ve maddeyi kendine benzeten sanatçının ruhudur”.³

¹ Esra Atalay, Sanat Özgürlüğü Temel Hakkının Kapsamı ve Diğer Temel Hak ve Özgürlüklerle İlişkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2004, S.6(2), s.3.

² Mukadder Çakır Aydın (Ed.), *Sanatlar ve Toplumsal Etkileşim: Sanat ve Sosyoloji İlişkisi Üzerine*, İstanbul, E Yayınları, 2009, s.230.

³ Nejat Kutup, İnternet ve Sanat, Yeni Medya ve net.art, *XII. Akademik Bilişim Konferansı’nda* sunulmuş bildiri, 2010, s.11.

Sanatçı kavramının ise genel olarak söz konusu sanatsal faaliyet ve yaratım süreci içinde bulunan kişiyi ifade ettiğini söylemek mümkündür. Ancak, bu çalışma kapsamına alınan sanatçılar bakımından felsefi bir temelle ortaya konulacak bir tanımlama, sanatçı kavramına ilişkin oldukça geniş ve belirsiz bir çerçeve çizecektir. Zira çalışmada inceleme konusu yapılan sanatçılar *iş ilişkisi* çerçevesinde bir işverene *bağımlı* şekilde iş görme edimini üstlenmiş olan sanatçılardır.

Konuyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün önemli bir yayını olan ISCO-08 (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması) da, 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. Sınıflandırmaya esas işler, türüne göre dört tabakalı hiyerarşik bir yapıda ele alınmıştır. Söz konusu sınıflama sisteminde 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 de sınıflama kapsamında ortaya konulmuştur.⁴ Bu bağlamda çalışmada, sanatçılık kavramına ilişkin kapsamın belirlenmesi noktasında; sınıflama tekniğinde *meslek* kavramını ölçüt alan ILO Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ve bu çerçevede hazırlanan Ulusal Meslekler Sözlüğü esas alınmıştır.

Ülkemizde sanatçıların toplu iş hukukuna ilişkin hakları bakımından durumlarının belirlenebilmesi için, konu sanatçıların sendika hakkı ile toplu pazarlık ve grev hakları olmak üzere iki ayrı başlık altında ele alınmıştır. Bu başlıklar kapsamında, söz konusu hakların uluslararası ve ulusal düzeydeki hukuksal dayanakları, kapsamı ve içeriği ile sanatçıların bu haklara ulaşma konusundaki durumları ve sorunları üzerinde durulmuştur. Çalışma, konuya ilişkin genel bir değerlendirme ve çözüm önerilerini içeren sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

⁴ Bu işler; "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" şeklinde belirlenmiştir.

<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&kod=265&ustKod=265&seviye=1&detay=E&turlid=null&turAdi=null&satirId=2687661>, E. T.: 20.07.2018.

2. SANATÇILARIN SENDİKA HAKKI

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 akıbetinin tayin edilmesi konularındaki serbestiyi kapsamaktadır.⁵

Sendikal haklar, ülkemizin de taraf olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,⁶ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı,⁷ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanname⁸ gibi uluslararası düzenlemeler ile güvence altına alınmıştır. Bunların yanında, 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 ve özel nitelikte 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, temsilci-

⁵ A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, Ankara, Gazi Kitabevi, 2013, s.309-310.

⁶ Sözleşme’nin toplanma ve örgütlenme özgürlüğüne ilişkin 11. maddesine göre; “Herkes, barışçıl nitelikli toplanma özgürlüğü ve çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya girme hakkı dâhil, başkalarıyla birlikte örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir”. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf, E.T.: 10.08.2018.

⁷ Şart’ın örgütlenme hakkına ilişkin 5. maddesine göre “Akit taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi; taahhüt ederler...” Toplu pazarlık hakkına ilişkin 6. maddede ise akit tarafların, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla yapması gerekenler üzerinde durularak yükümlülük kapsamı belirlenmiştir. <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf>, E.T.: 10.08.2018.

⁸ Beyanname’nin 23/4. maddesine göre; “Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır”. <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/1-insan-haklari-evrensel-beyanname.pdf>, E.T.: 12.09.2018.

lerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler (m.3). Çalışanlar ve işveren örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar. (m.4). Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma hakları vardır. Her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptir (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).⁹ Böylece sözleşme ile sendika saflığı ilkesi teminat altına alınmıştır. İşçilerin çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacağı da hükme bağlanmıştır (m.1).

Ulusal düzeydeki hukuki düzenlemeler bakımından ise sendikal haklar ülkemizde en üst düzeyde Anayasa ile teminat altına alınmıştır. 1982 Anayasası’nın 51. maddesine 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. Sendikaların kurulması, işleyişi, üyelik ve sendikal faaliyetlere ilişkin ayrıntılar ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda¹⁰ 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. Anılan Kanun’un tanımlar başlıklı 2. maddesinde ise sendikaların “bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturuldukları” belirtilerek sendikalara ilişkin işkolu eksenli bir tanımlama

⁹ https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm, E.T.: 16.11.2018.

¹⁰ RG, T.07.11.2012, S.28460.

yapılmıştır. Bu bağlamda, Kanun'da işkolu sendikacılığı esası benimsenmiştir. Bu işkolları Kanun'a ekli (1) sayılı cetvelde belirtilmiştir.¹¹ Kuruluş şartları bakımından ise fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışma koşullarının yanında belirtilen suçlardan mahkûmiyetin bulunmaması¹² 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'nde¹³ bazı sanatsal işler, on sekiz numaralı konaklama ve eğlence işleri 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 dâhil bir işi icra eden sanatçının, bu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olması da mümkündür. Kamuda çalışan sanatçılar ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu¹⁴

¹¹ Bu 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>, E.T.: 16.11.2018.

¹² Kanunun 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".

¹³ RG, T.19.12.2012, S.28502.

¹⁴ RG, T.12.07.2001, S.24460.

çerçevesinde, “kültür ve sanat hizmetleri” hizmet kolunda örgütlenmekte ve sendikal haklardan faydalanmaktadır.

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 dayanarak çalışan gerçek kişi, 6356 sayılı Kanun bakımından da işçi sayılmaktadır.¹⁵ 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 özgürlüğünün 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

¹⁵ Kanunda, 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.

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 konusu olabilecektir (m.25). Kanunda işçi kuruluşu 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 isteği 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 diğer 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, başvurması halinde işveren tarafından kıdem tazminatı ödeneceği 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 gidilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendikanın dava açma hakkı da saklı tutulmuştur (m.24). Bu çerçevede, işçi sendikasına üye olan, işyeri sendika temsilciliği yapan ya da sendika yöneticisi olarak görev alan bir *sanatçı* da öngörülen bu güvencelerden faydalanabilecektir.

Ülkemizdeki sanatçı sendikalarının güncel üye sayıları, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın işçi ve sendika üye sayılarına ilişkin Ocak ayı istatistikleri çerçevesinde ortaya konulabilir. İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2019 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ'e göre ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu kapsamında; Türkiye Yazarlar Sendikası 13, Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası 4, Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası 96, Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası 38, Sinema, Reklam, Dizi ve Tv Programı Çalışanları Sendikası ise 133 üyeye sahiptir.¹⁶ Kamuda istihdam edilen sanatçıların sendikalaşma oranı daha yüksektir.¹⁷ Ancak,

¹⁶ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf>, E.T.: 20.02.2019.

¹⁷ Kültür 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) 2.278, *Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası* (KÜLTÜR SANAT-SEN)

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 durumundadırlar. 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 yapıya henüz ulaşmamış olması ve tarihsel anlamda örgütlenme geçmişinin yeni sayılması sendikalaşma konusundaki güçsüzlüğün diğer nedenleri arasında sıralanabilir.

3. SANATÇILARIN TOPLU PAZARLIK VE GREV HAKKI

Toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı, sendika hakkını tamamlayıcı nitelikteki haklardır. Konuyla ilgili daha önce belirtilmiş olan uluslararası hukuki dayanaklar yanında, ülkemiz tarafından onaylanmış olan 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin ILO Sözleşmesi özel düzenleme olma niteliği ile önem arz etmektedir. Sözleşmede 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 alınması öngörülmüştür (m.4). Bu bağlamda toplu pazarlık sürecinin gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi bakımından, gerekli tedbirlerin alınması konusunda taraf devletlere sorumluluk yüklenmiştir. Bu sözleşmenin en belirgin özelliği, örgütlenme özgürlüğünü güvence altına alması ve bu özgürlüğü toplu pazarlıkla tamamlamasıdır. Bu nedenle, 87 ve 98 sayılı sözleşmeler genellikle bir arada ele değerlendirilmektedir.¹⁸

3.223, *Kültür Turizm ve Sanat Çalışanları Sendikası* (KÜLTÜR MEMUR-SEN) 5.612, *Bağımsız Kültür ve Sanat Çalışanları Sendikası* (BAĞIMSIZ KÜLTÜR SANAT-SEN) 17, *Kültür Sanat İşgörenleri Sendikası* (KÜLTÜR SANAT-İŞ) 260, *Kültür Sanat ve Turizm Çalışanları Hak Sendikası* (KÜLTÜR HAK-SEN) ise 9 üyeye sahiptir. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1245/2018_temmuzistatistikleri_tebliğ.pdf, E.T.: 10.09.2018.

¹⁸ Metin Kutal, İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, S.29, s. 139.

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

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 kapsamaması 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. Kanun'da 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 yarısından 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. Adı geçen Kanun'da sendikanın işkolu düzeyinde örgütlenmesini öngörülmuş 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.¹⁹

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

¹⁹ Kübra Doğan Yenisey, Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi, *Çalışma ve Toplum*, 2013, S.39, s.48. <http://www.calismatoplum.org/sayi39/yenisey.pdf>, E.T.: 13.11.2017.

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 işkolunda toplam işçi sayısı 3.596.394 olup bu işkolunda Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) 66.304 sayısı ile en fazla üyeye sahip sendika konumundadır.²⁰ 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 53. maddesinin 4. fıkrasına 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. 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. Bu bağlamda grev hakkı sendikal özgürlük kapsamında ele alınmakta ve değerlendirilmektedir.

Ülkemizde grev hakkı anayasal düzeyde koruma altına alınmıştır. Anayasa'nın 54. maddesine göre; toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. 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 olarak yapılan grev de kanuni grev olarak tanımlanmıştır (m.58/II). Bu tanımlama ile kanuni grevin unsurları ortaya konulmuştur.

²⁰ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf>, E.T.: 20.02.2019.

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 taraflara 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 gelinen süreç içinde, sanatçı sendikalarının çalışma koşulları bağlamında bazı hak talepleriyle ilgili eylemlilikleri söz konusu olmuştur. Ancak, Kanunda koşulları belirlendiği şekilde bir grev henüz gerçekleşmemiştir.

4. SONUÇ

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 imkânsız görünmektedir. 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 kalması, işini kaybetme korkusunun sendika üyeliği ve sendikal faaliyetler bakımından ortaya çıkardığı olumsuz etki, 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 temelli toplu iş sözleşmesi yapılması imkânının yaratılması 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 ülkemizde toplu iş ilişkileri konusunda temel düzenleme olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bazı değişikliklerin yapılmasını ya da konuya ilişkin özel nitelikteki hukuki 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. Müzake-

reler 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 olacaktır. Böyle bir sistem, toplu iş mevzuatımız bakımından klasik anlamda bir toplu pazarlık olarak nitelendirilmesinde, sanatçı sorunlarının kolektif düzeyde müzakere edilmesi bakımından katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, Ankara, Gazi Kitabevi, 2013.
- Esra Atalay, Sanat Özgürlüğü Temel Hakkının Kapsamı ve Diğer Temel Hak ve Özgürlüklerle İlişkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2004, S.6(2).
- Kübra Doğan Yenisey, Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi, *Çalışma ve Toplum*, 2013, S.39, <http://www.calismatoplum.org/sayi39/yenisey.pdf>, E.T.: 13.11.2017.
- Metin Kutsal, İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2013, S.29.
- Mukadder Çakır Aydın (Ed.), *Sanatlar ve Toplumsal Etkileşim: Sanat ve Sosyoloji İlişkisi Üzerine*, İstanbul, E Yayınları, 2009.
- Nejat Kutup, İnternet ve Sanat, Yeni Medya ve net.art, *XII. Akademik Bilişim Konferansı*'nda sunulmuş bildiri, 2010.

İnternet Kaynakları

- <https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&kod=265&ustKod=26&seviye=1&detay=E&turId=null&turAdi=null&satirId=2687661>, E.T.: 20.07.2018.
- https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf, E.T.: 10.08.2018.
- <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf>, E.T.: 10.08.2018.
- <http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/1-insan-haklari-evrensel-beyanname.pdf>, E.T.: 12.09.2018.
- https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm, E.T.: 16.11.2018.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm>, E.T.: 16.11.2018.
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf>, E.T.: 20.02.2019.
- https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1245/2018_temmuzistatistikleri_tebliğ.pdf, E.T.: 10.09.2018.