

İş İlişkileri Bağlamında Sanatçı Hakları: Kanada Örneği¹

Zeynep HOŞ (<https://orcid.org/0000-0001-6793-3161>), *Karamanoğlu Mehmetbey University, Turkey;*
zeynephos@kmu.edu.tr

Artist Rights in the Context of Business Relations: The Canadian Case²

Abstract

The position of art and the artist in a social structure, the level of consciousness in that social structure, and the sensitivity to cultural heritage also give an idea. Artists need to reach their rights regarding working relations in terms of living and working conditions and artistic efficiency. This study discusses the working relations and categorical rights of artists in Canada. In selecting this country, it has implemented the first international legal regulation that recognises artists' special working conditions and union rights. The importance of the gains achieved by the strong and centralised union structure has been decisive. It aims to contribute to the solution proposals developed in our country and the literature by examining the relevant country regulations and practices on artists' rights regarding working life.

Keywords : Artists, Working Relations of Artists, Artist Rights.

JEL Classification Codes : K310, L51.

Öz

Sanatın ve sanatçının bir toplumsal yapıda yer aldığı konum, o toplumsal yapıdaki bilinç düzeyi, kültürel miras konusundaki duyarlılık konusunda da fikir vermektedir. Sanatçıların çalışma ilişkileri bakımından sahip oldukları haklara ulaşabilmeleri gerek yaşam ve çalışma koşulları gerekse sanatsal verimlilikleri konusunda önem taşımaktadır. Bu çalışmada, Kanada özelinde sanatçıların çalışma ilişkileri ve kategorik olarak hakları ele alınmıştır. Bu ülkenin seçilmesinde, sanatçıların özel çalışma koşullarını ve sendikal haklarını tanıyan uluslararası anlamda ilk hukuki düzenlemeyi hayata geçirmiş olması, güçlü ve merkezi sendikal yapı ile elde edilen kazanımların önemi, belirleyici olmuştur. Sanatçıların çalışma yaşamına ilişkin hakları konusunda ilgili ülke düzenleme ve uygulamaları incelenerek, konuya ilişkin olarak ülkemizde geliştirilecek çözüm önerilerine ve literatüre katkı sunulması amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler : Sanatçılar, Sanatçıların Çalışma İlişkileri, Sanatçı Hakları.

¹ Bu çalışma Prof.Dr. Nuray GÖKÇEK-KARACA danışmanlığında yürütülmüş olan "İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Bakımından Sanatçı Hakları: Oyuncular Üzerine Bir Alan Araştırması" adlı doktora tezinden üretilmiştir.

² This study was produced from the doctoral thesis titled "Artist Rights in terms of Labour and Social Security Legislation: A Field Study on Actors" which was conducted under the supervision of Prof.Dr. Nuray GÖKÇEK-KARACA.

1. Giriş

Toplumsal yaşam ekonomik, siyasal ve sosyal boyutları ile küresel düzeyde yeniden düzenlenirken, çalışma ilişkileri alanında da gerek işyeri organizasyon ve örgütlenmesinde gerekse çalışma biçim ve sürecinde kapsamlı dönüşümler ortaya çıkmıştır. Yaşanan bu gelişmeler çalışma mevzuatına, değişikliklere uyum gösterecek şekilde daha esnek hale getirilmesi şeklinde yansımıştır. Bu süreç, işverenlerin sorumluluk alanını daraltıcı, işçilerin ise mevcut kazanım ve haklarında gerileme niteliğinde bir etki yaratmıştır. Bu noktada, çalışmamızın konusunu oluşturan sanatçılar gibi, çalışma mevzuatının klasik anlamda iş ve işçi tanımlarının dışında kalan kesimlerle ilgili düzenlemelerin yapılması ve bu kesimler için koruma sağlanması, ayrı bir önem taşımaktadır. Bunun yanında son dönemlerde hükümetlerin ve iş dünyasının, sanat ve kültürün ticari potansiyeli ve ekonomik yönü konusundaki farkındalıkları artmıştır (Leger, 2010). Bu bağlamda sanat ve sanatçılara ilişkin başlık, üzerinde daha fazla durulan bir konu haline gelmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 27. maddesinde “herkesin bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahip” olduğu hükme bağlanmıştır. Burada sanat özgürlüğü ve bilim özgürlüğü kavramları birlikte ele alınmıştır. Yine Anayasası'nın “Sanatın ve Sanatçının Korunması” başlığını taşıyan 64. maddesine göre; “Devlet, sanat faaliyetlerini ve sanatçıyı korur. Sanat eserlerinin ve sanatçının korunması, değerlendirilmesi, desteklenmesi ve sanat sevgisinin yayılması için gereken tedbirleri alır.” Sanat ve sanatçının korunması bakımından devlete anayasal düzeyde yüklenen bu yükümlülüklerin hayata geçirilebilmesi kapsamında özellikle hukuksal düzeyde yapılacak çalışmalar ayrı bir önem taşımaktadır. Sanatçıların bireysel ve toplu iş hukukuna ilişkin temel haklar ile sosyal güvenlik hakkının korunması ve geliştirilmesi, ülkemizin taraf olarak iç hukukta gerekli ve uygun düzenlemeleri yapma yükümlülüğü altında bulunduğu uluslararası sözleşmeler ile Avrupa Birliği'nin üstlenilen müktesebatının da bir gereğidir.

Bu çalışmada, sanatçı haklarına ilişkin genel bir çerçeve çizilebilmesi bakımından öncelikle konuya ilişkin temel kavramlar olan sanat ve sanatçı kavramları, çeşitli yaklaşımlar ve tanımlamalar bağlamında açıklanmıştır. Sonrasında sanatçıların iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından hakları konusunda genel bir çerçeve çizilmiş ve sanatçıların toplu iş hukuku alanına ilişkin hakları daha ayrıntılı biçimde ele alınarak incelenmiştir. Nitekim, sanatçıların toplu iş hukuku bakımından durumlarının ve haklarının açıklanabilmesi için, bireysel iş ilişkileri ve sosyal güvenlik alanına giren hususların da ele alınması gerekmektedir. Çalışma, genel bir değerlendirme ve önerileri içeren sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Sanatçıların çalışma yaşamına ilişkin haklarının incelenebilmesi bakımından öncelikle, sanatçı ve bununla bağlantılı olarak sanat temel kavramının genel olarak açıklanması gerekmektedir. Bu kavramlar aşağıda sırasıyla ele alınarak açıklanmıştır.

2.1. Sanat Kavramı

Sanat kavramı ile ilgili kusursuz ve genel kabul görececek nitelikte bir tanım yapabilmek oldukça güçtür. Ancak konuyla ilgili alanyazın kapsamında, bazı açıklamalar yapılması mümkündür.

Sanat, tarihin ilk dönemlerinden günümüz kavramsal yapıtlarına kadar binlerce yıllık serüveninde döneminin yaşam koşulları, teknolojisi, ekonomisi ve siyasî yapısı ile olan ilişkisini ortaya koymuştur (Boztaş & Düz, 2013: 2). Sanat tarih boyunca ve bugün sahip olduğu düşlere, imgelere dayanmakta ve bunlardan beslenmektedir (Çakır-Aydın, 2009: 230). Sanat tüm tarihsel süreç içerisinde, farklı şekillerde de olsa, insan için gerçekleştirilen bir etkinlik olmuştur (Yılmaz, 1999: 166). Sanatsal üretim sürecinin sonucu olarak ortaya çıkan sanat eserinin gerçeklikle ve insanlıkla ilişkisi, onu sadece bir eğlence aracı olmaktan çıkarmaktadır (Serdaroğlu, 2015: 86).

Sanat, etimolojik bakımından amel, iş ve yapma anlamındaki *sunu* kelimesinden türeyen, Arapça kökenli bir kelimedir (Atalay, 2004: 3). Sanat, insanın iç dünyasının eseri olup bu yönüyle büyük ölçüde bireysel nitelik taşımaktadır. Ancak, diğer insanların iç dünyalarına da hitap ettiği için toplumsallaşmaktadır. Hegel’e göre “sanat, maddeye sokulan ve maddeyi kendine benzeten sanatçının ruhudur” (Kutup, 2010: 11). Tüm bu yaklaşımlar sanatı tanımlama ve anlamlandırma çabasının ürünü olarak ortaya çıkmış ve çıkmaya da devam etmektedir.

2.2. Sanatçı Kavramı

Sanatçı kavramıyla ilgili pek çok tanımlama yapmak mümkündür. En genel yaklaşımla sanatçı, sanatsal faaliyet ve yaratım süreci içinde bulunan kişileri ifade etmektedir.

Sanatçı kavramının kapsamı oldukça geniştir. Türk Dil Kurumu (TDK) güncel sözlüğüne göre sanatçı;

- Güzel sanatların herhangi bir dalında yaratıcılığı olan, eser veren kimse, sanat adamı, sanat eri, sanatkâr;
- Sinema, tiyatro, müzik gibi sanat eserlerini oynayan, yorumlayan, uygulayan kimsedir³.

Sanatçı kavramı ile ilgili olarak uluslararası kuruluşların ortaya koyduğu yaklaşım ve tanımlamalar aşağıda ele alınıp değerlendirilecektir. Zira, sanatçılara ilişkin uluslararası çalışma ve düzenlemeler bakımından söz konusu tanımlamalar esas alınmaktadır. Bu

³ Bkz.

<http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5729e8c1ed9825.22233307>, 25.10.2021.

bağlamda, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı (UNESCO)⁴, Avrupa Birliği (AB)⁵ ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)⁶ tarafından ortaya konulan tanımlamalar aşağıda ele alınacaktır.

Kültür alanında çeşitli faaliyetler yürüten ve bütün kültürleri insanlığın ortak mirası olarak gören UNESCO sanatçılığa ilişkin olarak oldukça kapsayıcı nitelikte bir tanımlama ortaya koyduğu görülmektedir. Bu tanıma göre sanatçı;

"Sanat eseri yaratan veya yeniden yaratan ya da onlara yaratıcı bir ifade kazandıran, herhangi bir istihdam ilişkisiyle veya mesleki kuruluşa bağlı olmasa dahi sanatçı olarak tanımlanmak isteyen veya tanımlanan, sanatsal yaratım sürecini hayatının asıl parçası olarak kabul eden; bu yolla sanat ve kültürün gelişmesine katkıda sunan kişidir"⁷.

Ülkemizin resmi aday statüsünde olduğu AB'nin kültürel alana ve bu kapsamda sanatçılara ilişkin de çalışmaları bulunmaktadır. Birliğin 2012 yılında yayınlanan kültürel istatistiklere ilişkin final raporunda on kültürel alan ve bu alanlara ilişkin beş fonksiyon belirlemiştir. Bu alanlar; kültürel miras, arşivler, kütüphaneler, kitap ve basım, görsel sanatlar (plastik sanatlar, fotoğraf, tasarım), performans sanatları (müzik, dans, tiyatro, karma sanatlar ve diğer canlı şovlar), görsel işitsel-multimedya, mimari, reklamcılık ve el sanatlarıdır⁸.

Birliğin ekonomik faaliyetlere ilişkin ortaya koyduğu, Avrupa Ekonomik Faaliyetler Sınıflamasında (NACE), faaliyetler numaralandırılarak kategorikleştirilmiş ve faaliyetlerin hangi işleri kapsadığı belirtilmiştir. Yaratıcı sanatlar başlığı altında (90.03); heykeltıraşlar, ressamlar, karikatüristler gibi bireysel sanatçıların faaliyetleri, gravürçüler, hat sanatçıları, tezhip sanatçıları ve benzer bağımsız sanatçıların faaliyetleri, imgesel-kurgusal ya da teknik

⁴ *Yeryüzündeki eğitim, bilim ve kültür çalışmalarının insanlığın ortak çıkarlarına uygun şekilde yürütülmesi yönünde uzlaşma kararları almaya, bunları barış ve işbirliği çerçevesinde uygulamaya çalışan bir dünya kurumu olan UNESCO'nun merkezi Paris'te olup, Türkiye'nin örgüte üyeliği 04.11.1946 tarihinde gerçekleşmiştir.*

⁵ *Türkiye-AB ilişkilerinin dönüm noktası, 10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki'de yapılan AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'dir. Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin adaylığı resmen onaylanmış ve Türkiye için hazırlanan ilk Katılım Ortaklığı Belgesi 8 Mart 2001 tarihinde AB Konseyi tarafından onaylanmıştır. Bkz. <<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=111&l=1>>, 25.10.2021.*

⁶ *Kuruluşun Anayasası, Barış Konferansı tarafından oluşturulup önce Paris'te, daha sonra Versay'da toplanan Çalışma Komisyonu tarafından 1919 yılının Ocak ve Nisan ayları arasında hazırlandı. ABD'deki Amerikan İşçi Federasyonu (AFL) Başkanı Samuel Gompers'in başkanlığındaki Komisyon'un üyeleri şu ülkelerin temsilcilerinden oluşmaktaydı: Belçika, Küba, Çekoslovakya, Fransa, İtalya, Japonya, Polonya, Birleşik Krallık ve ABD. Sonuçta, benzeri olmayan, üç taraflı, icra organlarında hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldıkları bir kuruluş ortaya çıktı. Bkz. <http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm>, 25.10.2021.*

⁷ *Bkz. <http://portal.unesco.org/en/ev.phpURL_ID=13138&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html>, 25.10.2021.*

⁸ *Bkz. <<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/341465/3199631/essnet-culture.pdf/a6518128-69b3-4d89-82b8-060a3ad01d5>>, 25.10.2021.*

tüm konulara ilişkin yazarlık ve bağımsız gazetecilik faaliyetleri ile tablo gibi sanatsal eserlerinin restorasyon faaliyetlerine (müzikal alet ya da mobilya restorasyon işleri kapsam dışı tutulmuştur) yer verilmiştir. Konser ve tiyatro sahnelerine ilişkin tesis işleri de diğer bir başlık altında (90.04) ele alınmıştır (EC, 2008: 301).

Sınıflamada, gösteri sanatlarını *destekleyici* faaliyetler başlığına da (90.02) yer verilmiş; yönetmen, yapımcı, sahne-set tasarımcıları ve kurucularının yürüttüğü faaliyetler ile ışık mühendisleri ve benzerlerinin faaliyetleri bu kapsamda değerlendirilmiştir (EC, 2008: 300).

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat)'nin kültürel istatistik verilerinde⁹ kültürel istihdam bölümünde kullandığı sınıflamada, kültürel istihdama ilişkin veriler ortaya konulurken kültürel alan bakımından da alt sınıflamalara ve bunlara ilişkin verilere yer verilmiştir. Bu bağlamda *yaratıcı sanatlar ile gösteri sanatları ve ilgili aktiviteleri* faaliyet alanına ilişkin istihdam verileri de ayrıca ortaya konulmuş, kültürel istihdamla ilgili yukarıda sözü edilen sınıflamaya atıfta bulunulmuştur¹⁰.

Bu bağlamda, Birliğin sanatçı kavramına ilişkin çerçeveyi bahsi geçen sınıflamalar kapsamında belirlediği söylenebilir.

Konuyla ilgili çalışmalar yürüten bir diğer kuruluş da Uluslararası Çalışma Örgütü'dür. Örgütün önemli bir yayını olan ISCO-88'in güncellenmiş biçimi ISCO-08 (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması), ülkelerin kendi ulusal sınıflamalarının geliştirilmesine katkı sunduğu gibi, meslek bilgilerinin uluslararası düzeyde karşılaştırmasını da mümkün kılmaktadır. Bu sınıflandırma sisteminin esasını işler oluşturmaktadır. Bu bağlamda sistem, yapılan işin niteliğine ve türüne göre dört seviyeli bir hiyerarşik yapıya sahiptir. Sınıflamada yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları grubu; *hukuk, sosyal ve kültür ile ilgili profesyonel meslek mensupları* alt ana grubu altında ele alınmıştır¹¹. Bu grupta yer alan meslekler ise; görsel sanatçılar, müzisyenler, şarkıcılar ve besteciler, dansçılar ve koreograflar, film, sahne vb. yönetmenleri ve yapımcıları, aktörler, radyo-televizyon ve diğer medya sunucuları ile başka yerde sınıflandırılmamış yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları olarak sıralanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün meslek sınıflaması sisteminde, görel olarak daha daraltılmış bir yaklaşım sergilenmektedir. Konu *meslek* temeli bağlamında değerlendirilmiş

⁹ Bkz. <http://ec.europa.eu/danmark/documents/alle_emner/information/110414_kulturel_statistik_en.pdf>, 25.10.2021.

¹⁰ Bkz. <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>, 25.10.2021.

¹¹ Bkz. <<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&kod=265&ustKod=265&seviye=1&detay=E&turId=null&turAdi=null&satirId=2687661>>, 25.10.2021.

ve sanatçılar ayrı bir alt ana grup olarak, profesyonel meslek mensupları¹² kapsamında ele alınmıştır.

Ulusal mevzuatımız bakımından sanat ve sanatçının korunması, sanatı geliştirilmesi ve sanat sevgisini yaygınlaştırılması ile sanatın teşvikine ilişkin birçok düzenleme bulunmasına rağmen doğrudan sanatçı tanımlaması getiren bir düzenleme bulunmamaktadır¹³. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün meslek sınıflandırma sistemi esaslarına göre, meslek unvanlarını, özetlenmiş meslek tanımlarını ve meslek kodlarını kapsayacak şekilde Türkiye İş Kurumu faaliyetleri kapsamında *Türk Meslekler Sözlüğü* hazırlanmıştır. İstihdam ve eğitim politikaları ve bu politikalara dayalı olarak hazırlanan plan ve programların sağlıklı ve günün koşullarına göre oluşturulmasını sağlamak ve iş arayanların istediği şartlarda iş bulması, işçi arayanların da kalifiye eleman bulması amaçlarına hizmet etmektedir¹⁴. Ulusal sözlükte ILO meslek sınıflaması sistematığına ve hiyerarşik yapısına uyulmuş, ancak yerel özelliklere göre farklı mesleklere de yer verilmiştir. Bu bakımdan daha geniş bir çerçeve çizildiği söylenebilir. Örneğin; yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları başlığı altında, görsel sanatçılar kapsamında indirmeci(cam), minyatürcü, sedefkârlık; dansçılar ve koreograflar başlığı altında semazenlik; müzisyenler, şarkıcılar ve besteciler başlığı altında kemençe sanatçısı ve zurnacı gibi mesleklere de yer verilmiştir.

Uluslararası kuruluşların konuyla ilgili sistem ve yaklaşımları değerlendirildiğinde, UNESCO tarafından yapılan tanımda sanatçılık kavramı, herhangi bir istihdam ilişkisi ya da belirlenmiş alanlarda faaliyette bulunma gibi ölçütler üzerinden değil, sanat eseri meydana getirme veya yorumlama üzerinden tanımlanmıştır. Bu bakımdan UNESCO'nu yaklaşımı oldukça kapsayıcı ve geniş bir nitelik taşımaktadır. Ancak bu çalışmanın konusunu oluşturan sanatçılar; bir istihdam ilişkisi çerçevesinde işgücü piyasasında yer alan ve sanatsal

¹² *Profesyonel meslek mensupları; mevcut bilgi birikimini artırır, bilimsel veya sanatsal kavram ve kuramları uygular ve sistematik bir şekilde öğretir ya da bu faaliyetlerden iki veya daha fazlasının bir bileşimi ile uğraşır. Bu ana grup içindeki mesleklerin çoğunda yapılan çalışmalar; dördüncü ISCO beceri seviyesinde yer alan becerileri gerektirir. Bkz. <<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&kod=2&ustKod=2&s>>, 25.10.2021.*

¹³ *Örneğin, 4848 Sayılı Kültür ve Turizm Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 2. maddesinde sayılan amaçların gerçekleştirilmesi için, bakanlığın merkez teşkilatı kapsamında bir takım ana hizmet birimlerinin kurulması öngörülmüş ve bu birimlerden biri olan Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü'nün görevleri sıralanmıştır; Klasik, çağdaş ve geleneksel sanat akımlarını takip ederek, yurt içindeki sanat faaliyetlerinin milli kültür ve çağdaş anlayışa uygun olarak yürütülmesi ve yayılmasını, milletin bu yönden bilgi sahibi olmasını sağlamak; ulusal resim ve heykel sanatları ile geleneksel Türk süsleme ve el sanatları koleksiyonlarını geliştirmek vd. (m. 8). Yine 5225 Sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu'nun 1. maddesinde kanunun amacı; "bireyin ve toplumun kültürel gereksinimlerinin karşılanması; kültür varlıkları ile somut olmayan kültürel mirasın korunmasını ve sürdürülebilir kültürün birer ögesi haline getirilmesini; kültürel iletişim ve etkileşim ortamının etkinleştirilmesini; sanatsal ve kültürel değerlerin üretilmesi, toplumun bu değerlere ulaşım olanaklarının yaratılması ve geliştirilmesini...sağlamak" olarak belirtilmiştir.*

¹⁴ *Bkz. <<http://www.iskur.us/iskur/turk-meslek-sozlugu.html>>, 25.10.2021.*

faaliyetini mesleki¹⁵ temelde yürütenlerdir. Bu bakımdan çalışmamıza, sınıflama tekniğinde *meslek* kavramını ölçüt alması nedeniyle, ILO Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ve Ulusal Meslekler Sözlüğü esasları kılavuzluk edecektir.

3. Sanatçıların İş İlişkileri Bağlamında Hakları: Kanada Örneği

Genel olarak sanatçılar ile kamu otoriteleri arasındaki ilişkiler, dönemin siyasi, sosyal ve ekonomik ortamından ve gelişmelerinden etkilenmektedir. Bu süreç sanata ve sanatçıya bakış açısını şekillendirme konusunda da belirleyici olabilmektedir. Kanada örneğinde de devlet ve toplum ile sanat arasındaki ilişkinin dönüşüm süreci ve aşamaları aşağıda genel hatlarıyla ele alınmıştır. Bu bilgiler, günümüz Kanada sanat dünyası ve özellikle sanatçıların toplu iş ilişkilerine özgü niteliklerin kavranabilmesi açısından önem taşımaktadır. Nitekim toplu iş ilişkileri sendikalar, işverenler, yapımcılar ve kamu otoritelerinin içinde yer aldığı çok bileşenli bir alanı ifade etmektedir.

Kanada federal hükümeti tarafından, sanat camiasının kamu gündemi açısından önemli bir kaynak olduğunun kabul edilmesi esas olarak Birinci Dünya Savaşı dönemine karşılık gelmektedir. Savaş sırasında Kanada hükümeti, savaş sürecini görsel olarak kaydetmeleri için Avrupa'ya bir grup ressam göndermiştir. İkinci Dünya Savaşı sırasında ise hükümet, sanatçıları Kanada'daki savaş çabalarına azalan desteği teşvik etmek için motive etmiştir (Nelson, 1988: 166). 1940'lı yılların sonlarına doğru, on altı sanatçı derneği kurulmuş ve sanat camiasının kolektif sesi güçlenmeye başlamıştır (Tippet, 1990). Kanada kültür politikasının gelişimini doğrudan etkileyen ve dönüm noktası niteliğindeki 1951 tarihli Massey-Lévesque Raporu, sanatçıların yalnızca eserlerinin satışıyla yaşayamayacaklarına vurgu yapmıştır (Cliche, 1996). Raporun ardından hükümet, Kanada Sanat Konseyi'ni finanse etmiştir. Bu durum, sanat camiası tarafından memnuniyetle karşılanmış ancak, hükümet sanatçılık mesleğinin resmi olarak desteklenmesine ilişkin stratejileri bu süreçte yeterince uygulayamamıştır (Yates, 1989: 19). 1970'lerin ortalarına gelindiğinde birçok sanatçı derneği kurulmuş ve hükümete sanatçıların yaşadığı zorlukların kabul edilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda çağrıda bulunulmuştur. Öneriler arasında, sanatçıların işsizlik sigortası ve Kanada Emeklilik Planı gibi programlara erişirken vergilendirme amacıyla serbest meslek statülerini korumalarına izin verecek ikili statünün getirilmesi de yer almaktaydı. Sanatçıların statüsüne ilişkin endişeler, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (UNESCO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi çok taraflı forumlarda da dile getirilmiştir. 1980 yılında Kanada hükümeti, tüm imzacı ülkeleri eğitim ve gelişim, çalışma ilişkileri ve vergilendirme dahil olmak üzere sanatçıların mesleki ve sosyal statüsüne yönelik politikalar uygulamaya teşvik eden UNESCO Sanatçıların Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı'nı imzalamıştır. Bu süreçte, tüm kültür sektörünü incelemek üzere özel bir komite niteliğindeki Federal Kültür Politikası İnceleme Komitesi kurulmuştur (Cliche, 1996). Komite, Massey-Lévesque Raporu'ndan

¹⁵ *Meslek, kişilerin belli bir eğitimle edindikleri ve hayatlarını kazanmak için sürdürdükleri düzenli ve kurallı faaliyetler bütünüdür ve kapsamına faaliyetlerin örgüt düzeyindeki konum ve önemi, meslek başarımı için gerekli bilgi, eğitim, deneyim, yetenek ve beceri gibi kişisel nitelikler girmektedir (Yıldız, 2010: 170).*

sonra ilk federal kültür politikası incelemesini yapmış ve sonuç raporunda sanatçıların çoğu "uzmanlaşmış çalışan yoksullar" olarak nitelendirilmiştir (Federal Cultural Policy Review Committee, 1982: 4). 1980'li yılların sonuna kadar, sanatçının ekonomik ve sosyal statüsünü inceleyen, tartışan ve önerilerde bulunan on iki federal girişim ortaya çıkmıştır. Raporlarda benzer sonuçlara ulaşılmış, kapsamlı kanıtlar toplanarak birçok öneri geliştirilmiştir. Aşağıdaki konular en sık atıfta bulunulan alanları oluşturmuştur:

- Sanatçılara vergilendirme konusunda profesyonel bir statü verilmesi;
- İşsizlik sigortası ve Kanada Emeklilik Planı gibi evrensel programlara erişimin kolaylaştırılması;
- Gelir ortalaması, ikili statü ve bağışlanan sanat eserleri için hayır kurumu makbuzu alma olanağı dahil olmak üzere iyileştirilmiş vergilendirme önlemleri;
- Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin güçlendirilmesi;
- Telif haklarının korunması;
- Sosyal yardımların güvenlik ağının sanatçılar bakımından genişletilmesi;
- Sanatçı derneklerinin hem çalışan hem de serbest meslek sahibi sanatçılar için toplu pazarlık araçları olarak yasal anlamda tanınması;
- Aracı iflasları durumunda sanatçılar için güvenli veya tercih edilen bir sınıflandırma öngörülmesi;
- İş sağlığı ve güvenliği tazminatına erişim;
- Sanatçıların gelirlerinden vergi borcunun erteleneceği bir kısmı için hesap açılması;
- Sanatsal özgürlüğün korunması ve güçlendirilmesidir (Cliche, 1996).

Kanada'da sanatçıların, sanatçı birlik ve sendikalarının günümüzdeki etkinliği ve gücü yukarıda genel hatlarıyla ortaya konulan sürecin bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve şekillenmiştir.

Sanatçıların çalışma ilişkileri bağlamındaki hakları aşağıda öncelikli olarak genel olarak belirlenmiş, sonrasında sanatçıların toplu iş hukukuna ilişkin hakları daha ayrıntılı biçimde ele alınmıştır.

3.1. Genel Olarak

Kanada, yasama güçlerinin federal ve eyaletler olmak üzere iki düzeye bölüldüğü federal bir devlettir. Anayasaya göre; eyaletler eğitim ve kültürel konularda federal hükümetin sorumluluğunu paylaşmakla sorumludur. İki düzeyde de kültür ve sanat alanıyla ilgilenen benzer kurumlar mevcuttur (Mcandrew, 2002: 27). Çalışma ilişkileri alanında ise; Kanada Çalışma Bakanlığı, istikrarlı ve yapıcı iş ilişkilerinin teşvik edilmesi amacıyla istihdamla ilgili çeşitli düzenlemeler çerçevesinde işyeri anlaşmazlıklarını gidermek, toplu

sözleşmelerin çözümüne yardımcı olmak ve toplu pazarlık bilgileri üretmek gibi faaliyetler yürütmektedir¹⁶.

Ülkede, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından temel bazı hak ve ilkeler bağlamında en üst sırada 1982 tarihli Kanada Anayasası yer almaktadır. Anayasa'nın ikinci maddesinde temel haklar başlığı altında; vicdan ve din özgürlüğü, basın özgürlüğü ve diğer iletişim medyası da dahil olmak üzere düşünce ve ifade özgürlüğü; barışçıl toplanma özgürlüğü ile örgütlenme özgürlüğü teminat altına alınmıştır. Ayrıca, yedinci madde kapsamında kişilerin yaşam, özgürlük ve güvenlik haklarından temel adalet ilkeleri uyarınca yoksun bırakılmama hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Anayasa'nın on beşinci maddesinde ise, herkesin özellikle ırk, ulusal veya etnik köken, renk, din, cinsiyet, yaş veya engelliliğe dayanan bir ayrımcılık olmaksızın yasa önünde eşit olduğu vurgulanarak eşitlik ilkesi hükme bağlanmıştır¹⁷.

Ülkedeki iş mevzuatı kaynakları, yasama yetkisinin anayasal olarak ikiye bölünmesi sebebiyle, federal ve eyaletler düzeyinde olmak üzere ikili biçimde ele alınabilir. Bu bağlamda federal düzeydeki kaynaklar şu şekilde sıralanabilir;

- Kanada İş Kanunu: Kanun kapsamında, endüstri ilişkileri ve toplu pazarlığa ilişkin hususlar da dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, kıdem, asgari ücret, izinler, fesih gibi konular düzenleme altına alınmıştır. 1985 tarihli Kanun içerdiği ayrıntılı hükümler ile çalışma ilişkileri bakımından temel kaynak niteliğindedir.
- Kanada İnsan Hakları Kanunu: Kanun, çalışanlar ve potansiyel çalışanlar (adaylar) için ırk, ulusal veya etnik köken, renk, din, yaş, cinsiyet, cinsel tercih, medeni hal, aile statüsü ve engelliliğe dayalı ayrımcılığa karşı koruma sağlamaktadır. Ayrıca kanun kapsamında, iş ilişkisi sona eren çalışanların eski durumlarına iadesi ile bu nedenle duyguların ve kişiliği zedelenen çalışan için az miktarda tazminat ödemesi de dahil olmak üzere, telafi yetkilerine sahip Kanada İnsan Hakları Mahkemesi kurulmuştur.
- Kanada Emeklilik Planı Kanunu ve İstihdam Sigortası Kanunu: Tüm işverenler için geçerli olan federal kanunlardır. Kanada Emeklilik Planı Kanunu, emeklilik veya kalıcı engellilik nedeniyle emeklilik maaşlarına hak kazanmış kişilere yöneliktir. İstihdam Sigortası Yasası, geçici işsizlik dönemlerinde bireylere yedek gelir sağlayan bir düzenlemedir (Wilkinson & Caughey, 2011: 1).

Bu bağlamda, federal düzeyde faaliyet yürüten bir sanatçının çalışma ilişkileri genel olarak yukarıda belirtilen düzenlemeler çerçevesinde şekillenecek, eyalet sınırları içinde çalışılması durumunda ise eyalet özel düzenlemeleri de belirleyici olacaktır. Kanada İş Kanunu'nda federal iş kavramından ne anlaşılması gerektiği ve hangi alanlarda yürütülen

¹⁶ Bkz. <<https://www.labour.gov.on.ca/english/lr/index.php>>, 25.10.2021.

¹⁷ Bkz. <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-15.html>>, 25.10.2021.

işin bu kapsamda sayılacağı ise, açık bir biçimde ifade edilmiştir¹⁸. Ancak, genel anlamda eyalet mevzuatı ile federal mevzuat arasında bir uyum olduğu söylenebilir. Nitekim, Ontario eyaleti İnsan Hakları Kanunu da federal muadili Kanada İnsan Hakları Kanunu gibi, tüm istihdam alanlarında ayırım yapılmaksızın eşit haklar ve fırsatlar sağlanmasını amaçlamaktadır. Ayrıca, kanun kapsamında, insan haklarına yönelik şikayetleri inceleyen ve hükme bağlayan bir mahkeme oluşturulmuştur (Wilkinson & Caughey, 2011: 2). Konumuzla ilgili olarak, aşağıda federal iş mevzuatı üzerinde durulacaktır.

Kanada İş Kanunu'nun birinci bölümünde yer alan tanıma göre işçi; bir işveren tarafından istihdam edilen ve sözleşmenin bağımlı tarafını oluşturan herhangi bir kişiyi ifade eder. Ancak, yönetim işlevleri yerine getiren veya endüstri ilişkileri ile ilgili konularda özel bir kapasitede çalışan bir kişi işçi tanımı içinde yer almaz (m. 3). Bu bağlamda, bir sanatçının Kanada İş Kanunu çerçevesinde işçi kabul edilebilmesi için bu tanım kapsamında yer alması gerekmektedir. İşçi statüsündeki bir sanatçı da bireysel iş ilişkileri bakımından, aşağıda genel hatlarıyla üzerinde durulacak olan koruyucu düzenlemelerden faydalanacaktır.

Kanada'da, bir iş sözleşmesine iş mevzuatı kapsamında belirlenen asgari standartlara aykırı hüküm konulması yasaklanmıştır. Bu nitelikte olup sözleşmeye dahil edilen hükümler geçersiz kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin, yazılı ya da sözlü olarak yapılabilmektedir. İşe başlanmasından sonra, iş sözleşmesine bir promosyon veya tazminat artışıyla ilişkili olmadıkça ek bir husus konulması mümkün değildir. Sözleşme, çalışanın unvanı, sorumlulukları, ücreti, yapılacak yardımları ve izin sürelerini içermelidir (Campbell, 2011: 3).

Kanada İş Kanunu'nun, “Endüstri İlişkileri” başlıklı birinci bölümünde ise, toplu iş ilişkileri ayrıntısıyla ele alınmıştır. Kanunun “İş sağlığı ve güvenliği” başlıklı ikinci bölümünde; işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne ilişkin olarak, öncelikle genel bir çerçeve çizilmiş, takip eden maddelerde ise sorumluluğun kapsamı oldukça ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. İşverenin genel yükümlülüğü kapsamında; her işverenin çalıştırdığı kişilerin, işyerinde sağlığının ve güvenliğinin korunmasını sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (m. 124). Kanunun devam eden maddelerinde ise; tüm kalıcı ve geçici inşaatların, korkuluk ve barikatların öngörülen standartlara uygun olmasını sağlamak; tüm iş kazaları, mesleki hastalıkları ve diğer tehlikeli olayları öngörülen şekilde araştırmak,

¹⁸ Kanunun Açıklama başlıklı ikinci maddesine göre; şu alanlarda yürütülen işler federal iş olarak kabul edilmiştir: gemilerin işletilmesi ve Kanada'nın herhangi bir yerinde gemi ile nakliye dahil olmak üzere, denizde seyrüsefer ve denizcilik için veya bununla bağlantılı olarak işletilen bir işletme, yapılan bir iş veya taahhüt, herhangi bir ili diğer illerle bağlantılıdır veya bir il sınırlarını aşan demiryolu, kanal, telgraf veya başka bir çalışma veya taahhüt, bir ili başka bir ille bağlayan veya bir il sınırlarının ötesine uzanan bir dizi gemi hattı faaliyeti, il ve diğer iller arasında veya herhangi bir il ve Kanada dışındaki herhangi bir ülke arasındaki feribot faaliyeti, havaalanı, uçak veya bir hava taşımacılığı hattı faaliyeti, bir radyo yayın istasyonu faaliyeti, Banka Kanunu'nun ikinci bölümü anlamında bir banka veya yetkili bir yabancı banka faaliyeti, bir eyalette tamamen yerleşik olursa dahi, parlamentonun Kanada'nın genel yararı olduğunu ilan ettiği ya da iki veya daha fazla ilin yararı için, yürütmeden önce veya sonra bu nitelikte olduğu kabul edilen iş veya taahhüt ile eyaletlerin yasama organlarının münhasır yasama yetkisi dışındaki bir iş, taahhüt veya işletme. Bkz. <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-1.html#h-3>>, 25.10.2021.

yetkililere bildirmek gibi ayrıntılı yükümlülüklerle yer verilmiştir (m. 125 vd.)¹⁹. İş sözleşmesi kapsamında çalışan bir sanatçının da işini ifa ederken, işverenden söz konusu iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerini getirmesini talep etme hakkı vardır.

Kanun’un “Çalışma Saatleri, Ücretler, Tatil ve İzinler” başlıklı üçüncü bölümünde; söz konusu hususlar sırasıyla ele alınmıştır. Buna göre; bir işçinin normal çalışma süresi günde sekiz saat, haftada kırk saati aşmamalıdır. Bir sanayi kuruluşundaki çalışmanın doğasının çalışma saatlerinin düzensiz dağılımını gerektiriyorsa, günlük ve haftalık çalışma saatlerinin, düzenlemelerde öngörülen şekilde, iki veya daha fazla haftayı içerecek şekilde ortalama olarak hesaplanabileceği de kanunda hüküm altına alınmıştır (m. 169). Ayrıca, bir toplu iş sözleşmesine tabi olarak çalışanlar için, bu asgari süreler kanunun öngördüğü koşulların sağlanması şartıyla değiştirilebilmektedir. Bu koşullar; en az iki haftalık ortalama çalışma süresinin kırk sekiz saati aşmaması ve söz konusu çalışmaya ilişkin zaman çizelgesinin işveren ve sendika tarafından yazılı olarak kabul edilmesidir (m. 172). Fazla çalışma ücreti, saatlik normal çalışma ücretinin bir buçuk katından az olamayacaktır (m. 174). Ücret konusunu, taraflar arasında kararlaştırılabilmektedir. Ancak işverenin, işçinin bulunduğu eyaletin yasama meclisi tarafından belirlenen saatlik asgari ücretten daha düşük bir oranda ücret ödeyemeyeceği hüküm altına alınmıştır (m. 178)²⁰. Örneğin; 01.10.2016 tarihinden 30.09.2017 tarihine kadar Alberta eyaleti için geçerli olan asgari ücret, saat başına 12,20 dolar olarak belirlenmiştir²¹. Yıllık ücretli izin konusunda ise; bir çalışma yılını dolduran her çalışanın en az iki haftalık; bir işveren nezdinde altı yıllık kıdemi bulunan bir işçinin ise, en az üç haftalık ücretli yıllık izin hakkına sahip olduğu belirtilmiştir (m. 184). Kanun’un üçüncü bölümünün onuncu kısmında ise; iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hususlar düzenleme altına alınmıştır. Bu kapsamda önce; önemli hastalık, ölüm veya kaybolma gibi bazı genel nedenler sıralanmış, takip eden maddelerde ise özel sona erme sebebi olarak fesih uygulamasına ilişkin ayrıntılara yer verilmiştir (m. 204 vd.). Üç ay boyunca sürekli biçimde istihdam edilen bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, feshin haklı nedene dayanması durumu dışında, durumu sona erme tarihinden en az iki hafta önce yazılı olarak işçiye bildirmek zorundadır. Ancak, bildirim süresini beklemek istemeyen işveren için diğer bir seçenek; işçiye iki haftalık ücreti tutarında bir tazminat ödeyerek iş sözleşmesini feshetmektir (m. 230)²². Bu bağlamda sanatçı ile işveren arasındaki bir iş sözleşmesinin de genel sebeplerle ya da fesih yoluyla sona ermesi mümkündür. Fesih haklı nedenle ya da bildirimli olarak gerçekleşebilir. En az üç aylık kıdemi bulunan bir sanatçının iş sözleşmesini feshetmek isteyen işverenin, haklı bir nedene dayanmadığı sürece, bunu en az iki hafta önce yazılı olarak sanatçıya bildirmesi gerekecektir. Bildirim süresini

¹⁹ Bkz. <<http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>>, 25.10.2021.

²⁰ Kanunun Eşit Ücret başlıklı maddesinde ise, iş ilişkisinde ayrımcı uygulamanın tipik biçimlerinden birini oluşturan ücret ayrımcılığı hususu ayrıca düzenleme altına alınmıştır. Buna göre; işverenlerin ücret konusunda ayrımcı uygulamalardan kaçınma yükümlülüğüne vurgu yapılmıştır. Ayrıca, işverenin ayrımcı bir uygulamada bulunduğu makul gerekçelerle destekleyen bir müfettişin, durumu Kanada İnsan Hakları Komisyonu’na bildirebileceği ya da Kanada İnsan Hakları Kanunu çerçevesinde şikâyetle bulunabileceği hüküm altına alınmıştır (m. 182). Bkz. <<http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>>, 25.10.2021.

²¹ Bkz. <<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/canada>>, 25.10.2021.

²² Bkz. <<http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>>, 25.10.2021.

beklemek istemeyen işveren için işçiye iki haftalık ücreti tutarında bir tazminat ödeyerek iş sözleşmesini feshetme hakkı da tanınmıştır.

Sanatçıların sosyal güvenlik hakları ise, büyük ölçüde genel sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında şekillenmektedir. Ancak bunun yanında, özel bazı uygulama ve tedbirlerin varlığı da dikkat çekmektedir.

Kanada'nın ilk ulusal sosyal sigorta programı İşsizlik Sigortasıdır. İşsizlik Sigortası Kanunu 1940 yılında federal hükümet tarafından uygulamaya konulmuştur. Takip eden süreçte, 1962 yılında Kuzey Amerika'da ilk kez devlet ve vergi destekli, kamuya açık bir tıbbi bakım sigortası planı getirilmiştir. Bu kapsamda, 1966 yılında federal hükümet Tıbbi Bakım Kanunu'nu kabul etmiş, 1971 yılına gelindiğinde ise tüm eyaletler mevzuat hükümlerine göre sisteme tabi olmuşlardır. Emeklilik, maluliyet yardımları ve hayatta kalanlara sağlanan yardımlar bakımından sosyal sigorta koruması sağlayan Kanada Emeklilik Planı, Federal hükümet tarafından 1965 yılında oluşturulmuştur²³. Kanada Emeklilik Planı kapsamında, tüm Kanada vatandaşları bir emeklilik maaşı ve Yaşlılık Güvencesi Yardımı alma hakkına sahiptir. Emeklilik planı kapsamında alınan miktar, programa ödeme yapılan yıl sayısına ve kazançların toplam miktarına göre hesaplanmaktadır. Kendi adına bağımsız çalışan tüm kişilerin (sanatçılar dahil) hem işveren hem de işçi paylarını ödeyerek bu plana ödeme yapmaları gerekmektedir. Ancak kendi adına serbest çalışan sanatçıların gelir seviyeleri düşük olduğu için, plan kapsamında yapılan ödemeler de düşük seviyededir. Bu açıdan, *emektar Kanadalı sanatçıların*, Kanada kültürüne olan katkıları göz önüne alınarak, düşük gelire sahip olmaları nedeniyle yaşadıkları problemlere çözüm bulmak için bir yöntem geliştirilmiştir. Şöyle ki; profesyonel sanatçı birliklerinden-federasyonlarından bazıları, üyeleri için ilgili kurum ve sanatçının ücretinden yapılan kesintilerce finanse edilen fonlar başlatmışlardır. Üyeler adına bu fonlar, Kanada Emeklilik Birikim Planı'na ödeme yapılması için kullanılmaktadır. Yine, Kanada Yazarlar Federasyonu gibi birlikler, üyeleri için grup sigorta planlarına sahiptirler. Görsel sanatçılar için ise sigorta veya plan uygulaması mevcut değildir (Capiau & Wiesand, 2006: 83). Bu bağlamda, sosyal güvenlik sisteminden sanatçılar da diğer bireyler gibi mevzuat çerçevesinde faydalanmakta ve sosyal güvenlik hakları, oluşturulan özel fonlar ve toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle desteklenmektedir.

3.2. Sanatçıların Toplu İş Hukukuna İlişkin Hakları

Kanada İş Kanunu'nun “*Endüstri İlişkileri*” başlıklı birinci bölümünde, temel bazı tanımlara yer verilmiştir. Bu tanımlamalara göre sendika; işverenler ile işçiler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesini amaçlayan, bir şube veya yerel örgüt şeklinde de olabilecek işçi organizasyonları olarak tanımlanmıştır. Yetkili sendika; bir pazarlık birimindeki çalışanlar için toplu pazarlık yapması Kanada Endüstriyel İlişkiler Kurulu tarafından onaylanmış ve sertifikası iptal edilmemiş bir sendikayı veya bir pazarlık biriminde çalışanlar adına toplu sözleşme yapan diğer herhangi bir sendikayı ifade etmektedir. Toplu sözleşme; bir işveren

²³ Bkz. <<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/social-security/>>, 25.10.2021.

ile bir pazarlık acentesi arasında istihdam koşulları ve ilgili şartlara ilişkin hükümleri içeren yazılı anlaşma olarak ifade edilmiştir (m. 3). Kanunda “Temel Özgürlükler” başlığı altında ise; her işçinin kendi seçtiği sendikaya üye olmak ve yasal faaliyetlerine katılmakta serbest olduğu; her işverenin de kendi seçtiği işveren örgütüne ve yasal faaliyetlerine katılmakta serbest olduğu belirtilerek, sendikal özgürlük bakımından teminat sağlanmıştır (m. 8)²⁴.

Kanada’da, sendikalar tarihsel süreç içinde geleneksel olarak zanaat birlikleri ve endüstriyel birlikler olarak ikiye bölünmüştür. İlk sendikal yapılar nitelikli işçiler tarafından basım ya da marangozluk gibi alanlarda kurulmuştur. Yirminci yüzyılın sonlarında sendikaların diğer türleri de ortaya çıkmıştır²⁵. 1989 yılından önce, yalnızca üç ilde toplu pazarlık hakkını güvence altına alan yasaların varlığı söz konusuydu (Forsey, 1961). Kamu sektörü sendikaları ise, kamu çalışanlarının örgütlenmesi ve toplu pazarlık yapmasına izin veren kanuni düzenlemelerin kabul edilmesiyle 1960’lı yıllarda ortaya çıkmıştır.

Ülkede sanatçılar da dahil olmak üzere, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda faaliyet yürüten Federal Arbuluculuk ve Uzlaştırma Servisi (FMCS) önemli bir birim olarak karşımıza çıkmaktadır. Federal Arbuluculuk ve Uzlaştırma Servisi, Kanada İş Kanunu’nun yargı yetkisi altındaki sendikalara ve işverenlere uyuşmazlıkların önlenmesi ve çözümü konusunda yardım sağlamak üzere kurulmuştur. Servis, bir diğer uyuşmazlık çözümü yöntemi olan “tahkim” konusunda da önemli bir rol oynamaktadır. Şikayetler, haksız işten çıkarmalar ve ücret tahsilatı gibi Kanada İş Kanunu ve Ücretli Koruma Programı Kanunu tarafından yönetilen belirli türdeki anlaşmazlıkların çözülmesi için hakemlerin atanmasını koordine etmektedir. Ancak FMCS tarafından yürütülen temel faaliyetler, toplu sözleşme süresi boyunca anlaşmazlıkların çözülmesi ve endüstriyel ilişkilerin iyileştirilmesine yöneliktir. Bu kapsamda işverenlere ve sendikal çalışanlara aşağıdaki olanaklar sunulmaktadır:

- Uzlaştırma ve arbuluculuk hizmetleri aracılığıyla anlaşmazlığın çözümünün sağlanması,
- Anlaşmazlıkların ortaya çıkmasından önce önlemeyi amaçlayan anlaşmazlık önleme hizmetlerinin sunulması. Bu hizmet, toplu pazarlık ve ortak çatışma çözümü konusundaki eğitim çalışmaları yoluyla sağlanmaktadır²⁶.

Toplu pazarlık sürecinin başlaması ve işleyiş süreci ise, genel hatları ile aşağıdaki şekilde ilerlemektedir.

Toplu pazarlık süreci, toplu sözleşmenin yenilenmesi, revize edilmesi veya yeni bir toplu sözleşmenin yapılması amacıyla, işveren veya sendika tarafından diğer tarafın toplu

²⁴ Bkz. <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-1.html#h-1>>, 25.10.2021.

²⁵ Bkz.

<<http://autocww.colorado.edu/~toldy2/E64ContentFiles/HistoryOfTheAmericas/LaborUnionCanada060130.html>>, 25.10.2021.

²⁶ Bkz. <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/collective-bargaining.html>>, 25.10.2021.

sözleşmeye başlamasını talep eden yazılı bir bildirim olan toplu pazarlık bildirimini ile başlamakta. Pazarlık bildirimini yapılır yapılmasıyla süreç, iyi niyetle pazarlık yapmak işveren ve sendikanın sorumluluk alanına girmektedir. Bu süreçte bir anlaşmazlığın söz konusu olması veya müzakerelerin Kanada İş Kanunu'nun ellinci bölümünde belirtilen süre içinde başlamaması halinde, taraflardan herhangi birinin Çalışma Bakanı'na bir anlaşmazlık bildirimini sunma hakkı vardır²⁷. Kanada Endüstri İlişkileri Yönetmeliği'nin²⁸ altıncı bölümünde belirtildiği şekilde yapılmış bir anlaşmazlık bildirimini olması durumunda Çalışma Bakanı, anlaşmazlığın çözülmesine yardımcı olması için on beş gün içinde bir uzlaştırma görevlisi atamaktadır. Uzlaştırma görevlisinin altmış günlük bir görev süresi vardır. Ancak taraflar kabul ederse, uzlaşma süresinin uzatılması mümkündür. Uzlaşma süresinin sonunda ise, yirmi bir günlük bir *soğuma süreci* başlar. Bekleme süresi boyunca, Çalışma Bakanı, tarafların anlaşmaya varmalarına yardımcı olmaya devam etmek için bir arabulucu atayabilir. Bu süre içinde taraflar kanuni olarak grev veya lokavt hakkını elde ederler. Ancak, grev veya lokavt ilan etme hakkının elde edilebilmesi için karşı tarafa ve Çalışma Bakanına yetmiş iki saat öncesinden bildirimde bulunulması gerekmektedir. Ayrıca sendikanın greve başlayabilmesi için üyelerinden grev yetkisi (İş Kanun'un 87/3. maddesi kapsamında) alması gerekmektedir. Çalışma Bakanı gerekirse belirli konuları Kanada Endüstri İlişkileri Kurulu'na (CIRB)²⁹ yönlendirebilir. Örneğin; tarafların halkın güvenliği veya sağlığına yönelik ani ve ciddi bir tehlikeyi önlemek için, olası bir iş durması sırasında asgari hizmetlerin sürdürülebilmesi konusunda bir anlaşmaya sahip olmaları gereklidir. Böyle bir anlaşmaya varamadıkları durumlarda, Çalışma Bakanı konuyu karar vermesi için CIRB'ye havale edebilir. Diğer bir olasılık da her iki tarafın kabul etmesi şartıyla sorunların çözümü için bir hakem atanmasıdır. Sonuç olarak, toplu pazarlık ihtarı verilene, uzlaştırma süreci gerçekleşene, uzlaştırma sürecinin bitiminin üzerinden yirmi bir gün geçene ve grev oyu alınana kadar taraflar grev veya lokavt haklarını kullanamazlar. Nadir durumlarda, uzlaştırma sürecinin süresi (altmış gün); tarafların mutabakatı ile kısaltılabileceği gibi, Bakanın uzlaştırma görevlisi, uzlaştırma komiseri veya uzlaştırma kurulu atamamasına karar vermesi halinde ortadan kaldırılabilir. Bazı durumlarda ise, grev veya lokavtın kamu yararı üzerinde önemli bir etkiye sahip olması nedeniyle, işe dönüş mevzuatına veya önleyici mevzuata ihtiyaç duyulabilir. Ancak, işe dönüş mevzuatı veya özel mevzuat genel olarak son çare olarak görülmektedir³⁰.

²⁷ Bkz. <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/page-25.html#s-50>>, 25.10.2021.

²⁸ Yönetmelik metni için bkz. <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2002-54/page-1.html#h-5>>, 25.10.2021.

²⁹ Kanada Endüstri İlişkileri Kurulu (CIRB), Kanada İş Kanunu'nun Endüstri İlişkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Standartlarına ilişkin belirli hükümlerinin yorumlanmasından ve idaresinden sorumlu bağımsız, temsilî, yargı benzeri bir mahkeme niteliğindedir. Ayrıca, CIRB Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun'un II. “Mesleki İlişkiler” kısmının yorumlanmasından ve idaresinden ve de Ücretli Koruma Programı Yasası kapsamındaki temyiz sürecinden sorumludur. Bkz. <<http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/eng/home>>, 25.10.2021.

³⁰ Bkz. <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/collective-bargaining.html>>, 25.10.2021.

Ülkede, toplu sözleşmeler kapsamında müzakere edilen konu başlıkları ağırlıklı olarak; iş sınıflandırılmaları, ücret oranları, çalışma süreleri, fazla çalışma ücretleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve iş dağıtımına ilişkin hususlardır. Bunun yanında, sözleşme süresi boyunca ortaya çıkacak çatışmaları gidermek için öngörülmiş tahkim usulleri de kapsama alınmaktadır. Sendikalar, yerel düzeyden ulusal ve uluslararası düzeye kadar farklı seviyelerde örgütlenmişlerdir. Yerel sendikalar, genellikle ulusal veya uluslararası sendika ve birliklerin bir parçası niteliğindedirler. Bir sendikanın bir işyerinde pazarlık temsilcisi olarak onaylanması için, bir devlet kurumu olan Eyalet Çalışma Kurulu'na başvurması gerekmektedir. Kurul, sendika üye sayısı vasıtasıyla, sendikanın o işyerindeki işçilerin çoğunluğu tarafından desteklenip desteklenmediğini ve temsil konusunda yetkisini belirler. Ülkede, sendikalar siyaset alanında da aktif rol almaktadırlar. Siyasal çalışmaların büyük kısmı, çalışanların genel menfaatini korumak için sendikaların oluşturduğu merkezi emek örgütleri tarafından yürütülmektedir. Bu emek örgütlerinin en önde geleni; üyeleri ve diğer çalışanların çıkarına olan mevzuatın oluşturulması için lobi faaliyeti yürüten ve işçi tazminatları ile çalışma koşulları için asgari standartlara ilişkin mevzuatı destekleyen Kanada Çalışma Kongresi (CLC)'dir. Sendikalar ayrıca evrensel sağlık sigortası, işsizlik sigortası, sağlık ve güvenlik mevzuatı gibi (insan hakları, kadınlar için ücret eşitliği gibi toplumsal konular da dahil olmak üzere) toplumsal refah önlemleri bakımından da bir baskı grubu oluşturmuşlardır. Ülkedeki en büyük merkezi emek kuruluşu olan Kanada Çalışma Kongresi'ni, Québec eyaletinde çok sayıda sendikayı kapsayan Ulusal Sendikalar Konfederasyonu takip etmektedir³¹. Kanada'da sendikalaşma oranı 2015 yılı için %31,8, toplu iş sözleşmesinin kapsamına ilişkin oran ise %30,6'dır. Ülkede sendikalar ulusal, uluslararası, bağımsız bir yerel organizasyon ve yerel şubeler olmak üzere dört temel düzeyde faaliyet göstermektedirler. Ancak, çalışanların çoğunluğu (%69,7) ulusal birliklere üyedir³².

Ülkede faaliyet gösteren sanatçı birlik ve sendikaları şunlardır:

Kanada Televizyon ve Radyo Sanatçıları Birliği (ACTRA), Kanada Oyuncular Birliği (EQUITY), Kanada Müzisyenler Federasyonu (CFM), Toronto Müzisyenler Derneği, Kanada Tasarımcıları Derneği, Quebec Profesyonel Sanat Derneği (APASQ), Kanada Dans Sanatçıları Birliği (CADA), Kanada Yönetmenler Birliği (DGC), Tiyatro Sahne Çalışanları Uluslararası Birliği (IATSE), Kanada Ulusal Opera Birliği (opera.ca) Kanada Oyun Yazarları Birliği (PGC), Kanada Tiyatroları Profesyonel Birliği (PAC), Kanada Besteciler, Yazarlar ve Müzik Yayıncıları Derneği (SOCAN), Sanatçılar Sendikası (UdA), Kanada Yazarlar Birliği (WGC), Kanada Yazarlar Sendikası³³.

³¹ Bkz.

<<http://autocww.colorado.edu/~toldy2/E64ContentFiles/HistoryOfTheAmericas/LaborUnionCanada060130.html>>, 25.10.2021.

³² Bkz.

<<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/collective-bargaining-data/reports/union-coverage.html>>, 25.10.2021.

³³ Bkz.

<<http://www.caea.com/EquityWeb/Links/ProAssoc.aspx>>, 25.10.2021.

Ülkede, sanatçı birlik ve sendikaları bazı sektörlerde, özellikle sanatçıların topluluk olarak çalıştığı sahne sanatları ve medya alanında, çeşitli başarılar elde etmişlerdir. 1940'lı yıllardan başlayarak, yapımcı gruplarıyla akdedilen toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki sanatçılar için daha ayrıcalıklı tazminat, sağlık sigortası ve benzer menfaatler sağlanmıştır. Ülkede 1960'lı ve 70li yıllarda sanatçı birlik ve sendikaları örgütlenme sürecine girmiştir. Ancak, genel olarak toplu iş sözleşmeleri yapmak ve kolektif güç oluşturmak bakımından bazı zorluklar da yaşandığı belirtilmektedir. Bu durumun başlıca nedenleri olarak;

- Bazı sanatçılar için sözleşme ilişkisinin, yalnızca işin ya da eserin ortaya çıkarılmasından sonra gerçekleşmesi;
- Birçok sanatçının tek başına çalışması ve yayıncı, yapımcı veya galeri ile arasındaki sözleşmeyi bireysel olarak oluşturması, gösterilmektedir (Neil & Craig, 2010: 7).

Ülkedeki güçlü bir sanatçı örgütü olan EQUITY'nin taraf olduğu ve tiyatro, dans, opera alanlarında imzalanmış bazı toplu iş sözleşmeleri, içerdiği ayrıntılı hükümler ve güncel olmaları bakımından aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

- Kanada Tiyatroları Sözleşmesi (CTA): Kanada Oyuncular Birliği ile Kanada Tiyatroları Profesyonel Birliği (PACT) arasında müzakere edilen sözleşme, ülke çapında birçok profesyonel ve bölgesel tiyatro şirketi tarafından imzalanmıştır. Sözleşmenin yürürlüğünün başlangıç tarihi 29.06.2015, bitiş tarihi ise 24.06.2018'dir. Bağımsız Tiyatro Sözleşmesi (ITA) ise, Kanada Tiyatroları Sözleşmesi'ne benzer nitelikte olup PACT üyesi olmayan profesyonel tiyatro şirketleri için kullanılmaktadır. İki sözleşme arasında uyum sağlanması için, Bağımsız Tiyatro Sözleşmesi'nde 04.01.2016 tarihinden itibaren geçerli olan temel bazı değişiklikler yapılmıştır. Kanada Tiyatroları Sözleşmesi, temel terim ve durumlarla ilgili genel bir bölüm ve ücretlerle ilgili bir bölüm olmak üzere, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; tiyatrolarda faaliyet yürüten meslek gruplarının iş tanımlarından, on altı yaşın altındaki çocuk sanatçıların çalıştırılmasına ilişkin standart ve koşulların belirlenmesine kadar birçok konuyu kapsayacak şekilde, tiyatrolardaki çalışma ilişkileri ayrıntısıyla ele alınmıştır³⁴. Ücretlere ilişkin bölümde ise; aylık, haftalık, günlük ya da saatlik yapılacak ödemelerdeki asgari tutarlar, çeşitli çalışan grupları için ve yapılan işin niteliği, ifa koşulları dikkate alınarak tespit edilmiştir³⁵.
- Kanada Ulusal Bale Sözleşmesi (NBCA): Kanada Ulusal Balesi ile akdedilen ve 2016-2019 dönemini kapsayan sözleşme; giriş kısmı, elli bir madde ve iki ek maddeden oluşmaktadır. Giriş kısmında, sözleşmenin taraflarına ve süresine ilişkin bilgiler verilmiştir. Sözleşmenin birinci maddesinde; tüm dansçılar,

³⁴ Bkz. <<http://www.caea.com/Equityweb/EquityLibrary/Agreements/Theatre/CTA/2015-2018CTA-MaterialTerms-FINAL.pdf>>, 25.10.2021.

³⁵ Bkz. <<http://www.caea.com/Equityweb/EquityLibrary/Agreements/Theatre/CTA/2015-2018CTAMinimumFeeBooklet-FINAL.pdf>>, 25.10.2021.

anlatıcılar, şarkıcılar, aktörler, koreograflar, sahne yöneticileri ve yardımcılarının sözleşmenin kapsamında olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, sözleşmeye sadece dansçılar değil söz konusu sanat faaliyetiyle ilgili görevler üstlenen diğer sanatçı gruplarının da dahil edilmesiyle, kapsamın oldukça geniş tutulduğu söylenebilir. Sözleşmede, çalışma koşulları çeşitli hükümler kapsamında ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Sözleşmenin onuncu maddesinde ücret kavramından ne anlaşılması gerektiği açıklanarak devamında asgari ücret tutarlarını ortaya koyan bir liste sunulmuştur. Buna göre ücret; sanatçının sözleşmeli haftalık ücretinin yanında, ek hizmetler için ödemeler ile sözleşmede yer alan diğer tazminatlar da dahil olmak üzere sanatçıya ödenmesi gereken tüm paraları içermektedir. Tanımlara ilişkin on ikinci maddede ise, söz konusu sanatçıların tanımı ve hangi işleri yürüttükleri de açıklanmıştır. Sözleşmenin *Genişletilmiş Sağlık ve Dış Sigortası* başlıklı on üçüncü maddesinde; karşı tarafın, her bir sanatçının Genişletilmiş Sağlık ve Dış Sigortası primini, tek ve eşit bir oranda karşılayacağı kararlaştırılmıştır. Sendikaya bildirimde bulunmak ve kapsamın mevcut seviyeden daha az olmaması şartıyla karşı tarafın, sigorta sağlayıcısını değiştirme hakkı da bulunmaktadır. Maddede, henüz Ontario Sağlık Sigortası Planı kapsamına girmeyen yabancı sanatçılar da dahil olmak üzere tüm sanatçıların, sigorta şirketinin evde ve çağrı üzerine gelen tıbbi personeline erişme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Yabancı sanatçıların da söz konusu sigortanın kapsamına alınması oldukça olumlu bir yaklaşımdır. Ayrıca madde kapsamında; bir sanatçının kısa süreli iş göremez duruma düşmesi halinde sanatçıya haftalık kazancın %75'ine eşit bir gelir sağlanacağı hükmü bağlanmıştır. Ödenecek tutarın azami sınırının ise, İstihdam Sigortası Kanunu çerçevesinde dönemsel olarak değiştirilen haftalık sınıra göre tayin edileceği belirtilmiştir (m. 13/3). Maddenin sözleşme sürelerine ilişkin kısmında; kıdemleri gözetilmeksizin tüm ana dansçıların ve şirkette beş sezondur çalışan diğer tüm sanatçıların elli iki haftayı kapsayan yıllık bir sözleşme istihdam edilmeleri öngörülmüştür (m. 13/9). Sözleşmenin devamında ücretli izinler, izinlerin sıralanması, konuk sanatçı ücretleri, performanslara ilişkin azami süre sınırları gibi hususlara değinilmiştir³⁶.

Kanada Oyuncular Birliği'nin bu alanda taraf olduğu diğer sözleşmeler ise; EQUITY ile Alberta Bale arasında 2017-2020 dönemini kapsayacak şekilde 20.02.2017 tarihinde onaylanan Alberta Bale Sözleşmesi; Kraliyet Winnipeg Balesi (RWB) ile 2014-2017 dönemini kapsayan Kanada Bale Sözleşmesi ve Les Grands Bale Canadiens ile akdedilen Les Grands Bale Canadiens Sözleşmesidir³⁷.

- Kanada Opera Sözleşmesi (COA): Kanada Oyuncular Birliği ile Kanada Opera Şirketi arasında 2016-2019 dönemi için 08.09.2016 tarihinde onaylanan sözleşme, giriş kısmı ile elli iki madde ve eklerden oluşmaktadır. Sözleşmenin giriş

³⁶ Sözleşmenin tamamı için bkz. <<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Dance/NBC/NBCA2016-2019.pdf>>, 25.10.2021.

³⁷ Bkz. <<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Dance/DanceLibrary.aspx>>, 25.10.2021.

kısmında, taraflara ilişkin bilgiler yanında sözleşmenin kapsamına ilişkin bilgilere de yer verilmiştir. Buna göre sözleşme kapsamında kullanılan sanatçı kavramı ile; solistler, sahne sanatçıları (dansçılar da dahil olmak üzere), çıraklar, koro üyeleri, sahne yönetmeni, sahne asistanı, asistan ve çırak sahne yönetmeni, koreograf, yardımcı koreograf ve bale eğitmenleri ifade edilmektedir. Asistan ve çırakların da kapsama alınmış olması, sözleşme ile öngörülen koruyucu düzenlemelerden bu grupların da yararlanması bakımından önem arz etmektedir. Sözleşmenin *Güvenli ve Saygın İşyeri* başlıklı maddesinde; taciz edici ve şiddet içeren davranışların engellendiği ya da en aza indirildiği güvenli ve saygın bir işyeri ortamını teşvik etme konusunda tarafların ortak bir taahhüt atında oldukları belirtilmiştir (m. 7). Sözleşmenin tazminatlar başlıklı on birinci maddesinde ise; ücretlerin ödeme şekli, zamanı, tura çıkılması halinde yapılacak ödemeler, kısmi çalışılan haftalardaki ödeme gibi hususlar üzerinde durulmuştur. Ayrıca, yürütülen faaliyet türüne göre değişen haftalık (bazı gruplar için günlük ya da saatlik) asgari ücret tutarlarına ilişkin bir listeye de yer verilmiştir. Sözleşmenin devam eden maddelerinde; tanımlar, provalar, performanslar, ek performansların süresi ve asgari ücret düzeyleri, kostümlerin sağlanması gibi konular ele alınmış, *Güvenli ve Sıhhi Yerler* başlığı altında ise; soyunma odalarının fiziksel koşullarından, prova ve sahnelerin ideal sıcaklık derecelerine kadar ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir³⁸.

Sanatçıların toplu iş ilişkileri kapsamında üzerinde durulması gereken bir başlık da ülkede yürürlükte olan *Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun*'dur.

Uluslararası boyutta, sanatçıların özel çalışma koşullarını ve sendikal haklarını tanıyan ilk federal kanun olan *Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun*, Kanada'da 1993 yılında kabul edilip 1995 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun, kendi adına bağımsız çalışan sanatçıları temsil eden dernekler, sendikalar veya federasyonlar ile federal yapımcılar ve kurumlar arasındaki toplu iş sözleşmeleri için yasal bir çerçeve sağlamaktadır. Kanun, işçi-işveren ilişkisi ile çalışan sanatçılar ve eyalet yetki sınırları içerisinde çalışan sanatçıları kapsamamaktadır (Capiou & Wiesand, 2006: 80). Kanun, federal yetki alanı içinde bağımsız profesyonel sanatçılar ve yapımcılar arasındaki profesyonel ilişkilerin yürütülmesi için bir çerçeve oluşturmaktadır. Sanatçıların mesleki çıkarlarını temsil edebilecek dernek ve sendikalara üye olma hakları, sanatçıların yapımcılara hizmet sunacağı asgari koşullar üzerinde anlaşmaya varmak amacıyla toplu pazarlık yapma hakları kanun kapsamında garanti edilmektedir. Kanun ayrıca yapımcıların pazarlık yapma ve ölçek anlaşmalarına girme amaçlarıyla birlikler oluşturmasına da izin vermektedir. Ölçek anlaşmaları, belirli bir sanat sektörü için geçerli olan asgari koşulları belirlemektedir. Ancak, sanatçılar daha uygun menfaatler ve haklar sağlayan bireysel sözleşmeler üzerinde pazarlık yapmakta da özgürdürler³⁹. Kanadalı görsel sanatçı Philip Fry'a göre kanun "sanatçıların ve sanat

³⁸ Sözleşmenin tamamı için bkz. <<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Opera/COA/COA.pdf>>, 25.10.2021.

³⁹ Bkz. <<http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/eng/00283.html#s1.5>>, 25.10.2021.

biçimlerinin kurumsal geçerliliğini” sağlayan büyük güce sahip bir düzenleme niteliğindedir⁴⁰ (Cliche & Lenet, 1992).

Kanun kapsamında, sanatçılar ve yapımcılar arasındaki profesyonel ilişkilerin yürütülmesi için, federal yargının yetki alanı içerisinde *Kanadalı Sanatçıların ve Yapımcıların Profesyonel İlişkileri Mahkemesi* oluşturulmuştur. Parlamente’ye, Çalışma Bakanlığı vasıtasıyla rapor veren mahkemenin üç temel sorumluluk alanı vardır;

- Sanat sektörünü kapsayan disiplinleri belirlemek,
- Üyeleri adına toplu iş sözleşmelerine katılma hakkına sahip ulusal sanatçı birliğini onaylamak,
- Birlikler ile federal yapımcılar ve ajanslar arasındaki sanatçı hizmetleri ve ilgili diğer konulara ilişkin minimum koşulları belirleyen sözleşmeleri düzenlemek.

Bugüne kadar mahkeme; yirmi üç sanatsal sektörü belirlemiş, yirmi bir sanatçı birliğini onaylamış, federal yapımcı ve ajanslarla on dört ödeme ölçekli sözleşme düzenlemiştir (Capiou & Wiesand, 2006: 80).

Sanatçıların Statüsüne ilişkin Kanun’a göre, bir sanatçının profesyonel statü alabilmesi için “ulusal sertifikalı dernek” üyeliği bakımından gerekli şartları yerine getirmesi gerekmektedir. Sanat sektörleri ve kapsam alanları belirlendikten sonra, hangi sanatçı derneklerinin sertifika almaya uygun olduğu belirlenmekte ve bu kuruluşlara üyeleri adına toplu pazarlık yapma hakkı verilmektedir. Sertifikalı derneğin amacı, belirli bir disiplin içindeki sanatçılar için asgari çalışma koşulları ve maaş skalası anlaşmaları oluşturmaktır. Sektör başına yalnızca bir dernek sertifikasyon için uygun görülmektedir. Bu durum, kültürel meşruiyet için büyük bir rekabet sürecini de beraberinde getirmektedir (Ontario Ministry of Culture and Communication, 1992).

Kanun 2002-2003 yılları arasında gözden geçirilmiş ve mevzuatın tek başına yeterli olmadığı konusunda bir fikir birliğine varılmıştır. Bu bağlamda, yasanın federal yapımcılarla sınırlı olması ve yalnızca çalışma ilişkilerini ele alması, sanatçı örgütleri tarafından temel eksiklikler olarak görülmüştür⁴¹. Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun’un *Mesleki İlişkiler* kısmının idaresine ve uygulanmasına ilişkin sorumluluk, 01.04.2013 tarihinden itibaren CIRB’ye bırakılmıştır. Kurul, federal düzeyde özel sektördeki iş uyuşmazlıkları konusunda yasal yetkilerini kullanarak çalışma ilişkileri sorunlarını çözmektedir. Kurulun faaliyetleri pazarlık haklarının verilmesi, değiştirilmesi ve feshedilmesi; haksız iş uygulaması şikayetlerinin soruşturulması, arabuluculuk sürecinin karara bağlanması; halk sağlığını veya güvenliğini korumak için olası bir iş durması sırasında sürdürülmesi gereken hizmet

⁴⁰ Ancak bu düzenleme ve uygulamaların, politika yapımcılar tarafından tanınmayan sanatsal disiplinler veya sanat toplulukları arasında görece ayrımcılığa yol açabileceğine ilişkin yaklaşımlar için bkz. Anselmi & Gouliamos, 1994. Ayrıca, Kanada’nın kültür politikalarının, sanatçıları marjinal ekonomik konumlarından kurtarmaya odaklanmak yerine kültür endüstrisinin büyümesini ve sanat kurumlarının bakımını desteklediği yönündeki eleştirisi için bkz. British Columbia Advisory Committee on the Status of the Artist, 1994.

⁴¹ Bkz. <<http://www.culturalpolicies.net/web/canada.php?aid=514&cid=1100&lid=en&curl=813>>, 25.10.2021.

düzeylerinin belirlenmesi ve hukuka aykırı grev veya lokavt hallerinde durdurma ve cayma yetkilerinin kullanılması şeklinde sıralanabilir⁴². Mevcut yasal rejim kapsamında, toplu pazarlık için uygun kültürel faaliyet sektörlerinin tanımlanması; bu sektörlerde çalışan serbest meslek sahibi sanatçıları temsil etmek için sanatçı derneklerinin belgelendirilmesi; sanatçılar, sendikalar veya yapımcılar tarafından ileri sürülen haksız işgücü piyasası uygulamaları ve diğer konularla ilgili şikayetleri ele almak ve çözüm önerilerinde bulunmak, kurulun sorumluluk alanında yer almaktadır⁴³.

Ülkede, Sanatçıların Statülerine İlişkin Kanun hükümlerinin etkisinin değerlendirilmesi bakımından bir rapor hazırlanmış ve kanunun sanatçıların sosyoekonomik durumlarını yeterince geliştirmediği belirtilerek aşağıda belirtilen alanlarda adım atılması gerektiğine işaret edilmiştir;

- Sanatçıların ekonomik durumunu istikrara kavuşturmaya yardım etmek için bir gelir ortalama mekanizması oluşturulması,
- İşsizlik sigortasına erişimin kolaylaşması,
- Bir iflas durumunda sanatçılar için imtiyazlı veya teminatlalı alacaklılar olarak yeni bir sınıflandırma yapılması,
- Emeklilik planları, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri ile diğer sosyal yardım programları için iyileştirilmiş bir erişim sağlanması (Capiou & Wiesand, 2006: 83).

Kanuna ilişkin olarak yukarıda belirtilen eleştiri başlıkları, esasında ülkede sanatçılarla ilgili adım atılması gereken öncelikli sorun alanlarını ortaya koyması bakımından da ipucu sunmaktadır. Ancak bu eleştiri noktalarına rağmen, uygulamanın oldukça özgün ve başarılı olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca, Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun kapsamında oluşturulan *Kanadalı Sanatçıların ve Yapımcıların Profesyonel İlişkileri Mahkemesi*'nin, bir ihtisas mahkemesi olmasının yanında, sanatçıların çalışma ilişkileri bakımından yürüttüğü özel faaliyetler ile model oluşturacak nitelikte bir yapı sergilediği söylenebilir.

Toplu iş hukukuna ilişkin temel göstergeler bağlamında, aşağıda Kanada ve Türkiye bakımından bir karşılaştırma tablosuna yer verilmiştir.

⁴² Bkz. <<http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/eng/00641.html#s1.1>>, 25.10.2021.

⁴³ Bkz. <<http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/eng/00283.html#s1.5>>, 25.10.2021.

Tablo 1
Toplu İş Hukukuna İlişkin Temel Göstergeler

Ülke	Toplu Pazarlık Düzeyi	Sendikalaşma Oranı (Genel)	Sendikal Güç ve Etkinlik	Özel Hukuki Düzenleme
Türkiye	İşyeri: Kanuni düzenleme ile tarafları bağlayıcı şekilde belirlenmiştir.	Yirmi işkolu kapsamında, özel sektör sendikalarının toplam üye sayısı bağlamında bu oran %14,32'dir*.	Sanatçı sendikaları tarihsel birikime sahip olmayıp, toplu pazarlık gücü bakımından zayıftır.	Sanatçıların toplu iş ilişkilerini düzenleyen özel bir kanuni düzenleme ya da mekanizma bulunmamaktadır.
Kanada	İşyeri/işletme: Uygun toplu pazarlık düzeyinin veya ünitesinin belirlenmesi konusundaki yetkisi, toplu pazarlık taraflarının özgür iradelerine bırakılmıştır.	En yüksek oran Quebec eyaletinde olup %39,9'dur. En düşük oran, Alberta eyaletinde olup %25,8'dir. Kanada ortalaması ise, %31,3 düzeyindedir**.	Sendikalar merkezi ve güçlü konumdadır.	Sanatçıların Statüsüne İlişkin Kanun, konuya ilişkin özel bir düzenleme niteliğinde olup, toplu iş ilişkileri konusunda sanatçılara yönelik özel mekanizma ve uygulamaların varlığı söz konusudur.

Kaynak: * <https://www.csqb.gov.tr/media/88077/2022_ocak.pdf>, 25.10.2021; ** <<https://www.statista.com/statistics/442980/canada-union-coverage-rate-by-province/>>, 25.10.2021.

Daha öne değinilen konular ve tabloda belirtilen hususlar, sanatçıların iş ilişkileri bakımından korunmalarının genel olarak birçok faktörle bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Ülkelerdeki sendikalaşma oranının yüksek olması; sendikaların gerek toplu pazarlık süreci gerekse politika belirleyicilere yön verme bakımından güçlü ve etkili olmaları; sanatsal alana ve sanatçıların iş ilişkilerinin kendine özgü yapısına uygun kanuni düzenleme, özel mekanizma ve uygulamaların varlığı sanatçıların iş ilişkileri bağlamında korunmalarına büyük katkı sunmaktadır.

4. Sonuç

Sanatçıların yaşamlarını ve bu bağlamda sanatsal çalışmalarını gelecek kaygısı taşımadan sürdürmeleri oldukça önemlidir. Bunun için ise, sanatçıların insan onuruna yakışır nitelikte çalışma koşulları içinde mesleklerini icra etmeleri gerekmektedir.

Ülkemizde sanatçıların iş mevzuatının koruyucu hükümlerinden yeterince faydalanabildiklerini söylemek oldukça güçtür. Sanatçıların bireysel iş hukuku alanındaki koruyucu hükümlerden yararlanamamalarının başlıca nedeni, sanatçıların “işçi” sayılıp sayılmadıkları konusunda gerek alanda gerekse yargı mercileri nezdinde yaşanan kafa karışıklığıdır. Bu belirsizliğin ortadan kaldırılması, İş Kanunu’na eklenecek özel hükümler bağlamında yapılabileceği gibi, konuya ilişkin özel bir hukuki düzenlemenin yapılması da mümkündür.

Sanatçıların bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku ya da sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hakları ülkemizde *bütün* olarak genel nitelikli düzenlemeler çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu durum, sanatsal çalışmanın niteliğiyle çatışan düzenlemelerin uygulanma güçlüğü yaratmakta ve sanatçıların haklarına tam anlamıyla ulaşabilmelerini engellemektedir. Şüphesiz, her ülke farklı tarihsel gelişim sürecine sahip olup, bu süreç o ülkede sanat ve sanatçılara yaklaşım bakımından da etkili olmaktadır. Bu durum, konuya ilişkin hukuksal düzenlemelere de yansımaktadır. Kanada örneğinde de sanatçıların iş ve sosyal güvenlik mevzuatı bakımından sahip oldukları haklar ağırlıklı olarak genel nitelikli iş mevzuatı hükümleri çerçevesinde şekillenmektedir. Ancak ülkede; sanatçıların çalışma ilişkileri konusunda haklarına ilişkin *özel nitelikli* düzenleme ve uygulamalar

bulunmaktadır. Bu noktada sanatçıların sosyal güvenlik hakkı ile ilgili olarak genel yasal düzenlemeler dışında sanatçılara özel uygulamalar kapsamında bazı sanatçı birliklerinin oluşturduğu fon uygulamaları öne çıkmaktadır. Kanada kültürüne olan katkıları göz önüne alınarak, profesyonel sanatçı birliklerinden bazılarının, üyeleri için ilgili kurum ve sanatının ücretinden yapılan kesintilerle finanse edilen fonlar oluşturmaları, bunun en güzel örneğidir. Bu fonlar aracılığıyla birlikler, üyeler adına Kanada Emeklilik Birikim Planı'na ödeme yapmaktadırlar. Ayrıca, Kanada Yazarlar Federasyonu gibi birlikler, üyeleri için grup sigorta planlarına sahiptirler. Ülkedeki sendikaların gelişmiş ve kurumsallaşmış yapısı, sanatçıların sosyal güvenliği konusunda sistemin açıklarının kapatılması bakımından olumlu bir etki yaratmaktadır. Ülkemizde ise, sanatçı sendikalarının bu yönde bir uygulaması bulunmamaktadır. Şüphesiz bu uygulamalar sendika ve birliklerin üye sayısı, mali yeterliliği, etkin işleyişi gibi hususlar bakımından güçlü bir yapıya sahip olmalarıyla yakından ilgilidir. Ancak sanatçı sendika ve birliklerinin bu yönde faaliyet yürütmeleri bakımından yasal bir engel de bulunmamaktadır. Bu bağlamda, esasen kamusal politikalarla çözülmesi gereken sosyal güvenlik alanına ilişkin sorunların, sanatçı kuruluşları tarafından oluşturulacak grup ya da topluluk sigortalarına ilişkin bir sistem ile bir ölçüde hafifletilmesi mümkündür. Devletin de belli oranlar da katkı sunarak finansmanına dahil olabileceği böyle bir sistemde, özellikle emektar sanatçılar bakımından bir emeklilik yardım planı öngörülebilir. Bu önlemler yanında, emeklilik hakkının elde edilebilmesi bakımından mevzuatımızdaki yaş hadleri, faaliyet yürütülen sanat dalının özellikleri de göz önüne alınarak sanatçılar bakımından ayrıca ele alınabilir. Daha önce üzerinde durulan ve özellikle dansçılık gibi fiziksel icra esasına dayanan sanatsal branşlarda, sanatçı grupları bakımından yaş hadlerinin geriye çekilmesi düşünülebilir.

Sanatsal alana ve bu alanın aktörleri olan sanatçılara yönelik etkin hukuksal düzenlemelerin ortaya konulması önemli bir adım olmakla birlikte, tek başına istenilen sonucu doğurmayacaktır. Sanat ve toplum ilişkisi düşünüldüğünde konunun daha bütünsel bir yaklaşımla ele alınması ve konuya ilişkin toplumsal duyarlılığın artırılması, sanatçıların yaşam ve çalışma koşulları bakımından da olumlu etkiler yaratacaktır.

Kaynaklar

- Anselmi, W. & K. Gouliamos (1994), *Mediating culture: The politics of representation*, Toronto: Guernica.
- Atalay, E. (2004), "Sanat Özgürlüğü Temel Hakkının Kapsamı ve Diğer Temel Hak ve Özgürlüklerle İlişkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-28.
- Boztaş, E. & N. Düz (2013), "Sanatta Denge Unsurunun Sanat Yapıtına Kazandırdığı Estetik Değerler", *Akademik Bakış*, (39), 1-14.
- British Columbia Advisory Committee on the Status of the Artist (1994), *In spirit and in law: Report of the British Columbia Advisory Committee on the Status of the Artist*, Victoria: Ministry of Small Business, Tourism and Culture.
- Campbell, J.D. (2011), *Employment Agreements*, <[http://www.weirfoulds.com/files/9117_WeirFoulds%20%20Employment%20Law%20I n%20Canada%20\(2011\).pdf](http://www.weirfoulds.com/files/9117_WeirFoulds%20%20Employment%20Law%20I n%20Canada%20(2011).pdf)>, 25.10.2021.

- Capiou, S. & A.J. Wiesand (2006), *The Status of Artists in Europe*, Brussels: European Parliament European Institute for Comparative Cultural Research.
- Cliche, D. & M. Lenet (1992), *Under the umbrella of Bill C-7: The professional artist as public servant*, Ottawa.
- Cliche, D. (1996), *Status of the Artist or of Arts Organizations?: A Brief Discussion on the Canadian Status of the Artist Act*, <<https://cjc-online.ca/index.php/journal/article/download/939/845?inline=1>>, 25.10.2021.
- Çakır-Aydın, M. (2009), *Sanatlar ve Toplumsal Etkileşim: Sanat ve Sosyoloji İlişkisi Üzerine*, İstanbul: E yayınları.
- Federal Cultural Policy Review Committee (1982), *Report of the Federal Cultural Policy Review Committee*, Ottawa: Information Services, Department of Communications.
- Forsey, E. (1961), *The Canadian Historical Review*, Toronto: University of Toronto Press.
- Kutup, N. (2010), “İnternet ve Sanat, Yeni Medya ve net.art”, *XII. Akademik Bilişim Konferansı*, <https://ab.org.tr/ab10/kitap/kutup_AB10.pdf>, 25.10.2021.
- Leger, M.J. (2010), “The Non-Productive Role of the Artist: The Creative Industries in Canada”, *Third Text*, 24(5), 557-570.
- McAndrew, C. (2002), *Artists, Taxes and Benefits: An International Review*, London: Arts Council of England.
- Nelson, J. (1988), *The Colonized Eye*, Toronto: Between the Lines.
- Ontario Ministry of Culture and Communication (1992), *The status of the artist in Ontario: Summary of consultations*, Toronto: Ontario Ministry of Culture and Communication.
- Serdaroğlu, F. (2015), “Entelektüel Sanatçı İlişkisi ve Türkiye’de Entelektüelin Konumu”, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (41), 85-101.
- Tippett, M. (1990), *Making culture: English-Canadian institutions and the arts before the Massey Commission*, Toronto: University of Toronto Press.
- Wilkinson, J. & N. Caughey (2011), *Overview of Canada’s Legal Framework for Employment Matters*.
- Yates, S. (1989), “In Canadian Artists’ Representation” (ed.), *Power of association /L’union fait la force: Twenty years of artists’ representation*, Ottawa: Canadian Artists’ Representation.
- Yılmaz, E. (1999), “Etik Açısından Sanatçı ve Sanat Eseri”, *Anadolu Sanat*, (9), 166-172.
<<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>, 25.10.2021.
<<http://autocwww.colorado.edu/~toldy2/E64ContentFiles/HistoryOfTheAmericas/LaborUnionCanada060130.html>>, 25.10.2021.
<http://ec.europa.eu/danmark/documents/alle_emner/information/110414_kulturel_statistik_en.pdf>, 25.10.2021.
<<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/341465/3199631/essnet-culture.pdf/a6518128-69b3-4d89-82b8-060a3ad0d1d5>>, 25.10.2021.
<<http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>>, 25.10.2021.
<<http://laws.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>>, 25.10.2021.
<<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-1.html#h-1>>, 25.10.2021.
<<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-1.html#h-3>>, 25.10.2021.

- <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/page-15.html>>, 25.10.2021.
- <http://portal.unesco.org/en/ev.phpURL_ID=13138&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html>, 25.10.2021.
- <<http://www.ab.gov.tr/index.php?p=111&l=1>>, 25.10.2021.
- <<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Dance/DanceLibrary.aspx>>, 25.10.2021.
- <<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Dance/NBC/NBCA2016-2019.pdf>>, 25.10.2021.
- <<http://www.caea.com/EquityWeb/EquityLibrary/Agreements/Opera/COA/COA.pdf>>, 25.10.2021.
- <<http://www.caea.com/Equityweb/EquityLibrary/Agreements/Theatre/CTA/2015-2018CTAMaterialTerms-FINAL.pdf>>, 25.10.2021.
- <<http://www.caea.com/Equityweb/EquityLibrary/Agreements/Theatre/CTA/2015-2018CTAMinimumFeeBooklet-FINAL.pdf>>, 25.10.2021.
- <<http://www.caea.com/EquityWeb/Links/ProAssoc.aspx>>, 25.10.2021.
- <<http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/eng/00283.html#s1.5>>, 25.10.2021.
- <<http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/eng/00641.html#s1.1>>, 25.10.2021.
- <<http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/eng/home>>, 25.10.2021.
- <<http://www.culturalpolicies.net/web/canada.php?aid=514&cid=1100&lid=en&curl=813>>, 25.10.2021.
- <http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm>, 25.10.2021.
- <<http://www.iskur.us/iskur/turk-meslek-sozlugu.html>>, 25.10.2021.
- <<http://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/social-security/>>, 25.10.2021.
- <<http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/canada>>, 25.10.2021.
- <<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&kod=265&ustKod=265&seviye=1&detay=E&turId=null&turAdi=null&satirId=2687661>>, 25.10.2021.
- <<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatirListeAction.do?surumId=210&kod=2&ustKod=2&s>>, 25.10.2021.
- <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/page-25.html#s-50>>, 25.10.2021.
- <<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2002-54/page-1.html#h-5>>, 25.10.2021.
- <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/collective-bargaining-data/reports/union-coverage.html>>, 25.10.2021.
- <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-relations/collective-bargaining.html>>, 25.10.2021.
- <<https://www.labour.gov.on.ca/english/lr/index.php>>, 25.10.2021.
- <<https://www.statista.com/statistics/442980/canada-union-coverage-rate-by-province/>>, 25.10.2021.
- <<https://www.statista.com/statistics/442980/canada-union-coverage-rate-by-province/>>, 25.10.2021.