

T.C.
KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

7/12544

Sayı : B.16.0.BHL.0.00.00.00/43725
Konu : Soru Önergesi

27 / 03 / 2006

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi: TBMM Başkanlığı Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığının 06/03/2006 tarihli ve A.01.0.GNS.0.10.00.02/18692 sayılı yazısı.

İzmir Milletvekili Sayın Enver ÖKTEM'in 7/12544-18989 Esas No'lu soru önergesinin cevabı ekte sunulmaktadır.

Bilgilerinizi arz ederim.



Atilla KOÇ
Bakan

EK:
Cevap (3 sayfa)

DAĞITIM:
Gereği:
TBMM Başkanlığına

Bilgi:
Başbakanlığa

**İZMİR MİLLETVEKİLİ SAYIN ENVER ÖKTEM'İN 7/12544-18989
ESAS NO'LU YAZILI SORU ÖNERGESİNE İSTİNADEN HAZIRLANAN
BAKANLIĞIMIZ CEVABI**

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü'nde 657 Sayılı Yasaya tabi olarak "İdari Personel" ve 1309 Sayılı Kuruluş Yasası'nın 4. maddesinde belirtildiği gibi a) Sanatkar Memurlar, b) Uygulatici Uzman Memurlar, c) Uzman Memurlar olmak üzere üç grupta ve grupların içinde belirtilen unvanlarda "kadrolu sözleşmeli personel" çalıştırılmaktadır.

Bu kadrolu personeller dışında; sanatsal üretimin gereği kurumun ihtiyaç duyduğu pozisyon ve unvanlarda, ağırlıkla repertuarın uygulanmasına paralel "geçici statüde" ve "sözleşmeli misafir sanatçı" pozisyonunda gerek T.C. uyruklu ve gerekse yabancı uyruklu personel de çalıştırılmaktadır. (1309 Sayılı Yasa'nın '5/c' ve '5/d' maddeleri uyarınca)

Bu geçici süreli sözleşmeli misafir sanatkarlar, her yıl için ihtiyaca göre kurumca öngörülen, ancak Maliye Bakanlığı'nın müsaadesine ve "vize işlemine" göre sınırlanan ölçülerde "geçici süreli" olarak çalışabilmektedir. Bu geçici süreli sözleşmeli personel; Maliye Bakanlığı'na pozisyon, unvan, ücret ve personel sayısı olarak vize edilen ve geçici işçi statüsü dışında değerlendirilen "tip sözleşmeler"e göre çalıştırılmaktadırlar.

Bu statüdeki "misafir sanatkarlar"; repertuarın akışına göre, eseri gerçekleştiren Rejisör, Koreograf veya Genel Müzik Yöneticisi'nin, sahnelenen eser için "Kadrolu Sözleşmeli Personel" dışında personele ihtiyaç duyduğunda, ve o yıl Maliye Bakanlığı'ndan vize edilebilen unvanlarla sınırlı olarak, görevlendirilebilen personeldir.

Bu "Geçici Süreli Sözleşmeli" çalışan personelin görev süresi, ilgili mali yılla ve çok açıktır ki görev aldığı eserin repertuar akışı içindeki görev süresi ile sınırlıdır. Bu statüdeki personelin görev süresi (sözleşme süresi) ilgili eserin repertuardan kalkması veya yukarıda belirtildiği gibi eserin rejisörü, koreografi veya genel müzik yöneticisinin eserde (temsilde) anılan kişiye (role, göreve) ihtiyaç kalmadığını belirtmesi ile sona erer.

Elbette ilgili eser tamamlandığında görevi biten "geçici süreli sözleşmeli personelin" başka bir eserde tekrar görevlendirilmesi olanaklıdır. Ancak yine söz konusu yöneticilerin (Rejisör, koreograf ve genel müzik yöneticisi) görev vereceği bu statüdeki personelin yeni eser için belirlenen nitelemelere, pozisyona ve görev alacağı "role" uygun düşmesi gereklidir. Ayrıca bu uygun düşüşün diğer eserlerin akışına (repertuar akışına) sorun getirmemesi gereklidir. Yani kişi iki eserde birden görev aldığında, turne veya aynı gün iki eserin de temsil, prova, vb. çalışmalarda aksama olmaması gerekir.

Özetle açıklamaya çalıştığımız gibi, 1309 sayılı Devlet Opera ve Balesi Kuruluş Yasası'nın 5. Maddesi'nin "c" ve "d" fıkraları uyarınca çalıştırılan "geçici süreli misafir sanatkarlar", repertuar akışına paralel, ihtiyaç duyulan eserlerde, ihtiyaç duyulan pozisyon ve unvanlarda, ilgili eserdeki "rolü"ne uygun olarak ve o rolle ilgili süre için çalıştırılabilirler. Sezon dışında etkinlik olmadığında veya ilgili eser veya temsil repertuardan kaldırıldığında, bu personelin belirtilen sözleşme süreleri dışında çalıştırılmaları söz konusu değildir.

Kurumun, geçici sözleşmeli personel çalıştırılmasında; insan kaynağını konservatuar ile sahne sanatları eğitimi veren fakülte ve yüksek okul mezunları ve öğrencileri arasından seçmeye özen gösterdiği, bu konuda duyarlı davrandığı bir gerçektir.

Kurumun, bu durumdaki insan kaynağını "kadrolu sözleşmeli personel" statüsünde istihdam ederek sürekli çalışmasını sağlamak ve o kişinin birikimlerinden sürekli yararlanabilmek istemi doğaldır.

Ancak, bunun bir kamu kuruluşunun kuruluş yasaları, yapılanma olanakları, alt yapı olanaklarına paralel hizmet kapasitesi ve buna göre çalıştırılabileceği personelin kanunla belirtilen kadro sayıları ile sınırlı olacağı açıktır.

Elbetteki bu sınırlar genişletilmeye, sanat kurumlarımızın daha işlevsel olabilmesi için her türlü desteğin verilmesine çalışılmaktadır. Biz de bu desteklerimizi vermeye devam ediyoruz.

SORU 1: Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü bünyesinde, yevmiyeli olarak istihdam edilen sanatçılar ile yapılan sözleşmelerde, sanatçıların ücretlerinin ödeme zamanlarının açıkça belirtilmesi konusunda bir çalışma yapılmakta mıdır?

CEVAP 1: "Geçici süreli sözleşmeli misafir sanatkarlarımız" ücretlerini her ayın başında (ayın 15'inde) almaktadırlar. Ancak T.C. Uruklu "Temsil Başına" pozisyonunda çalışan personel ise ay içindeki çalışma günlerinin tahakkuk işlemleri nedeniyle ücretlerini ayın 20'sinde almaktadırlar.

SORU 2: Sezon sonu nedeni ile ücretlerinin ve sağlık primlerinin ödenmemesi sonucunda, ailelerine bakmakla yükümlü olan yevmiyeli sanatçıların, ciddi bir mağduriyetleri söz konusudur. Bu konuda nasıl önlem almayı düşünüyorsunuz?

CEVAP 2: Mevcut yasalar çerçevesinde, "geçici süreli misafir sanatkar" statüsünde çalışan personelin, sürekli sözleşmeli kadrolu personel gibi çalıştırılmaları olanaksızdır. Bu nedenle sezon sonu veya sezon içinde çalışılmayan ve zaten bu nedenle söz konusu dönem için sözleşme akdi bulunmayan personele ücret ödenmesi ve dolayısıyla prim ödenmesi yapılamamaktadır.

SORU 3: Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü bünyesinde yıllarca çalışmış sanatçılara, kadroya alınmaları konusunda öncelik tanınması şeklinde bir çalışma yapılmakta mıdır? Böyle bir uygulamanın daha adil olacağını düşünüyor musunuz?

CEVAP 3: Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü'nde yıllarca "geçici süreli sözleşmeli sanatkar" olarak çalışan personelin, kurumda gerek sanatsal performansları ve gerekse çalışma uyumu ve kuruma verdikleri emeğin değerlendirilmesi daha sağlıklı ölçüler üzerinden olduğu için "kadro sınavlarında" başarılı bulunmaları daha olanaklıdır. Ancak sınavda herkese hakkaniyetli davranılacağı ve daha başarılı olanın değerlendirileceği açıktır. Aksi bir uygulamanın "adil" olmayacağı kanaatindeyim.

Ancak, bilindiği gibi 1309 Sayılı Yasa'nın 4. Maddesinde belirtilen kadrolardan herhangi bir nedenle boşalma olduğunda, yine 1309 Sayılı Yasa'nın 7. ve 8. Maddelerine göre kadrolu sözleşmeli personel alınmaktadır. Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü'ne kadrolu alınacak bu "sözleşmeli personel" için nihayetinde Maliye Bakanlığı'ndan açıktan

atama izni alındıktan ve sınavlar yapıldıktan sonra söz konusu kadrolara atama yapılmaktadır. Kurumda, bu anlamda yapılan en son sınav bundan 7 sene kadar önce yani 1998'de yapılmıştır.

Kurum yöneticilerinin konuya işareti ve istemi üzerine bizzat tarafımca da desteklenip takip edilerek 2005 yılında 234 kadro için açıktan atama izni alınmıştır. 2005 Yılı'nın Aralık ayında da gerekli sınav ve atamalar yapılmıştır. 2006 Yılı için de Kurumda boşalan kadrolar belirlenerek gerekli çalışmalar başlatılmıştır.

Bundan böyle, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü'nde yıl içinde boşalan kadroların sınavları aynı yıl içinde yapılarak söz konusu kadroların boş kalmamasına, hemen doldurulmasına çalışılacaktır. Böylelikle kurumun ihtiyaçlarının anında giderilmesi yanında, söz konusu sanatçıların da zamanında değerlendirilmesine olanak sağlanacaktır. Bu kararın, daha adil bir yaklaşımın oluşmasına katkı sağlayacağı düşüncesindeyim.

SORU 4: Kadroya alınmayı bekleyen çok sayıda işsiz konservatuar mezunumuz varken Gürcistan, Azerbaycan gibi ülkelerden anlaşmalı olarak sanatçılar getirilmesinin nedeni nedir?

CEVAP 4: Opera ve Bale Sanatlarının icrası ve gelişimi evrensel bir dili gerekli kılmaktadır. Bu nedenle; dünyanın değişik ülkelerinden ve yetkinlik düzeyi olumlu olan sanatçıların, kurumda çalıştırılması olanaklar ölçüsünde sağlanmaktadır. Bizim sanatçılarımız da diğer ülkelerin etkinliklerinde görev almaktadırlar. Bu konuda da elbetteki ülkemiz insan kaynağı öncelikli olarak değerlendirilmektedir. Ancak Gürcistan ve Azerbaycan'dan gelen sanatçılar da dahil yabancı misafir sanatçılar, uluslararası alanda, belli bir düzeyi tutturmuş kurumumuza ve sanatsal performansımıza olumlu katkı sağlayan sanatçılardır.

SORU 5: Yurtdışından anlaşmalı olarak getirilen sanatçılar ile yevmiyeli olarak istihdam edilen sanatçılar arasında özlük hakları ya da ücretler konusunda bir farklılık söz konusu mudur? Farklılık var ise bu farklılıklar nelerdir?

CEVAP 5: Yurtdışından anlaşmalı olarak getirilen sanatçılardan "ayıklı pozisyon"da çalışanlar yurtiçindeki emsalleriyle hemen hemen aynı ücreti almaktadırlar (2.100 YTL). Ancak, kadrolu T.C. uyruklu sanatçıların aldığı 4 ikramiye ve 2 teşvik ikramiyesini misafir sanatçılar alamamaktadırlar. Bu statüdeki sanatçıların, Sosyal Güvenlik Kurumları ile (SSK) bağlantısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ülkeler arasında yaptığı ikili ve çoklu anlaşmalara göre gerçekleştirilmektedir. Yine bu Yabancı Misafir Sanatçılardan "Eser Başına" ve "Temsil Başına" pozisyonunda çalışanların ise (Rejisör, Koreograf, Tasarımcı, solist vb. unvanlarda) unvanlarına göre tavan ücretleri en fazla 3.000 Dolar'dır. Bunlar sosyal güvenlik kapsamında "sağlık" harcamalarından yararlanabilmektedir. T.C. uyruklu rejisör, koreograf, tasarımcı ve solist'in ücretleri ise maaş karşılığıdır (1.920 YTL). Bu maaşına ek olarak 4 maaş ikramiye ve 2 maaş da teşvik ikramiyesi alabilmektedirler.