

## SANATÇILARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN HAKLARI BAKIMINDAN BİR MODEL İNCELEMESİ: FRANSA ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

*Arş. Gör. Dr. Zeynep HOŞ*

*Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri  
İlişkileri Bölümü*

### ÖZET

Toplumların sosyal ve kültürel birikimlerinin bir ifadesi olan sanat, elde edilen birikimler ışığında, toplumsal politikaların yönlendirilmesi ve şekillenmesine de katkı sunmaktadır. Sanat kavramının taşıdığı bu önem dolayısıyla bir toplumda sanatçıların hukuksal, sosyal ve ekonomik açıdan korunmaları ayrı bir önem taşımaktadır.

Sanatçıların iş ve sosyal güvenlik hukukuna 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. Sanatçıların ortaya koydukları eserler üzerindeki mali ve manevi haklarının korunması bakımından 5846 sayılı Fikri ve Sınai Haklar Kanunu, alana ilişkin özel bir düzenleme olsa da sanatçıların iş ilişkilerini kapsamakta ve alana ilişkin hukuksal boşluğu doldurmamaktadır.

Bu çalışmada, konuya ilişkin bir model oluşturabileceği düşünülen Fransa örneğinde, ülkedeki iş mevzuatının genel yapısı üzerinde kısaca durulmuş, sanatçılar bakımından özellik arzeden iş hukuku düzenlemeleri ve uygulamaları ise daha ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Zira bu düzenlemeler, ülkemizde sanatçıların iş ilişkilerinin özel olarak düzenlenmesi ihtiyacı kapsamında, yol göstermesi ve fikir sunması bakımından önem taşımaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sanatçılar, Sanatçıların Çalışma İlişkileri, Sanatçıların Çalışma Yaşamına İlişkin Hakları

<sup>1</sup> 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 alıntılanmıştır.

## **A MODEL INVESTIGATION ON THE RIGHTS OF ARTISTS RELATED TO WORK LIFE: THE CASE OF FRANCE**

### **ABSTRACT**

The art, which is an expression of the social and cultural accumulation of societies, contributes to the shaping and shaping of social policies in the light of the accumulated knowledge. Due to the importance of the concept of art, the protection of artists from a legal, social and economic point of view is of particular importance in a society.

The rights of the artists regarding the labor and social security law are shaped within the framework of general legal regulations in our country and there are no special legal arrangements for this area. The unique texture of artistic work requires special arrangements and measures. Although the Law No. 5846 on Intellectual and Industrial Property Rights is a special regulation on the field, it does not cover the work relations of the artists and does not fill the legal gap related to the field.

In this study, in the case of France, which is thought to be a model for the subject, the general structure of the labor legislation in the country has been briefly emphasized, and the labor law regulations and practices that are characteristic for the artists are discussed in more detail. Because these arrangements are important in terms of guiding and presenting ideas in the context of the need of special arrangement of the business relations of the artists in our country.

**Key Words:** Artists, Working Relations of Artists, Rights of Artists on Working Life.

### **GİRİŞ**

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 ülkelerce 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, 2014:109).

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)<sup>2</sup>.

Fransa'da genel olarak iş ilişkileri aşağıdan yukarıya doğru; iş sözleşmeleri, şirket düzeyinde yapılan sözleşmeler, ilgili sektörde faaliyet gösteren tüm işverenlere uygulanan ulusal toplu iş sözleşmeleri ile Anayasa ve AB antlaşmaları gibi üst mevzuat da dahil olmak üzere İş Kanunu, diğer ilgili kanun ve düzenlemelerden oluşan mevzuat çerçevesinde şekillenmektedir<sup>3</sup>.

Ülkede yürürlükte olan 04.10.1958 tarihli Anayasa'nın başlangıç kısmında; 27.08.1946 tarihli Anayasa'nın önsözüne, 26.08.1789 tarihli İnsan Hakları ve Vatandaşlık Hakları Bildirgesi ve 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: 4).

Ülkede sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından durumları, genel nitelikli iş mevzuatı yanında aşağıda ayrıntısıyla ele alınacak olan özel nitelikli düzenleme ve uygulamalar çerçevesinde şekillenmektedir. Bu kapsamda, ülkede sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları bakımından durumları aşağıda ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

## **1. SANATÇILARIN BİREYSEL İŞ HUKUKU BAKIMINDAN DURUMLARI**

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

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

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

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 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: 255).

Fransız İş Kanunu, genel olarak iki temel ilke kapsamında uygulanmaktadır. Bunlardan ilki, hiyerarşik olarak üst seviyedeki kurallar dizisinin alt kuralara hakim olması; ikincisi ise çalışanlara en avantajlı kuraldan fayda sağlanmasıdır<sup>4</sup>. Fransız İş Kanunu'nun L2251-1. maddesine göre; “*Sözleşme ve toplu iş sözleşmesi, çalışanlar için kanun ve yönetmeliklerden daha uygun hükümler içerebilir...*”. (Corbiere, 2014: 6). Böylece, çalışanlar için en lehe düzenlemenin uygulanması hedeflenmiştir.

Ülkede 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 bakımdan, 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 indterminge*) 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 sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu varsayılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi (*travail d durge dterminge*) 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

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

çalışanlar dışındaki sanatçıların çoğu belirli süreli sözleşmelerle istihdam edilmektedir (Kenneybrew, 2006: 262-264). Fransız iş mevzuatına göre, geleneksel olarak bir iş sözleşmesinin temel unsurları; tarafların kimlikleri, yapılacak iş, ücret ve çalışma yeridir<sup>5</sup>. Bir sanatçı da iş sözleşmesinin kurulması, şekli ve unsurları gibi hususlar bakımından bu düzenlemelere tabidir.

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 zorundadır<sup>6</sup>.

Genel olarak işçiye ödenecek ücret miktarı konusu ise taraflar arasındaki anlaşma çerçevesinde belirlenecektir. Ancak bu tutarın ülkede uygulanan asgari ücret seviyesinin altında olmaması gerekir<sup>7</sup>.

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 öngörülmüştür<sup>8</sup>. 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 anlaşma<sup>9</sup>, diğeri ise işyerinde taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin 2010 tarihli anlaşmadır<sup>10</sup>. Bu bağlamda sanatçılar, işverenler için öngörülen bu yükümlülüklerin yerine getirilmesini talep etme hakkına sahiptir.

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

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

7 Fransa'daki asgari ücretin 1999 yılı ile 2017 yılına kadar olan dönem için ortalaması aylık 1288.44€ düzeyindedir. 2018 yılının ikinci çeyreğinde ise aylık 1498.47€ seviyesine ulaşmıştır. <http://www.tradingeconomics.com/france/minimum-wages> (Erişim tarihi: 10.03.2018).

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

9 Anlaşmanın 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).

10 Anlaşmanın 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).

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 bırakılmayacağı 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, 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)<sup>11</sup>. Bir sanatçın 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 varsayılmaktadır<sup>12</sup>.

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 ölümü<sup>13</sup>

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.

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

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

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

Bir sanatçının bireysel iş ilişkisi de yukarıda ortaya konulan genel çerçevede içinde şekillenecektir. Bunların yanında ülkede sanatçılar bakımından özellik arzeden 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 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 arzetmeyen 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 ko-

şulları belirleyen sözleşmedir (Alıx, 2005). Bu şekilde bir işleyişe sahip olan portage salarial uygulamasıyla, sanatçıların istihdam ilişkisine yönelik olarak asgari koruyucu koşulların belirlenmesi sağlanmaktadır.

Ülkede, bireysel iş ilişkisi bağlamında sanatçıları ilgilendiren 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, koreograflar, 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: 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: 257-258).



## 2. SANATÇILARIN TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN DURUMLARI

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 nitelikli konu başlıklarına değinilecektir.

Fransız toplu iş ilişkileri birçok Avrupa ülkesine göre daha mücadelecili 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 sahiptir<sup>14</sup>.

Ülkede, sendika ve grev hakları ilk kez 1946 Anayasası ile anayasal güvence altına alınmış<sup>15</sup>, 1958 Anayasası'nda da “*çağımızın temel bir hakkı*” olarak nitelendirilerek teminat altına alınmıştır (Kenneybrew, 2006: 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 katkıların önemi<sup>16</sup>.

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

15 [https://kamusen.org.tr/icerik\\_goster.php?Id=5618](https://kamusen.org.tr/icerik_goster.php?Id=5618) (Erişim tarihi: 05.01.2017).

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

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 (CGT-FO), Fransız Demokratik Emek Konfederasyonu (CFDT), bu sendikadan ayrılanların kurduğu Fransız Hıristiyan İşçiler Konfederasyonu (CFTC) ile Profesyoneller ve Yöneticiler Genel Konfederasyonu (CFE-CGC)'dur. Ulusal düzeyde temsil gücünü elde etmiş<sup>17</sup> 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: 4).

Toplu sözleşmeler belirli bir sektör (belirli bir bölgede aynı faaliyeti sürdüren tüm işletmeler), belirli bir işletme ya da belirli bir işyeri düzeyinde sonuçlandırılmaktadır<sup>18</sup>. 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 ulaşılmıştır<sup>19</sup>.

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

17 Temsil 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).

18 [https://e-justice.europa.eu/content\\_member\\_state\\_law-6-fr-en.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-en.do?member=1) (Erişim tarihi: 05.01.2017).

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

Birliği (USPAOC), Ulusal Plastik Sanatçılar Sendikası (SNAP), Ulusal Yazarlar ve Besteciler Sendikası (SNAC), Ulusal Sinema ve Televizyon Eş Sanatçıları Sendikası (SNACCT)<sup>20</sup>.

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 değildirler. Fransız işçi sendikaları ve Sahne Sanatçıları Birliği, işverenlerle asgari ücret ve diğer yardımlara ilişkin çeşitli toplu iş sözleşmeleri akdetmektedir (Kenneybrew, 2006: 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 hükmüne 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;

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

- 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 bağlanmıştır<sup>21</sup>.

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)*<sup>22</sup>

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 tari-

<sup>21</sup> Sözleşmenin tamamı için bkz. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005814996&idSectionTA=KALISCTA000005709156&cidTexte=KALITEXT00005665667&idConvention=KALICONT000005635995&dateTexte=29990101> (Erişim tarihi: 20.02.2017).

<sup>22</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=2744980A643D02BDBF0E945D55F9FD42.tpdila14v\\_1?idConvention=KALICONT000005635995&cidTexte=KALITEXT000020973907](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=2744980A643D02BDBF0E945D55F9FD42.tpdila14v_1?idConvention=KALICONT000005635995&cidTexte=KALITEXT000020973907) (Erişim tarihi: 20.02.2017).

hinde, 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 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 sağlanmaktadır<sup>23</sup>.

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.

### **3. SANATÇILARIN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN DURUMLARI**

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: 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

23 <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 oluşturmak üzere bir araya gelmesini öngörmektedir. Bu protokoller için Fransız Çalışma Bakanlığı'nın da onayı aranmaktadır (Kenneybrew, 2006: 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 yaratmışlardır<sup>24</sup>. 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 açmıştır<sup>25</sup>. 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 edilmektedir<sup>26</sup>. 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

24 Tarihçe için bkz. [http://www.cip-idf.org/article.php?id\\_article=2583](http://www.cip-idf.org/article.php?id_article=2583) (Erişim tarihi: 20.10.2016).

25 <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.

26 <https://www.theguardian.com/world/2012/jul/30/review-threatens-french-creatives-benefits> (Erişim tarihi: 15.10.2016). 1969'dan bu yana 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".

statüsündeki dansçıları ya da Paris Senfoni Orkestrası'nda memur statüsünde çalışan müzisyenler gibi),

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

Sosyal güvenlik hakkı birçok uluslararası düzenleme ile güvence altına alınmış olup kişilerin geleceğe güvenle bakabilmeleri konusunda önem taşımaktadır. Fransa'da sanatçıların sosyal güvenlik hakkı bakımından özel bir uygulamanın bulunması, çalışma sistemleri kendine özgü bir nitelik arzeden sanatçıların sosyal güvenlik hakkı konusunda yaşayabilecekleri hak kayıplarını önlemek adına önem taşımaktadır.

## SONUÇ

Toplumların gelişmesinde önemli bir role sahip olan sanatçıların, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bağlamında temel haklara ulaşabilmeleri konusunda gerekli hukuksal, idari ve sosyal tedbirlerin alınması, sanatçılar kadar toplumun geneli için de ayrı bir öneme sahiptir.

Fransa'da yukarıda üzerinde durulduğu gibi; sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından sahip oldukları hakların ağırlıklı olarak genel nitelikli iş mevzuatı hükümleri çerçevesinde şekillendiği bir gerçektir. Ancak ülkede; bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanlarında, sanatçı haklarına ilişkin özel nitelikli düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu düzenlemeler ile esasında sanatçıların çalışma biçimleriyle örtüşmeyen, sosyal koruma anlamında yetersiz kalınan ya da boşluk ve tereddüt bulunan hususlarda hukuksal düzenleme ve tedbirlerle sanatçılar desteklenmektedir. Ülkemizde ise, sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ya da sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları genel nitelikli hukuki düzenlemeler çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu noktada, sanatsal çalışmanın niteliğiyle çatışan düzenlemelerin uygulanma güçlüğü yaratması sanatçıların haklarına tam anlamıyla ulaşabilmelerini engellemektedir. Bu bağlamda, Fransa örneğinde üzerinde durulan ve özellik arzeden düzenleme ve uygulamaların ülkemiz açısından da gözden geçirilmesi fayda sağlayacaktır. Şüphesiz, her bir ülke farklı tarihsel gelişim sürecine sahip olup bu süreç o ülkede sanat ve sanatçıya yaklaşım konusunda da etkili olmaktadır. Ancak, konuya ilişkin sorun başlıkları bakımından yaşanan ortaklık, geliştirilen çözüm mekanizmalarının incelenmesi ve değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Örneğin sanatsal alana ilişkin olarak; iş güvencesizliği, ücret düşüklüğü, çalışma sürelerinin uzunluğu, ayrımcılık gibi sorunlar dönemsel, rekabete dayalı ve düzensiz olan bu çalışma alanının sorun başlıkları arasındadır.

Sanatçıların bireysel iş ilişkileri konusunda temel hukuksal düzenleme olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun sanatçıların "işçi" sayılıp sayılmadıkları konusunda bir hüküm içermemesi, gerek sektörde gerekse yargı mercileri nezdinde bir belirsizlik yaratmaktadır. Bu durum alandaki kayıt dışılık olgusu ile de birleşince büyük bir sanatçı kesimini yasal koruma şemsiyesinin dışında kalmaktadır. Bu noktada, Fransa örneğinde olduğu gibi yasal olarak oluşturulmuş iş sözleşmesi karinesi ile, sanatçıya ücretli işçi statüsü tanınarak, iş mevzuatı kapsamında ele alınmasının ve Kanunun sağladığı imkanlardan faydalanmasının sağlanması mümkündür.

Ülkemizde sanatçıların toplu iş ilişkileri bakımından önem arzeden sanatçı sendikalarının zayıflığı ve mevcut yapılanmada bir toplu iş sözleşmesi sürecinde taraf olamamaları, sanatçıların toplu iş hukuku bakımından haklarının korunması ve geliştirilmesini engellemektedir. Sanatçı sorunlarının toplu pazarlık düzeyinde masaya yatırılmaması, sorunlara ilişkin köklü ve kapsayıcı nitelikte çözümler üretilmesini engellemektedir. Sendikalaşma oranının 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. Ayrıca, Fransa'da etkin biçimde uygulanan, ülkemizde de yasal olarak varlığı söz konusu olan teşmil müessesesinin, uygulama bakımından etkinliği söz konusu değildir. Bu etkinliğin artırılması, sanatçı sendikaları ve örgütlerinin dayanışma ağını ve sendikal bilinci geliştirme yönünde mevcut çabalarını ve siyasi otoritelerin de konuya ilişkin duyarlılığı arttırmaları gerekmektedir.

Ülkemizde 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. Sanaatsal 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 borçlanmasına ilişkin 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. Bu noktada, Fransa örneğinde üzerinde durulan Intermittence du spectacle uygulamasının ülkemiz açısından düşünülmesi mümkündür. 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.

Alınacak hukuksal, idari ve siyasi tedbirler yanında bir toplumda özellikle sanatsal alana ve bu alanın aktörleri olan sanatçılara yönelik duyarlılığın yüksek olması, sanatçıların çalışma koşulları ve hakları üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır.

## KAYNAKÇA

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)

Capiiau, 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](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).

International Social Security Association (ISSA). (2012). <https://www.issa.org/page/PlanningCommittee> (Erişim tarihi: 07.10.2016).

Kenneybrew, T.A. (2006). *Employing the Performing Artist in France*. <https://digitalcommons.law.utulsa.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1279&context=tjccil> (Erişim tarihi: 10.04.2017).

Yayla, A. (2014). *Karşılaştırmalı Siyasal Sistemler*. Ankara: Liberte Yayınları. <https://www.theguardian.com/world/2012/jul/30/review-threatens-french-creatives-benefits> (Erişim tarihi: 15.10.2016).

[http://www.cip-idf.org/article.php3?id\\_article=2583](http://www.cip-idf.org/article.php3?id_article=2583) (Erişim tarihi: 20.10.2016).

<http://www.culturalpolicies.net/web/france.php?aid=514> (Erişim tarihi: 15.10.2016).

<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).

<https://www.eurofound.europa.eu/country/france#equality-and-non-discrimination-at-work> (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.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/france> (Erişim tarihi: 23.11.2016).

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=2744980A643D02BDBF0E945D55F9FD42.tpdila14v\\_1?idConvention=KALICONT000005635995&cidTexte=KALITEXT000020973907](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=2744980A643D02BDBF0E945D55F9FD42.tpdila14v_1?idConvention=KALICONT000005635995&cidTexte=KALITEXT000020973907) (Erişim tarihi: 20.02.2017).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005814996&idSectionTA=KALISCTA000005709156&cidTexte=KALITEXT000005665667&idConvention=KALICONT000005635995&dateTexte=2999-0101> (Erişim tarihi: 20.02.2017). <http://www.bafficarefin.unibocconi.it/wps/wcm/connect/a0a4f52d-154e-4339-86e5> (Erişim tarihi: 10.02.2017).

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

[https://kamusen.org.tr/icerik\\_goster.php?Id=5618](https://kamusen.org.tr/icerik_goster.php?Id=5618) (Erişim tarihi: 05.01.2017).

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

[https://e-justice.europa.eu/content\\_member\\_state\\_law-6-fr-en.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fr-en.do?member=1) (Erişim tarihi: 05.01.2017).

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

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

<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).