



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 14. Ağustos 2015
Sayı : 888

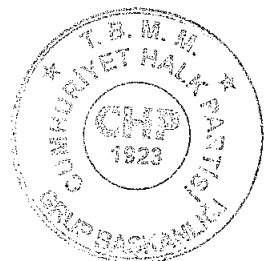
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Sanat kurumlarında 375 sayılı KHK'nin ek 7.Maddesi ve bütçe kanununun 23.maddesi uyarınca maliye vizesi ile süreli Sözleşmeli, olarak İstihdam edilen personelin kadroya alınması hakkında kanun teklifim gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Özgür ÖZEL
Manisa Milletvekili
CHP Grup Başkanvekili

Dr. Sezgin TANRIKULU
İstanbul Milletvekili



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BSK.LİĞİ
17 Ağustos 2015
Numara:

TBMM GENEL EVRAK
17 Ağustos 2015
No: 15523

GENEL GEREKÇE

Sanat Kurumlarında idari Sözleşmelilerin görevlerini yapan (sanatçı-sahne uygulatıcısı ve uzman memurlar) çoğu 26 gün çalışma puantajıyla çalışan personelin sözleşmeleri İş kanununa göre değil, sözleşmelilerle ilgili mevzuata göre yapılmaktadır. Sözleşmelerde ve Maliye vizelerinde “375 sayılı KHK’nın Ek 7. Maddesi ve 2012 Bütçe kanununun 23. Maddesi uyarınca” vize verildiği belirtilmektedir. Bütçe kanununun 23. Maddesi ve 375 sayılı KHK’nın ek 7. Maddesi 4/B ve idari sözleşmelileri kapsamaktadır. 1309 sayılı yasanın 4. Maddesi A bendinde yer alması gereken Sanatçı pozisyonları:

1309 sayılı yasanın 4. Maddesi ile 1310 sayılı yasanın 5. Maddesinin A-B-C bentlerinde anılan kadroların görevlerinin sadece idari sözleşmeliler tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Devlet Koro ve Toplulukları Yönetmeliğinin 1. Maddesinde de bu kumrullarda sanatsal faaliyetleri yürüten personelin “idari sözleşmeli” olduğu hüküm altına alınmıştır.

657 sayılı Yasanın ek geçici 12. 13. 14 ve 16. Maddelerinde de anılan kadro ve pozisyonlarda çalıştırılanların “idari sözleşmeyle çalıştırılacağı” belirtilmektedir.

Misafir Sanatçı Vize Cetvellerinde Bulunan Unvan Ve Pozisyonlar:

Her yıl Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanarak vize edilen ve Devlet Tiyatroları-Devlet Opera ve Balesi ile Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğüne gönderilen Yerli ve yabancı uyruklu Misafir sanatçı pozisyonlarına ait Vize cetvelinde bulunan çeşitli unvanlar bulunmaktadır. Misafir sanatçı istihdamı yapan kurumlar arasında en fazla örnek içeren kurum 1309 sayılı yasa ile yönetilen Devlet Opera ve Balesi olduğu için vize cetveli olarak bu kurumu örnek vereceğiz.

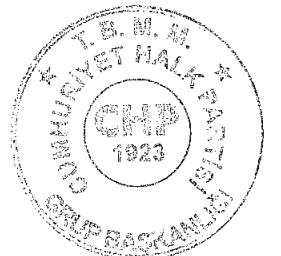
Bunların dışında, FIGÜRAN pozisyonu 1309 sayılı yasanın istihdamla ilgili 4. Maddesinde hiç yer almamaktadır. Oysa yalnızca bu 2012 vize cetvelinde 130 adet Figüran pozisyonu bulunmaktadır.

Vize cetvelinde yer alan figüranlar aynı işi yaptıkları sanatçılardan 10 tl daha az yevmiyeyle çalıştırılmaktadırlar.

Misafir sanatçılar herhangi bir sendikaya da üye olamamaktadır ve SGK düzenlemelerinde nerede yer aldıkları bile bir süre sonra belirlenebilmiştir. Bu 657’de yeri olmayan, 7/15754 sayılı BKK’da yer almadığı öne sürülen ancak hiçbir başka yasal mevzuatta da yeri bulunmayan Misafir sanatçı istihdamının yeni başka ciddi sorunlara kapı açacağı açıkça anlaşılmaktadır.

Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü

Türk uyruklu Temsil başına Çalışma grubunda Opera Sanatçısı (Korist) Bale sanatçısı, Orkestra Sanatçısı, Piyanist, Figüran, Atölye Elemanı, ve yabancı uyruklu Misafir orkestra Sanatçılarının Çalıştırılmasına Dair Usul ve Esaslar’dır!



Bu esaslarda kısaca görev tarifleri yapılsa da, Misafir sanatçı (sürelî sözleşmeli personel) personelin hak ve yükümlülükleri bulunmamaktadır.

Figüranlar başlıklı 1. Maddede Figüranların Konservatuvar mezunu olması gerektiği dile getirildikten sonra bu personele Figüranlık dışında iş yapılmayacağı;

Türk uyruklu Misafir Sanatçı Temsil başına Çalışma grubundakilere yani 1309 sayılı yasanın 4. Maddesinin A bendinde sayılan Sanatçılarla eş olan Misafir sanatçılara sınav düzeyinde bir dinleti şartı getirileceği;

3. Maddede 1309 sayılı yasanın 4. Maddesinin C bendinde yer alan personele eş olan Atölye elemanlarıyla 11 aylık sözleşme yapılacağı;

Yabancı uyruklu Misafir Orkestra Sanatçılarına 12 aylık sözleşme ve sınav ve rapor doğrultusunda çalışma esası getirileceği belirtilmektedir.

Çalışma Şartları Ve Eğitim Düzeyi

Her ne kadar üst başlık "Misafir sanatçı " olsa da (bu terim tüm dünyada tek bir eserde önemli görev alıp, görev bitince asıl görevine dönenler için kullanılmaktadır) sanatkar, sanatçı, sahne uygulatıcısı ve sahne uygulatıcısı uzman memurların görevini büyük çoğunluğu yıllardır (17 yıllık olan bile var) ard arda sözleşme yaparak sürdürmektedir,

Sanat birimlerinde sanatçıların görevini yapan Misafir sanatçıların çoğunluğu 26 günlük puantaj la, katıldıkları prova ve temsiller üzerinden değerlendirilmektedir ancak kolektif sanatların çalışma prensipleri ve disiplini gereği, İdari sözleşmeliler gibi, Misafir sanatçılar da, prova ve temsiller dışında günlük ön çalışma, teknik kondüsyon ve notasyonla ilgili etüt çalışması yapmak zorundadırlar.

Atölye ve Sahne üzerinde Sahne uygulatıcısı uzman memurların görevini yapan Misafir sanatçılar (sürelî sözleşmeli personel) İdari sözleşmeli Teknik personelle aynı saatlerde, aynı program dahilinde sürekli çalıştırılmaktadır.

Figüran olarak adlandırılan Misafir sanatçılar, Literatürdeki Figüranlar gibi çalıştırılmamakta, İdari sözleşmeli orkestra, koro, kordobale, tiyatro sanatçılarıyla (idari sözleşmelilerle) aynı işi aynı program dahilinde yapmaktadırlar. Figüran olarak ayrı bir kategori konulmasının nedeni Maliye Bakanlığının kurumlara ayırdığı Misafir sanatçı vizelerinde kısıtlamaya gitmesiyle ortaya çıkmış bir formüldür.

Misafir sanatçıların bir kısmı Devlet Opera ve Balesi ile Devlet Tiyatrolarında başrollerde görev almaktadır.

Konservatuvar mezunu olan ve her bir Sanat kurumunda ayrı kurallarla çalıştırılıp, ayrı adlandırmalar yapılan kadrosuz sözleşmeli personel Sanat kurumlarındaki tek istihdam biçimi olan İdari sözleşmelilerle aynı sürelerde, aynı koşullarda ve hatta bazen daha fazla çalıştırılmakta ancak 10 yılı aşkın süredir kendileriyle ard arda sözleşme yapılan bu personele kadro hakkı tanınmamaktadır.

Öyle ki, bazı durumlarda bu uzun süreli kadrosuz çalışma büyük problem haline gelmiştir. Özellikle mesleki yaş sınırı olan Bale sanatçıları bu durumdan muzdarip olmakta, çok başarılı olup kendilerine uzun yıllar başrol oynatılan bu sanatçılar sınav açıldığında Bale için artık yeterince genç olmadıkları için tercih edilmemekte, kadroya alınmamaktadırlar.



Mesleğinde uzmanlaşmak için Konservatuvar ya da ilgili yüksek eğitim almış olan bu personele vasıfsız mevsimlik işçi muamelesi yapılması her şeyden önce Sanat kurumlarının mevzuatına uygun değildir.

Açıklamış olduğumuz nedenlerle, genel olarak Misafir Sanatçı olarak adlandırılan sözleşmeli personelin Bakanlar kurulu tarafından oluşturulan sözleşmelilerin kadroya alınmasıyla ilgili yeni düzenleme kapsamına alınması, halihazırda yaşanmakta olan pek çok probleme çözüm olacağı gibi, Sanat kurumlarında çalışan personel arasındaki gelir, güvence ve çalışma koşullarını adaletli hale getirecek bir düzenleme olacaktır.

1309 sayılı yasanın istihdamla ilgili 4. Maddesinin ve 1310 sayılı yasanın istihdamla ilgili 5. Maddesinin A-B-C bendlerinde Devlet Opera ve Balesi ile Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüklerinde çalıştırılan Sanatsal personel Unvanları sayılmıştır.

1309 sayılı yasanın 7. Ve 1310 sayılı yasanın 6, Ve 7. Maddelerinde bu Unvanlarla çalışanların İdari sözleşme ile çalışacakları hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca bu durum Anayasa hükümleri ile İnsan Haklarına ve Çalışan Haklarına dair taraf olduğumuz uluslararası sözleşme hükümleri ve İş Hukuk hükümleri ele alındığında;

Anayasa'nın başlangıç bölümünde; "Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu belirtilmiş,

2. maddesinde; "Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir" hükmüne,

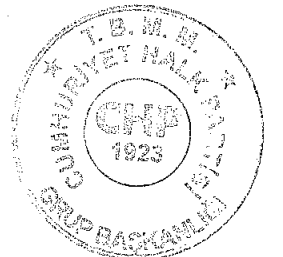
5. maddesinde;" Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır" hükmüne,

10. maddesinin 1. Fıkrasında; "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmüne

49. maddesinde; "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" hükmü,

55. maddesinde; "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

64.maddesinde; Devlet, sanat faaliyetlerini ve sanatçıyı korur. Sanat eserlerinin ve sanatçının korunması, değerlendirilmesi, desteklenmesi ve sanat sevgisinin yayılması için gereken tedbirleri alır.



06.04.1949 gün ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca 27.05.1949 gün ve 7217 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin;

7. maddesinde; "Herkes yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasanın korunmasından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir.

23. maddesinde;

1. "Herkesin çalışma işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

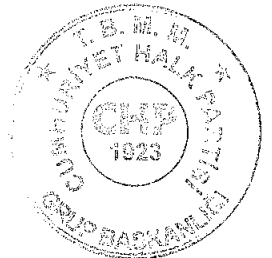
27.09.2006 gün ve 5547 sayılı Yasa ile onaylanması uygun bulunan ve 09.04.2007 gün ve 26488 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan ve Türkiye Cumhuriyeti'nin, 1. Madde, 2. Maddenin 1, 2, 4, 5, 6 ve 7. Fıkraları, 3. Madde, 4. Maddenin 2, 3, 4 ve 5. Fıkraları, 7 ile 31. Maddelerini kabul ettiğini beyan ettiği Avrupa Sosyal Şartı'nın;

1. bölümünün 2. Maddesinde; "Tüm çalışanların adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır" hükmüne

4. maddesinde; "Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır" hükmüne,

Yukarıda hükmüne yer verilen Anayasa hükümleri ile İnsan Haklarına ve Çalışan Haklarına dair taraf olduğumuz uluslararası sözleşme hükümleri "**hukuk devleti ilkesi**", "**eşitlik ilkesi**", "**eşit iş için eşit ücret hakkı**", "**adil ve yeterli elverişli bir ücret hakkı**", "**adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı**", "**eşit muamele görme hakkı**" gibi Anayasa'nın 90. Maddesi uyarınca kanun hükmünde olan evrensel hukuk normları ile İş Hukukunun temel prensiplerinden biri olan "**eşit davranma ilkesi**" göz önüne alındığında, özelleştirme kapsam ve programına alınan ve alınacak olan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüsleri ve iktisadi devlet teşekküllerinde çalışan ancak

1309 sayılı yasanın 4. Maddesi ile 1310 sayılı yasanın 5. Maddesinin A-B-C bentlerinde anılan kadroların görevlerinin sadece 'idari sözleşmeli' personel olarak belirtilmiş iken idari sözleşmeli sayılmayan **kapsam dışı personelin** de, özlük haklarını koruyarak idari sözleşmesi hakkının verilmesinin sağlanması, anılan anayasal ve yasal düzenlemelerden kanunun ruhuna ve sosyal devlet ilkesine uygun düşecektir.

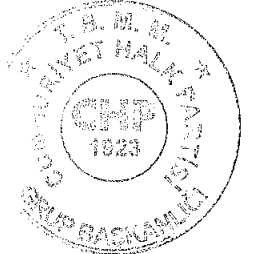


MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- 1309 sayılı yasanın 4. Maddesi ile 1310 sayılı yasanın 5. Maddesinin A-B-C bentlerinde anılan kadroların görevlerinin sadece 'idari sözleşmeli' personel olarak belirtilmiş iken idari sözleşmeli sayılmayan **kapsam dışı personelin** de, özlük haklarını koruyarak idari sözleşmesi hakkının verilmesinin sağlanması amaçlanmıştır.

MADDE 2-Yürülük maddesidir.

MADDE 3-Yürütme maddesidir.



**SANAT KURUMLARINDA 375 SAYILI KHK'NİN EK 7.MADDESİ VE BÜTÇE
KANUNUNUN 23.MADDESİ UYARINCA MALİYE VİZESİ İLE SÜRELİ
SÖZLEŞMEL, OLARAK İSTİHDAM EDİLEN PERSONELİN KADROYA
ALINMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1-Kültür ve Turizm Bakanlığı Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü,Devlet Opera ve Balesi ile Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünde süreli sözleşme ve misafir sanatçısı adı ile çalışan personelin 'İDARİ SÖZLEŞMELİ' olarak bir seferlik kadroya alınması. Kültür ve Turizm Bakanlığının Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğüne bağlı Orkestra(Senfoni),Koro ve Topluluklar,Devlet Opera ve Balesi ile Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünde 375 sayılı KHK'nin ek 7.Maddesi ve Bütçe Kanununun 23.Maddesi uyarınca Maliye Vizesi verilen ve hiçbir yasal düzenlemeye tabi olmadan Misafir Sanatçı üst başlığı ile çeşitli opzisyonlarda çalıştırılan Misafir sanatçı ve Süreli Sözleşmeli Personel bir seferlik olmak üzere 1309 Sayılı Devlet Opera Ve Balesi Genel Müdürlüğü Kuruluşu Hakkında Kanun ve 1310 Sayılı Devlet Tiyatrosu Kuruluşu Hakkında Kanun 4 ve 5. Maddeleri ve ayrıca 657 Devlet Memurları Kanununun ek geçici 12.14.15.16 maddeleri uyarınca İDARİ SÖZLEŞMELİ olarak kadroya alınır.

MADDE 2- Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3-Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

