TBMM
HALKLARIN EŞİTLİK VE DEMOKRASİ PARTİSİ
GRUP BAŞKANLIĞI
Sayı : 21446
Tarih : 20.11.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Devlet Tiyatroları Personeli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve gerekçesi ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Gülüstan KILIÇ KOÇYİĞİT
Kars Milletvekili
DEM Parti Grup Başkanvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor , Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Esas Komisyon	**Plan ve Bütçe**
Tarih: **20-11-2026**	Esas No:**2/4076**

TBMM
KANUNLAR VE KARARLAR MÜDÜRLÜĞÜ
20 Kasım 2026

TBMM
GENEL EVRAK
20 Kasım 2026
No: 1990081

GENEL GEREKÇE

Kültür ve sanat, toplumların tarihsel belleğinin, ortak yaşamının, kimliklerinin, dillerinin ve toplumsal mücadelelerinin ifadesi olduğu kadar demokratik, özgür ve eşit bir yaşamın da temel unsurlarındandır. Sanat, yalnızca ekonomik bir faaliyet, ticari bir ürün veya kamu kurumlarının dönemsel ihtiyaçlarına göre yürütülen bir hizmet değildir. Toplumun kendisini ifade etmesinin, farklılıklarıyla bir arada yaşamasının, eleştirel düşüncenin gelişmesinin ve kültürel birikimin kuşaklar arasında aktarılmasının en önemli araçlarından biridir. Bu nedenle sanatın özgürce üretilmesi, sanatçıların haklarının korunması ve toplumun bütün kesimlerinin kültürel yaşama eşit biçimde katılabilmesi, demokratik ve sosyal bir devletin temel sorumlulukları arasındadır.

Sanatın kamusal niteliğinin korunması, yalnızca sanat kurumlarının varlığının sürdürülmesiyle değil, bu kurumlarda üretimi mümkün kılan sanat emekçilerinin ekonomik, sosyal ve mesleki haklarının güvence altına alınmasıyla mümkündür. Sanatçıların güvencesiz, düşük gelirli, geçici ve belirsiz çalışma koşullarına mahkûm edildiği bir düzende sanatsal üretimin sürekliliği, niteliği ve özgürlüğü de olumsuz etkilenmektedir. Sanat emekçilerinin yaşamlarını sürdürebilmek için sürekli iş aramak zorunda bırakılması, sosyal güvenlik haklarının kesintiye uğraması ve mesleki geleceklerinin idari tercihlere bağlı olması, yalnızca bireysel bir istihdam sorunu değil, kamusal kültür politikalarının yapısal bir sorunudur.

Türkiye'de uzun yıllardır uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar sonucunda güvencesiz, esnek, taşeron, geçici ve sözleşmeli istihdam biçimleri çalışma yaşamının pek çok alanında yaygınlaşmıştır. Kamusal hizmetlerde istihdam güvencesinin zayıflatılması, emekçilerin farklı statülere ayrılması, aynı veya benzer işleri yapan çalışanlar arasında ücret ve sosyal hak farklılıklarının derinleşmesi, çalışma yaşamında eşitsizlikleri artırmıştır. Kamusal hizmetlerin sürekliliğine rağmen bu hizmetleri üreten emekçilerin geçici çalışma ilişkileri içerisinde tutulması, sosyal devlet anlayışıyla bağdaşmayan bir uygulamaya dönüşmüştür.

Kültür ve sanat alanı da bu güvencesizleştirme politikalarından bağımsız değildir. Sanatsal emeğin proje, temsil, sezon veya oyun bazında değerlendirilmesi; sanatçıların yalnızca sahnede bulundukları süreler üzerinden ücretlendirilmesi ve üretimin hazırlık aşamalarının görünmez kılınması, sanatın kendine özgü çalışma koşullarının emekçiler aleyhine kullanılmasına yol açmaktadır. Oysa sanatın kendine özgü niteliği, sanatçıların daha az güvenceye sahip olmasının değil, bu niteliğe uygun koruyucu çalışma düzenlemelerinin geliştirilmesinin gerekçesi olmalıdır.

Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü bünyesinde yıllardır görev yapan ancak bir yıldan az süreli veya oyun bazlı sözleşmelerle çalıştırılan sanatçıların durumu, kamusal sanat kurumlarında yaşanan güvencesiz istihdamın somut örneklerinden biridir. İlgili

sanatçıların başvurularında, bu çalışma biçiminden etkilenenlerin sayısının yaklaşık 300 ila 350 arasında olduğu belirtilmektedir. Bu sanatçılar arasında ilgili üniversitelerin oyunculuk, tiyatro ve sahne sanatları bölümlerinden mezun olan, mesleki eğitim almış, Devlet Tiyatrolarının farklı bölgelerinde yıllardır çalışan, farklı yapımlarda rol alan, provalara ve turnelere katılan, kurumun sanatsal üretimine düzenli olarak katkı sunan emekçiler bulunmaktadır.

Bu sanatçılar, yalnızca tek bir oyun için görevlendirilen ve ardından kurumla ilişkisi sona eren kişiler değildir. Aralarında uzun yıllar boyunca farklı yapımlarda görev üstlenen, her yeni yapımda yeniden mesleki değerlendirmelerden geçen, kadrolu veya farklı sözleşme statülerindeki sanatçılarla aynı sahnede, aynı yönetmenin yönetiminde ve aynı sanatsal sorumluluk içerisinde çalışan emekçiler bulunmaktadır. Buna rağmen çalışma ilişkilerinin geçici nitelikte değerlendirilmesi nedeniyle düzenli gelir, kesintisiz sosyal güvenlik ve mesleki geleceklerini planlayabilme olanaklarından yoksun kalabilmektedirler.

Devlet Tiyatrolarının sanatsal üretimi süreklilik taşırken, bu üretimi mümkün kılan sanatçıların emeğinin geçici kabul edilmesi, kamusal istihdamda eşitlik, hakkaniyet ve güvenceli çalışma ilkeleriyle bağdaşmamaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası, sözleşmeli personel istihdamının temel hukuki dayanaklarından biridir. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ek 8 inci maddesi ve eki (5) sayılı cetvel kapsamında Devlet Tiyatrolarındaki figüranlık ve bazı sanatsal faaliyetler bir yıldan az süreli hizmetler kapsamında düzenlenmiştir. 26/12/2019 tarihli ve 1927 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile sözleşmeli istihdam rejiminde değişiklikler yapılmış, 21/7/2022 tarihli ve 5815 sayılı Cumhurbaşkanı Kararıyla ilgili cetvel yeniden düzenlenmiştir.

2019 yılında yapılan düzenlemenin ardından dönemin Kültür ve Turizm Bakanı tarafından, yevmiye esasına göre çalışan sanatçıların iş güvencesine kavuşturulduğu ve çalışma hayatlarının devlet güvencesi altına alındığı açıklanmıştır. Ancak aradan geçen yıllar, sözleşmeli personel statüsünde bulunmanın tek başına yılın on iki ayında düzenli gelir, kesintisiz sosyal güvenlik ve sürdürülebilir bir çalışma yaşamı sağlamadığını göstermektedir. Bugün hâlâ yıllardır aynı kurumun sanatsal üretiminde yer alan emekçilerin çalışma sürelerinin ve gelirlerinin dönemsel ihtiyaçlara bağlı olması, geçmişte açıklanan güvence hedefinin bütün sanatçılar bakımından gerçekleşmediğine işaret etmektedir.

Dolayısıyla çözülmesi gereken sorun, yalnızca sanatçıların 657 sayılı Kanunun 4/B statüsüne geçirilmesi değildir. Asıl mesele, kamu kurumunun süreklilik taşıyan sanatsal hizmet ihtiyacının geçici ve kesintili çalışma ilişkileriyle karşılanmasının önüne

geçilmesi ve mevcut sanatçıların yıl boyunca düzenli gelir, sosyal güvenlik ve mesleki güvenceye sahip olabilecekleri bir istihdam modelinin oluşturulmasıdır.

Sanatsal emek, yalnızca sahnede geçirilen zaman veya gerçekleştirilen temsil sayısıyla ölçülemez. Bir tiyatro eserinin ortaya çıkması; metin incelemesini, karakter çözümlemesini, dramaturjik hazırlığı, provaları, sahne çalışmalarını, turneleri ve sürekli mesleki gelişimi gerektirir. Bu faaliyetlerin tümü sanatsal üretimin ayrılmaz parçalarıdır. Sanatçıların yalnızca temsil veya prova yaptıkları günler üzerinden değerlendirilmesi, üretimin görünmeyen aşamalarında harcanan emeğin karşılığının yeterince tanınmamasına neden olmaktadır.

Devlet Tiyatrolarında yıllardır görev yapan sanatçıların mesleki eğitimleri, farklı yapımlarda edindikleri deneyimler, kurumun repertuvarına sundukları katkılar ve sanatsal birikimleri, kurumun ortak üretim kapasitesinin ve kurumsal hafızasının parçasıdır. Bu birikimin yok sayılarak mevcut çalışanların yalnızca gelecekte açılması olası, sınırlı kontenjanlı sınavlara yönlendirilmesi, uzun yıllara dayanan fiilî çalışma ilişkilerinden kaynaklanan güvencesizlik sorununu ortadan kaldırmamaktadır.

Kamu istihdamında liyakat ve eşitlik ilkelerinin korunması zorunludur. Ancak liyakat, yalnızca yeni bir sınav sonucuna indirgenemez. Mesleki eğitim, sanatsal yeterlilik, fiilî çalışma süreleri, görev alınan yapımlar ve kurum içerisinde edinilen deneyim de objektif değerlendirme ölçütleri arasında yer almalıdır. Yeni sanatçı alımlarında şeffaf ve eşitlikçi yöntemlerin uygulanması ile hâlihazırda kurumda yıllardır emek veren sanatçıların çalışma güvencesine kavuşturulması birbirine karşıt değildir. Her iki amaç, adil ve nesnel bir istihdam düzenlemesi içerisinde birlikte gerçekleştirilebilir.

Anayasanın 2 nci maddesinde güvence altına alınan sosyal hukuk devleti ilkesi, devletin emekçilerin çalışma koşullarını iyileştirmesini ve ekonomik ve sosyal eşitsizlikleri azaltacak önlemleri almasını gerektirmektedir. Anayasanın 10 uncu maddesindeki eşitlik ilkesi, 49 uncu maddesindeki çalışma hakkı ve çalışanların korunması yükümlülüğü, 55 inci maddesindeki ücrette adalet ilkesi ve 60 ıncı maddesindeki sosyal güvenlik hakkı, kamu istihdamının temel anayasal dayanaklarıdır.

Sanatçıların çalışma ilişkilerinin yıl içerisinde kesintiye uğraması; düzenli gelir elde edememelerine, barınma ve temel yaşam giderlerini karşılamakta güçlük yaşamalarına, sosyal güvenlik primlerinde boşluklar oluşmasına ve geleceklerini planlayamamalarına neden olabilmektedir. Kamusal sanat kurumlarında yıllarca çalışmış emekçilerin her yeni sezonda yeniden istihdam edilip edilmeyecekleri kaygısıyla yaşamaları, insan onuruna yaraşır çalışma koşulları ve sosyal güvenlik hakkı bakımından kabul edilebilir değildir.

Güvenceli çalışma hakkı, yalnızca ücret ve sosyal güvenlikten ibaret değildir. Sanatçıların yıllık izin, hastalık ve ebeveynlik izinleri, dinlenme hakkı, iş sağlığı ve

güvenliği, sendikal örgütlenme, toplu hak arama ve mesleki gelişim olanaklarından eşit ve etkili biçimde yararlanabilmeleri de bu hakkın ayrılmaz parçalarıdır. Özellikle kadın sanatçıların ve bakım sorumluluğu üstlenen emekçilerin geçici ve kesintili çalışma ilişkileri nedeniyle karşılaşabildikleri gelir kaybı ve mesleki dışlanma riskleri, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle ele alınmalıdır. Engelli sanatçıların erişilebilir ve ayrımcılıktan uzak çalışma koşullarına sahip olmaları da kamusal istihdamın temel sorumluluklarındandır.

Sanat emekçilerinin güvencesizliği, aynı zamanda sanat özgürlüğü sorunudur. Anayasanın 27 nci maddesinde güvence altına alınan bilim ve sanat hürriyeti ile 64 üncü maddesinde düzenlenen sanatın ve sanatçının korunmasına ilişkin devlet yükümlülüğü, yalnızca sanatsal faaliyetlerin desteklenmesini değil, sanatçıların mesleki bağımsızlıklarını koruyabilecekleri çalışma koşullarının oluşturulmasını da gerekli kılmaktadır.

Sözleşmelerin yenilenmesinin nesnel ve denetlenebilir ölçütlere bağlanmadığı, sanatçıların çalışma olanaklarının idarenin geniş takdir alanına bırakıldığı bir sistem, sanatsal ifade özgürlüğü üzerinde dolaylı baskı yaratma riski taşımaktadır. Sanatçıların düşünceleri, sendikal faaliyetleri, hak arama girişimleri, kültürel kimlikleri veya sanatsal tercihleri nedeniyle istihdam kaybına uğrama kaygısı taşımaları, sanatın özgür ve eleştirel niteliğiyle bağdaşmamaktadır. Bu nedenle istihdam güvencesi, aynı zamanda sanatın siyasal ve idari müdahaleler karşısındaki özerkliğinin güçlendirilmesinin araçlarından biridir.

Kültür ve sanat politikaları, tekçi ve merkezî bir kültür anlayışının yeniden üretilmesine değil, toplumun farklı dillerinin, kimliklerinin, inançlarının ve kültürel birikimlerinin özgürce ifade edilmesine hizmet etmelidir. Türkiye'nin çokdilli ve çokkültürlü toplumsal yapısına uygun bir kamusal sanat anlayışı; Kürtçe başta olmak üzere Türkiye'de konuşulan farklı dillerin, kültürel anlatıların ve toplumsal hafızaların sanatsal üretimde eşit ve özgür biçimde yer bulmasını gerektirmektedir.

Sanata erişim ve sanatsal üretime katılım, yaşanılan bölgeye, konuşulan dile, toplumsal cinsiyete, ekonomik koşullara veya engellilik durumuna bağlı olarak sınırlandırılmamalıdır. Devlet Tiyatrolarının farklı bölgelerinde çalışan sanatçıların güvenceli istihdama eşit biçimde erişebilmesi, yalnızca bir personel planlaması meselesi değil, kültürel hizmetlerin ülke genelinde adil dağılımının da gereğidir.

Bölgesel istihdam ihtiyaçlarının yalnızca büyük kentler veya merkezî yönetim tercihleri üzerinden belirlenmesi, farklı bölgelerdeki sanat emekçilerinin güvencesizliğini derinleştirebilir. Bu nedenle personel planlamasında bölgesel repertuvar, temsil ve turne faaliyetleri, yerel kültürel ihtiyaçlar ve kamusal sanat hizmetlerine erişim koşulları birlikte değerlendirilmelidir. İstihdam politikalarının oluşturulmasında sanat

emekçilerinin, sendikaların ve meslek örgütlerinin görüşlerinin alınması; şeffaf, katılımcı ve demokratik bir kamu yönetimi anlayışının gereğidir.

UNESCO'nun 27 Ekim 1980 tarihinde kabul ettiği Sanatçının Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı, sanatçıların ekonomik, sosyal ve mesleki haklarının geliştirilmesini, sosyal güvenlik sistemlerinden etkin biçimde yararlanmalarını, örgütlenme haklarının korunmasını ve sanatın kendine özgü çalışma koşullarına uygun sosyal koruma mekanizmalarının oluşturulmasını öngörmektedir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin çalışma hakkı, adil ve elverişli çalışma koşulları, sosyal güvenlik ve kültürel yaşama katılım hakkına ilişkin hükümleri de bu yaklaşımı desteklemektedir.

Sanatın toplumsal değeri ile sanatçının emeğinin karşılığı birbirinden ayrı düşünülemez. Kamu kaynaklarının kültür ve sanat alanında kullanılması, yalnızca bina, sahne, yapım ve temsil sayılarının artırılmasıyla ölçülemez. Bu kaynakların sanatsal üretimi gerçekleştiren emekçilerin güvenceli çalışma koşullarına, mesleki gelişimlerine ve toplumun kültürel haklarına hizmet etmesi de esastır.

Kamusal sanat kurumlarının görevi, sanat emekçilerinin güvencesizliğini yönetmek değil, sanatsal üretimin özgür, eşitlikçi ve güvenceli koşullarda sürdürülebilmesini sağlamaktır.

Bu Kanun Teklifiyle, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünün sürekli nitelik taşıyan sanatsal hizmetlerinde geçici ve kesintili istihdamın olağan çalışma biçimi hâline gelmesinin önlenmesi; yıllardır kurumun sanatsal üretimine katkı sunan sanatçıların eğitimlerinin, mesleki deneyimlerinin ve fiilî çalışma sürelerinin tanınması; yılın on iki ayında düzenli ücret ve kesintisiz sosyal güvenlik sağlayan güvenceli bir istihdam modeline geçişlerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Teklifle ayrıca sanatsal hazırlık, prova, temsil, turne ve mesleki gelişim faaliyetlerinin çalışma ilişkisinin parçası olarak kabul edilmesi; sanatçıların sözleşmelerinin yenilenmemesine veya sona erdirilmesine ilişkin işlemlerin nesnel ve denetlenebilir ölçütlere bağlanması; sendikal hakların, ifade özgürlüğünün ve sanatsal bağımsızlığın korunması; mesleki yeterlilik ve kurum içi deneyimin birlikte değerlendirildiği şeffaf istihdam süreçlerinin oluşturulması ve bölgesel personel ihtiyaçlarının eşitlikçi biçimde planlanması hedeflenmektedir.

Bu düzenleme, sanatçılara ayrıcalık tanınmasını değil, yıllardır sundukları kamusal hizmetin ve ürettikleri sanatsal değerin çalışma yaşamında karşılık bulmasını öngörmektedir. Kamu hizmetine girişte eşitlik ve liyakat ilkeleri korunurken, mevcut emekçilerin yıllara dayanan deneyimlerinin ve sürekli hizmet ihtiyacının dikkate alındığı bir geçiş mekanizması oluşturulmaktadır.

Sanat emekçilerinin güvenceli istihdamı, sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesinin, kamusal sanat hizmetlerinin güçlendirilmesinin, kültürel hakların geliştirilmesinin ve sanat özgürlüğünün korunmasının ayrılmaz bir parçasıdır.

Bu gerekçelerle Kanun Teklifi hazırlanmıştır.

DEVLET TİYATROLARI PERSONELİ HAKKINDA KANUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 10/6/1949 tarihli ve 5441 sayılı Devlet Tiyatroları Personeli Hakkında Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Sürekli sanatsal hizmetlerde güvenceli istihdam

EK MADDE 8- Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünün sürekli nitelik taşıyan sanatsal hizmetlerinde güvenceli istihdam, liyakat, eşitlik, çalışma hakkı ve sanatsal özgürlük ilkeleri esas alınır.

Sürekli sanatsal hizmet; kurumun repertuvar, prova, temsil, turne, sanatsal hazırlık ve diğer faaliyetlerinde birden fazla faaliyet döneminde tekrarlanan veya kurumun devamlılık gösteren hizmet ihtiyacını karşılayan sanatsal çalışmaları ifade eder.

Sürekli sanatsal hizmet ihtiyacı, esas olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 12 nci ve ek geçici 16 ncı maddeleri ile bu Kanunun 5 inci maddesi kapsamında istihdam edilen sanatçı ve ilgili sanat emekçileri eliyle karşılanır.

Belirli bir eser, temsil veya süreyle sınırlı sanatsal faaliyetler için ilgili mevzuat kapsamında geçici sözleşme yapılabilir. Ancak geçici istihdam, kurumun sürekli nitelik taşıyan sanatsal hizmet ihtiyacını karşılamanın olağan yöntemi olarak kullanılamaz.

Kurumun sürekli sanatsal hizmet ihtiyacının tespitinde son üç yıllık repertuvar, temsil, prova ve turne faaliyetleri, bölgesel ihtiyaçlar ve fiilî istihdam verileri birlikte değerlendirilir.

Bu madde kapsamında yapılacak istihdam planlaması, hâlihazırda görev yapan sanatçıların kazanılmış haklarını ve ilgili mevzuattan doğan daha ileri mali ve sosyal haklarını ortadan kaldıracak biçimde uygulanamaz."

MADDE 2- 5441 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Sanatsal emeğin kapsamı ve çalışma güvenceleri

EK MADDE 9- Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünde sanatsal çalışma; sahne performansları, provalar, dramaturjik ve sanatsal hazırlıklar, turneler, repertuvar çalışmaları, kurum tarafından görevlendirilen eğitim ve mesleki gelişim faaliyetleri ile görevin gerektirdiği diğer sanatsal çalışmaları kapsar.

Sürekli sanatsal hizmetlerde istihdam edilen sanatçıların ücretleri, yalnızca sahneye çıktıkları temsil sayısına veya prova yaptıkları günlere göre belirlenemez. Bu

sanatçılara yılın on iki ayında düzenli ücret ödenir ve sosyal güvenlik haklarının kesintisiz sürdürülmesi sağlanır.

Kurumun repertuvar veya temsil programlaması nedeniyle sanatçının belirli bir dönemde sahneye çıkarılmaması, tek başına ücretinin kesilmesine, sosyal güvenlik

haklarının durdurulmasına veya sözleşmesinin sona erdirilmesine gerekçe oluşturamaz.

Sanatçıların yıllık izin, hastalık izni, analık, babalık ve diğer ebeveynlik izinleri, dinlenme hakkı, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal hakları ve ilgili mevzuattan doğan diğer sosyal hakları korunur.

Sanatçıların çalışma programları hazırlanırken mesleğin kendine özgü koşulları ile dinlenme hakkı, bakım yükümlülükleri, engellilik nedeniyle ihtiyaç duyulan makul düzenlemeler ve iş sağlığı ve güvenliği birlikte gözetilir.

Bu madde hükümleri, ilgili sanatçıların mevcut mevzuattan kaynaklanan daha ileri mali ve sosyal haklarını sınırlayacak biçimde uygulanamaz."

MADDE 3- 5441 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Sanatçı istihdamında liyakat, eşitlik ve mesleki deneyim

EK MADDE 10- Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünde sanatçı istihdamına ilişkin değerlendirmelerde mesleki yeterlilik, eğitim, sanatsal deneyim, fiilî çalışma geçmişi ve görevin gerektirdiği nitelikler esas alınır.

Mesleki değerlendirmelerde ilgili alanda alınan eğitim, görev üstlenilen sanatsal yapımlar, temsil ve prova faaliyetleri, kurum bünyesinde veya diğer sanat kurumlarında edinilen deneyim ve mesleki yeterlilik birlikte dikkate alınır.

Değerlendirme ölçütleri önceden ilan edilir. Değerlendirme kurullarında ilgili sanat dallarında uzmanlığı bulunan kişilere yer verilir. Kurulların oluşturulmasında tarafsızlık ve çıkar çatışmasının önlenmesi ilkeleri gözetilir.

Hiçbir sanatçı; dili, etnik kökeni, inancı, cinsiyeti, cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi, engelliliği, siyasi düşüncesi, sendikal faaliyeti veya hukuka uygun hak arama girişimleri nedeniyle doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığa maruz bırakılamaz.

Değerlendirme sonuçları gerekçeli olarak ilgililere bildirilir. İdari ve yargısal başvuru hakları saklıdır."

MADDE 4- 5441 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"İstihdam güvencesi ve sanatsal bağımsızlık

EK MADDE 11- Sürekli sanatsal hizmetlerde istihdam edilen sanatçıların sözleşmelerinin sona erdirilmesi veya yenilenmemesine ilişkin işlemler, ilgili mevzuatta öngörülen nedenlere ve nesnel ölçütlere dayanır.

Belirli bir yapımın sona ermesi, sanatçının bir temsil döneminde görevlendirilmemesi veya repertuvar değişikliği, kurumun sürekli hizmet ihtiyacı devam ettiği sürece tek başına sözleşmenin sona erdirilmesine veya yenilenmemesine gerekçe oluşturamaz.

Sanatçıların düşünce ve ifade özgürlüklerini kullanmaları, sendikal faaliyetleri, meslek örgütlerine üyelikleri, hukuka uygun hak arama girişimleri ve sanatsal üretimleri nedeniyle istihdam kaybına uğramaları veya mesleki değerlendirmelerde dezavantajlı duruma düşürülmeleri yasaktır.

Sözleşmenin sona erdirilmesi veya yenilenmemesine ilişkin kararlar yazılı ve gerekçeli olarak bildirilir. İlgililerin savunma, itiraz ve yargısal başvuru hakları korunur.

Bu madde, sanatçıların mevcut mevzuattan doğan daha ileri iş güvencesi ve özlük haklarını ortadan kaldıracak biçimde uygulanamaz."

MADDE 5- 5441 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Bölgesel istihdam planlaması ve katılım

EK MADDE 12- Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, merkez ve bölge müdürlüklerindeki sürekli ve geçici sanatsal hizmet ihtiyacını her yıl belirler.

Personel ihtiyacının tespitinde bölgesel repertuvar, temsil ve turne faaliyetleri, sahne olanakları, fiilî çalışma süreleri, kültür ve sanat hizmetlerine erişim koşulları ve bölgesel ihtiyaçlar birlikte değerlendirilir.

İstihdam planlamasında nesnel hizmet ihtiyaçlarıyla açıklanamayan bölgesel eşitsizlikler oluşturulamaz.

Personel ihtiyacının belirlenmesi ve çalışma koşullarının geliştirilmesine ilişkin süreçlerde ilgili sendikaların, sanatçı meslek örgütlerinin ve çalışan temsilcilerinin görüşleri alınır.

Genel Müdürlük, sürekli ve geçici istihdam edilen sanatçıların sayılarını, çalışma sürelerini, istihdam biçimlerini ve bölgesel dağılımlarını içeren yıllık rapor hazırlar.

Rapor, kişisel verilerin korunmasına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla kamuoyuna açıklanır.

İstihdam planlamasında kültürel çeşitlilik, sanatsal çoğulculuk, toplumsal cinsiyet eşitliği, engelli sanatçıların çalışma yaşamına eşit katılımı ve kamusal kültür hizmetlerine erişim ilkeleri gözetilir."

MADDE 6- 5441 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Mevcut sanat emekçilerinin güvenceli istihdama geçişi

GEÇİCİ MADDE 6- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünde 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında bir yıldan az süreli veya dönemsel sanatsal hizmetlerde sözleşmeyle çalışanlar ile yürürlük tarihinden önceki son beş yıl içerisinde kurum bünyesinde en az üç ayrı faaliyet döneminde fiilen sanatsal görev üstlenmiş olanlardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içerisinde yazılı olarak başvuranlar, bu madde kapsamında değerlendirilir.

Başvuranların mesleki eğitimleri, fiilî çalışma süreleri, görev aldıkları yapımlar, kurum bünyesinde daha önce geçtikleri mesleki seçme ve değerlendirme süreçleri ile sanatsal yeterlilikleri birlikte dikkate alınır.

Başvuruların değerlendirilmesinde 657 sayılı Kanunun geçici 50 nci maddesinde öngörülen istihdam modeli esas alınır. Başvuru sahiplerinden mesleki yeterlilikleri ve kurumun sürekli sanatsal hizmet ihtiyacı bakımından uygun bulunanlar, 657 sayılı

Kanunun ek geçici 12 nci ve ek geçici 16 ncı maddeleri ile 5441 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamında durumlarına uygun sözleşmeli sanatçı pozisyonlarına atanır.

Bu madde kapsamında yapılacak değerlendirmelerde, sanatçıların kurum bünyesinde daha önce görev aldıkları yapımlara ilişkin seçme ve değerlendirme süreçleri mesleki yeterliliğin tespitinde dikkate alınır.

Başvurular, ilgili sanat dallarında uzmanlığı bulunan kişilerin katılımıyla oluşturulacak kurullarca, önceden ilan edilmiş nesnel ölçütlere göre değerlendirilir.

Değerlendirme sonuçları başvuru süresinin sona ermesinden itibaren altı ay içerisinde açıklanır. Ret kararları gerekçeli olarak bildirilir. İlgililerin idari ve yargısal başvuru hakları saklıdır.

Bu madde kapsamında atanacak sanatçıların daha önce Devlet Tiyatrolarında fiilen çalıştıkları süreler, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde özlük ve mali haklarının belirlenmesinde dikkate alınır.

Bu madde kapsamında yapılan atamalar, yeni sanatçı alımlarında eşitlik ve liyakat ilkelerine dayalı değerlendirme süreçlerinin uygulanmasına engel oluşturmaz."

MADDE 7- 5441 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçiş sürecinde hakların korunması

GEÇİCİ MADDE 7- Geçici 6 ncı madde kapsamında başvuruda bulunan sanatçıların mevcut sözleşmelerinden doğan hakları korunur.

Bu madde kapsamında başvuruda bulunulması, sanatçıların mevcut çalışma ilişkilerinin sona erdirilmesine, sözleşmelerinin yenilenmemesine veya mesleki değerlendirmelerde aleyhlerine işlem yapılmasına gerekçe oluşturamaz.

Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren altı ay içerisinde merkez ve bölge müdürlüklerindeki sürekli sanatsal hizmet ihtiyacını belirleyerek geçiş işlemlerine esas personel planlamasını hazırlar.

Geçiş işlemlerinin tamamlanması için gerekli idari ve mali tedbirler ilgili kamu idarelerince alınır.

Bu madde kapsamında yapılan geçiş işlemleri nedeniyle sanatçıların mevcut mevzuattan doğan daha ileri haklarında azalma yapılamaz."

MADDE 8- Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, ilgili sendikaların ve sanatçı meslek örgütlerinin görüşleri alınarak, Kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde yürürlüğe konulacak düzenleyici işlemlerle belirlenir.

Bu düzenlemelerde Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ek 8 inci maddesi ve eki (5) sayılı cetvelde yer alan Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğüne ilişkin hükümler, sürekli sanatsal hizmetlerde güvenceli istihdam ilkesine uygun hâle getirilir.

MADDE 9- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 10- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Maddeyle Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünün sürekli nitelik taşıyan sanatsal hizmetlerinde güvenceli istihdamın esas alınması amaçlanmaktadır.

Devlet Tiyatrolarının repertuvar, prova, temsil ve turne faaliyetleri süreklilik göstermesine rağmen, bu faaliyetlerde görev yapan bazı sanat emekçilerinin bir yıldan az süreli veya dönemsel sözleşmelerle çalıştırılması, kamusal hizmetin sürekliliği ile emekçilerin istihdam koşulları arasında önemli bir uyumsuzluk yaratmaktadır.

Sanatsal faaliyetlerin kendine özgü koşulları, sürekli hizmet ihtiyacının geçici ve güvencesiz çalışma ilişkileriyle karşılanmasını haklı kılmamaktadır. Sanatın niteliği, sanatçıların daha az güvenceyle çalıştırılmasının değil, mesleğin özelliklerine uygun koruyucu düzenlemelerin geliştirilmesinin gerekçesi olmalıdır.

Düzenlemeyle sürekli sanatsal hizmet tanımlanmakta, bu hizmetlerin esas olarak 5441 sayılı Kanun kapsamındaki güvenceli istihdam rejimiyle karşılanması öngörülmektedir. Belirli bir eser veya kısa süreli sanatsal faaliyet için geçici istihdam olanağı korunurken, bu yöntemin kurumun sürekli personel ihtiyacını karşılamanın olağan biçimine dönüşmesi önlenmektedir.

Böylece kamu hizmetinin sürekliliği ile sanat emekçilerinin çalışma güvencesi arasında hakkaniyetli bir ilişki kurulması hedeflenmektedir.

MADDE 2 - Maddeyle sanatsal emeğin kapsamının yalnızca sahnede geçirilen süre veya gerçekleştirilen temsil sayısıyla sınırlandırılmasının önlenmesi ve sanatçıların ekonomik ve sosyal haklarının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Tiyatro sanatında metin incelemesi, karakter çözümlemesi, dramaturjik hazırlık, prova, turne ve mesleki gelişim faaliyetleri sanatsal üretimin ayrılmaz parçalarıdır. Bu çalışmaların istihdam ilişkisinin dışında değerlendirilmesi, sanatçıların emeğinin bir bölümünün görünmez kılınmasına ve karşılığının yeterince tanınmamasına neden olmaktadır.

Sürekli sanatsal hizmetlerde görev yapan emekçilerin yalnızca temsil veya prova yaptıkları günler üzerinden ücretlendirilmesi, düzenli gelir elde etmelerini ve yaşamlarını planlamalarını güçleştirmektedir.

Düzenlemeyle yılın on iki ayında düzenli ücret ve kesintisiz sosyal güvenlik sağlanması, sanatçıların izin ve dinlenme haklarının korunması, bakım yükümlülüklerinin ve engellilik nedeniyle ortaya çıkan ihtiyaçlarının çalışma koşullarında dikkate alınması öngörülmektedir.

Bu düzenleme, sanat emekçilerinin güvenceli çalışma hakkının sosyal devlet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan onuruna yaraşır çalışma koşulları ilkeleri doğrultusunda güçlendirilmesini amaçlamaktadır.

MADDE 3 - Maddeyle Devlet Tiyatrolarında sanatçı istihdamının liyakat, eşitlik, şeffaflık ve ayrımcılık yasağı ilkelerine uygun biçimde yürütülmesi amaçlanmaktadır.

Sanatsal yeterlilik, yalnızca belirli bir tarihte yapılan sınavla değil, mesleki eğitim, fiilî çalışma geçmişi, görev alınan yapımlar ve kurum içerisinde edinilen deneyimle birlikte değerlendirilmelidir.

Yıllardır Devlet Tiyatrolarında görev yapan sanatçıların farklı yapımlarda edindikleri birikimin değerlendirme süreçlerinde dikkate alınması, liyakat ilkesinden vazgeçilmesi anlamına gelmemektedir. Aksine, mesleki yeterliliğin bütünlüklü ve hakkaniyetli biçimde değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

Düzenlemeyle değerlendirme ölçütlerinin önceden ilan edilmesi, ilgili sanat dallarında uzman kişilerin süreçlere katılması, sonuçların gerekçeli biçimde bildirilmesi ve ayrımcılığın önlenmesi hedeflenmektedir.

Sanatçıların kimlikleri, düşünceleri, sendikal faaliyetleri veya hak arama girişimleri nedeniyle istihdam süreçlerinde dezavantajlı duruma düşürülmelerinin önlenmesi de düzenlemenin temel amaçları arasındadır.

MADDE 4 - Maddeyle sanatçıların istihdam güvencesinin ve sanatsal bağımsızlığının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Sözleşmelerin sona erdirilmesi veya yenilenmemesi süreçlerinde nesnel ölçütlerin bulunmaması, sanatçıların ekonomik ve mesleki geleceklerini belirsizleştirebilmekte; ifade özgürlüğü, sendikal örgütlenme ve hak arama özgürlüğü üzerinde dolaylı baskı yaratabilmektedir.

Sanatçıların belirli bir yapımda görevlendirilmemeleri veya repertuvar değişiklikleri, kurumun sürekli sanatsal hizmet ihtiyacının ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir.

Düzenlemeyle sözleşmelerin sona erdirilmesi veya yenilenmemesine ilişkin kararların hukuken geçerli nedenlere dayanması, yazılı ve gerekçeli biçimde bildirilmesi ve yargısal denetime açık olması öngörülmektedir.

Sanatçıların düşünce ve ifade özgürlüklerini, sendikal haklarını ve meşru hak arama yollarını kullanmaları nedeniyle istihdam kaybına uğramalarının önlenmesi, sanatın özgür ve eleştirel niteliğinin korunması bakımından da önem taşımaktadır.

MADDE 5 - Maddeyle Devlet Tiyatrolarında personel ihtiyacının bölgesel eşitlik, katılımcılık, şeffaflık ve kültürel çoğulculuk ilkeleri doğrultusunda belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Devlet Tiyatrolarının farklı bölgelerinde yürütülen sanatsal faaliyetler, repertuvar ihtiyaçları, temsil ve turne programları ile personel gereksinimleri farklılık gösterebilmektedir. İstihdam politikalarının yalnızca büyük merkezlerin ihtiyaçları doğrultusunda oluşturulması, diğer bölgelerde çalışan sanat emekçilerinin güvencesizliğinin devam etmesine neden olabilmektedir.

Düzenlemeyle personel ihtiyacının nesnel verilere dayanılarak belirlenmesi, sendikaların ve sanatçı meslek örgütlerinin görüşlerinin alınması ve istihdam verilerinin kamuoyuna açıklanması öngörülmektedir.

Ayrıca kültürel çeşitlilik, toplumsal cinsiyet eşitliği, engelli sanatçıların eşit katılımı ve kamusal kültür hizmetlerine erişim ilkelerinin istihdam planlamasında gözetilmesi amaçlanmaktadır.

Böylece sanat emekçilerinin çalışma güvencesinin güçlendirilmesi ile kamusal kültür hizmetlerinin demokratik, çoğulcu ve eşitlikçi biçimde yürütülmesi arasında bağ kurulmaktadır.

MADDE 6 - Maddeyle Devlet Tiyatrolarında uzun yıllardır geçici veya dönemsel sözleşmelerle çalışan sanat emekçilerinin mesleki birikimlerinin tanınması ve güvenceli istihdama geçişlerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa 7433 sayılı Kanunla eklenen geçici 50 nci madde uyarınca, belirli koşulları sağlayan sözleşmeli sanatçıların ve sahne üstü ile sahne gerisinde görev yapan çalışanların özel personel mevzuatı kapsamındaki pozisyonlara geçişleri düzenlenmiştir.

Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünün 2023 Yılı Faaliyet Raporuna göre, bu düzenleme kapsamında 1.173 sözleşmeli çalışan 5441 sayılı Kanuna tabi pozisyonlara atanmıştır.

Bununla birlikte, hâlen bir yıldan az süreli veya dönemsel sözleşmelerle çalışan sanat emekçilerinin bulunması, önceki geçiş düzenlemesinin kapsamı dışında kalan çalışanların durumunun yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Yıllardır aynı kurumda görev yapan, farklı yapımlarda çalışmış ve mesleki değerlendirmelerden geçmiş sanatçıların güvenceli istihdam taleplerinin yalnızca gelecekte açılabilecek sınırlı kontenjanlı sınavlara bırakılması, mevcut çalışma ilişkilerinden kaynaklanan güvencesizlik sorununa kalıcı bir çözüm sunmamaktadır.

Düzenlemeyle sanatçıların eğitimleri, fiilî çalışma süreleri, görev aldıkları yapımlar, mesleki deneyimleri ve kurumun sürekli hizmet ihtiyacı birlikte değerlendirilerek güvenceli istihdama geçişleri öngörülmektedir.

Bu geçişin, daha önce benzer koşullarda çalışan sanat emekçileri için uygulanan 2023 tarihli düzenlemeyle uyumlu biçimde gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır.

Düzenleme, kamu hizmetine girişte eşitlik ve liyakat ilkelerini ortadan kaldırmamakta; mevcut sanatçıların yıllara dayanan emeğinin ve mesleki birikiminin nesnel değerlendirme süreçlerinde karşılık bulmasını hedeflemektedir.

MADDE 7 - Maddeyle güvenceli istihdama geçiş sürecinde sanatçıların mevcut haklarının korunması ve geçiş işlemlerinin belirli bir takvim içerisinde tamamlanması amaçlanmaktadır.

Geçiş düzenlemelerinin uygulanmasında ortaya çıkabilecek idari gecikmelerin, mevcut sanatçıların çalışma koşullarını daha da belirsiz hâle getirmemesi gerekmektedir.

Düzenlemeyle başvuru hakkının kullanılmasının mevcut çalışma ilişkileri bakımından olumsuz sonuç doğurmaması, personel ihtiyacının belirli süre içerisinde tespit edilmesi ve geçiş işlemlerinin tamamlanması için gerekli tedbirlerin alınması öngörülmektedir.

Böylece düzenlemenin yalnızca hukuki bir hak tanımı olarak kalmaması, sanat emekçilerinin çalışma yaşamında somut ve uygulanabilir sonuçlar doğurması amaçlanmaktadır.

MADDE 8 - Maddeyle Kanunun uygulanması için gerekli ikincil düzenlemelerin belirli bir süre içerisinde hazırlanması ve mevcut sözleşmeli personel mevzuatının güvenceli istihdam ilkelerine uygun hâle getirilmesi amaçlanmaktadır.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ek 8 inci maddesi ve eki (5) sayılı cetvelde yer alan Devlet Tiyatrolarına ilişkin düzenlemelerin, sürekli sanatsal hizmet ihtiyacının geçici istihdamla karşılanmasını önleyecek biçimde yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Uygulama düzenlemelerinin hazırlanmasında ilgili sendikaların ve sanatçı meslek örgütlerinin görüşlerinin alınması, çalışma yaşamına ilişkin kararların katılımcı ve demokratik yöntemlerle oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

MADDE 9 - Yürürlük maddesidir.

MADDE 10 - Yürütme maddesidir.