

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
KARŞILAŞTIRMALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Aralık 2025 - Sayı:2

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından
Sahne, Perde, Ekran Oyuncuları

İÇİNDEKİLER

Oyuncuların Bakış Açısından Oyuncuların Çalışma Koşulları	1
Hukuk, Düzenlemeler ve Yargı Kararları Işığında Oyuncuların Hukuki Statüsü	11
Karşılaştırmalı Hukuktan Örnekler	13

İLETİŞİM:

Adres: Santralistanbul Kampüsü Eski Silahtarağa Elektrik Santrali Kazım Karabekir Cad.
No: 2/13 34060 Eyüpsultan İstanbul

Web: <https://kisgh.bilgi.edu.tr/tr/>

Oyuncuların hukuki ilişkisi çok uzun bir dönem oyuncu ile tiyatro sahibi arasındaki ücret karşılığı oyunculuk faaliyetinin yürütüldüğü sözleşme ilişkisi çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu sözleşme ilişkisinin hukuki niteliği itibarıyla bir iş ilişkisi olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği tartışması ise görece yakın bir döneme aittir. 20. yüzyılın ilk yarısı sinemanın icadıyla birlikte oyuncululuğun farklı bir biçimde icrasını mümkün kılmıştır. 1920'lerde oyuncunun performansının teknolojik araçlar yardımıyla film veya ses kaydı biçiminde sabitlenebilmesi oyuncuların kendi çalışmalarının tekrarlanabilen kopyalarından ücret talep edebilmesi sorununun öne çıkmasına yol açmıştır. İcracı Sanatçılar, Fonogram Yapımcıları ve Yayın Kuruluşlarının Korunmasına Dair Roma Sözleşmesinin oluşumunda (1961) Uluslararası Çalışma Örgütü ve oyuncu sendikaları aktif rol oynamışlardır. Aynı dönem oyuncuların iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku anlamındaki haklarının da şekillenmeye başladığı dönemdir.

Hukukumuzda yalnızca iş ilişkisinden kaynaklanan çalışma koşulları değil sosyal güvenlik hukuku da bağımlı/bağımsız çalışma ayırımı üzerinde şekillenir. Bağımlı çalışanlar ise devlet memurları ve işçiler olarak iki alt gruba ayrılabilir. Başlangıç noktası olarak ifade etmek gerekir ki hukuk çalışanın hukuki statüsüne yaptığı işin türüne göre değil çalışmanın nasıl yürütüldüğüne bakarak karar verir. İş sözleşmesini diğer iş görme borcu doğuran sözleşmelerden ayırt eden yönü “bağımlılık”tır. Bağımlılık en yalın haliyle iş görme ediminin işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirilmesi olarak tanımlanabilir. İşte tam bu noktada akla şu soru gelmektedir: Oyunculuk faaliyetinin barındırdığı yaratıcılık, yetenek ve uzmanlık ile işin görülmesine ilişkin yahut iş organizasyonu bünyesindeki emir ve talimatlar ne ölçüde bağdaşır? Görüldüğü üzere oyuncular işçi olabilirler mi sorusu sorulduğunda, devlet memuru, sanatkâr memurun bağımlılığı söz konusu olduğunda akla gelmeyen pek çok soru akla gelmektedir: Bu soruların hukuken isabetli biçimde yanıtlanabilmesi iki hususa bağlıdır: Oyuncuların nasıl çalıştığının bilgisi ve hukuken bağımlılığın tespitinde hangi hususların dikkate alındığı bilgisi.

Bu iki alanı birbiriyle buluşturmak amacıyla 23 Eylül 2022 tarihinde Oyuncular Sendikası ile Karşılaştırmalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku UAM bir araya gelerek, ETKİNİZ’in finansal desteğiyle düzenledikleri Sahne, Perde ve Ekran Oyuncuları konulu sempozyumda bir araya gelerek konuyu tüm yönleriyle tartışmıştır.

Elimizde olmayan nedenlerle Bültenin yayımı gecikmiş olsa da geçen süre içinde Bülten’de dile getirilen sorunlara ilişkin herhangi bir iyileşme kaydedilmediğinden, mevcut metni yayımlama kararı aldık. Bu Bülten, söz konusu toplantıda öne çıkan görüş ve yorumların bir özetini içermektedir.”

Oyuncuların Bakış Açısından Oyuncuların Çalışma Koşulları

Oyuncular Sendikası’nın 2021-2024 dönem Başkanı Sayın Vahide Perçin açış konuşmalarında yaşanan sorunları aşağıdaki biçimde özetlemiştir:

“...Ancak ben de bir oyuncu olarak alanda ne gibi sorunlar yaşıyoruz, nasıl çalıştırılıyor, bu konuda kısaca bilgi vermek istiyorum. Sendikamızın çalışmalarını takip edenler muhakkak biliyorlardır ama bilmeyenler de çalışma koşulları ile ilgili pek çok oyuncunun isyanına basında denk gelmiş olabilirler. Başlangıçta alanımızdaki örgütlenme, çalışma koşullarının insanın dayanma gücünü zorlayacak bir noktaya gelmesi sebebiyle başladı. Sendikamız 2011 yılında kurulduğunda özellikle setlerdeki çalışma saatlerini kayıt altına almaya çalıştı. Çünkü maalesef çalıştığımız iş yerlerinde İş Hukuku kurallarına uyulmuyor. Çalışma saatleri ve koşulları işverenlerimizin inisiyatifinde. Çalışma saatlerinin makul düzeye gelmesi için mücadele ettiğimiz dönemde işyerlerinde aralıksız 32 saat çalışan ve 4-5 saatlik bir aranın ardından tekrar iş yerine dönen meslektaş sayımız azımsanmayacak sayıdaydı. Bizim örgütlenmemizden sonra, teknik ekipte yer alan arkadaşlarımızın da örgütlenmesi ile reklam alanında günde 16 saat, dizi alanında ise günde 12 saat çalışılabilecek noktaya gelindi. Ancak elbette çalışma saatleri açısından istikrarlı bir noktada olduğumuzu söyleyemeyiz. Günde 12 ve 16 çalışma saatini aşan iş yerlerinin sayısı hiç de az değil.

2022 yılında bu şekilde çalışıyor olmak gerçekten kabul edilebilir değil. Çalışma şeklimize bakıldığında, biz oyuncuların açıkça bağlı çalışan yani işçi olduğumuz görülüyor. Kendimden örnek vermek istiyorum. Bir dizi filmde çalışmaya başladığımda derhal, emir talimat ilişkisi de başlamış oluyor. “*Hangi saatte nerede olacağım, ne zaman işten çıkıp evime gideceğim, hangi kostümü giyeceğim, hangi saatte yemek molası vereceğim, hangi tarihte izinli olacağım*” gibi konuların hepsi işveren tarafından belirlenen konular. Ayrıca set içinde de yönetmenin direktifleri doğrultusunda çalışmak ve senaryoya bağlı kalmak zorundayım. Çalışma biçimim bu olmasına rağmen ben yapımcıya fatura kesiyorum! Pratikte oyuncular tamamen işçi gibi çalıştırılmalarına rağmen, hukuki ve idari süreçlerin tamamında tüccar muamelesi görüyorlar. Bu durum zincirleme şekilde çalışma hayatında oldukça büyük sorunların yaşanmasına sebep oluyor. İmzaladığımız sözleşmeler gerçekten hiç adil olmayan, ağır yükümlülükler üstlendiğimiz sözleşmeler... Sözleşmelerin ilk 8-10 maddesine baktığınızda tamamen yapımcıya bağlı olduğumuzu gösteren düzenlemeler olduğu görülebiliyor. Buna rağmen, aynı sözleşmelerde “***Oyuncu kendi nam ve hesabına çalıştığı için fatura kesecektir***” ibaresi yer alıyor. Dünyanın tüm gelişmiş ülkelerinde oyuncular bağlantılı hak sahibidir ve telif alırlar. Ancak bizlere imzalatılan muvafakatnameler ile bedelsiz olarak tüm haklarımızı devrediyoruz. Yani ne işçilikten doğan haklarımızı ne de telif haklarımızı alabiliyoruz... Pek çok yapımcı bir de şöyle bir argüman öne sürüyor: “Eğer işçi olursanız telif haklarınızı alamazsınız.” Peki şu anda telif haklarımızı alabiliyor muyuz? Alamıyoruz! Bugün 3. oturumda bu konuların da ele alınacak olmasından son derece memnun olduğumu belirtmek isterim.

Anlattığım şekildeki düzensizlik, kuralsızlık ve pratikteki yanlış uygulamaların doğruymuş gibi yansıtılması sorunların artarak devam etmesine yol açıyor. İş güvenliğinin sağlanmaması, kelepçe sözleşmelerin varlığı, çalışma koşullarının ağırlığı, ücret ve telif alacakları ile ilgili sorunlar, sosyal güvenlik sorunları gibi çok sayıda sorunumuz var. Her birinin ele alınması gerekiyor ama öncelikle oyuncuların 4A’lı

çalıştırılması gerektiği hususu hukuk camiasında da kabul görebilirse ve bu konuda gereken çalışmalar yapılabilirse çok daha hızlı ilerleyebileceğimize inanıyoruz. Yıllardır var olan hatalı ama kemikleşmiş uygulamaları değiştirmek gerçekten kolay olmayacaktır. Farkındayız. Ancak değişimin mümkün olduğuna da inanıyoruz. Bu noktada başta da belirttiğim gibi hukukçularımızın desteğine ve sorunlarımızın hukukçularımızın gündeminde kalıcı olarak yer bulmasına ihtiyaç duyuyoruz. Özetle, biz buraya kadar gelebildik, elimizden gelenin daha fazlasını da yapmaya hazırız ancak siz değerli hukukçuların desteği olmadan yol alabilmemiz pek mümkün görünmüyor.

Özellikle hukuk kaynağı olarak başvurulabilmesi için doktrin çalışmalarına ağırlık verilmesi önemsedığımız bir konudur. İş mahkemelerinin görevli olduğu konularda sorunlarımız anlaşılamadığı için davalarımızı iş mahkemelerinde tutamıyoruz. Böylece hakkımızı aramak için başvurduğumuz mahkemelerde, daha en baştan hüsrana uğruyoruz. Mahkemelerin oyuncu sözleşmesi ile ilgili yaklaşımının sektörün gerçekleri ile örtüşmemesi, sektörde kemikleşmiş yanlış uygulamaların varlığı, sektörün iç dinamiklerinin yaygın olarak bilinmemesi, mevzuatın bizim gibi çalışan işçilerin ihtiyaçlarını karşılamaması gibi durumlar mücadelemizin önünde yüksek bir duvar gibi duruyor. En önemlisi de örgütlenme özgürlüğümüz ve sendikal haklarımız elimizden alınıyor. Şu konuşmayı yaparken fark ettim de, bizim hangi haklarımız var önce buna bakmak lazım galiba. Şahsen ben bile “Benim şöyle bir hakkım var” demekte oldukça zorlanıyorum. Çünkü işverenden işverene değişen bir durum söz konusu. Temel işçi haklarından çoğu zaman mahrum bırakıldığımız için neye hakkımız olduğunu bile bilmeden çalışır hale gelmişiz.”

Oyuncular Sendikasının toplantının düzenlendiği dönem Genel Sekreteri Sayın Sercan Gidişoğlu, olan ve olması gereken hukuka ilişkin görüşlerini aşağıdaki biçimde ifade etmiştir.

“Kanun Açısından Olması Gereken:

Kanun açısından konuyu ele aldığımızda aslında olması gerekeni net biçimde görüyoruz. 5510 sayılı

kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasının b bendinde “bağlı çalışan” olarak değerlendirilmesi gerekenler net şekilde tanımlanmıştır:

b) Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlardan, düşünürlerden ve yazarlardan hizmet akdi ile çalışanlar,

Bir de bu yukarıdaki b bendi kapsamında olup işveren yanında 10 günden az çalışanların durumuna yönelik olarak çıkartılmış, genel adıyla “EK-6” olarak bilinen ek madde var. Bu madde bizim görüşümüze göre – belki var olan bir soruna iyi niyetli çözüm getirme niyetiyle bile olsa – “ölü doğmuş” bir düzenlemedir. Özü itibarıyla sosyal güvenliğin ruhuna aykırı olduğu gibi işleyişte de büyük sorunlar doğurmakta olup çalışanların bazen daha çok mağdur olmasına sebep olmaktadır. En azından köklü bir iyileştirmeye tabi tutulması gereken bu EK-6 düzenlemesinin esasen tamamen kaldırılmasından yana olduğumuzu belirtmek isterim.

Dediğimiz gibi var olan kanunlar çerçevesinde “olması gereken” nettir ve oyuncuların bağlı çalışan olarak sigortalanarak çalıştırılmalarını emreder.

Kanun Açısından Olan: Aslında kanun açısından olması gereken ne ise kanunen olan da o olmalıdır. Ancak sektörümüzde mevcut kanunlardaki vurgu eksikliği ve bazı boşluklar kullanılarak yeni bir kanuni gerçeklik oluşturulmaya çalışılmıştır. Ve bu gerçeklik 2012 tarihli bir SGK “genelgesine” dayanmaktadır. İlgili genelgedeki konumuz açısından önem arz eden bölümler şu şekildedir:

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendine tabi sigortalıların çalışma sürelerinin diğer meslek gruplarından farklılık göstermesi nedeniyle; Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan listede bulunan işleri yapanlardan yapım şirketlerinde ya da yapım şirketlerine oyuncu temin eden

ajanslarda çalışanların sigortalılıkları hakkında aşağıdaki şekilde işlem yapılacaktır.

1- Yapım şirketlerinde ya da yapım şirketlerine oyuncu temin eden ajanslarda çalışmaları nedeniyle işverenin emrinde, işveren tarafından belirlenen sürede ve ücret karşılığında yapanlar hakkında 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendine tabi sigortalılık hükümleri uygulanacaktır. Yapım şirketlerine oyuncu temin eden ajanslarda Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olanlar için yapım şirketlerince ajanslardan fatura mukabili hizmet satın alınması durumunda ayrıca sigortalı olarak bildirilmeleri istenmeyecektir.

2- Yapımcı şirket adına kendi hususiyetini vermek suretiyle bir eser (ürün) üreten, bir eserin meydana gelmesinde asli unsuru oluşturan (senarist, özgün müzik yapımcısı, dialog yazarı, başrol oyuncular gibi), bu şekilde üretmiş olduğu eser nedeniyle eser sözleşmesinin tarafı olabilen, bireysel olarak yaptıkları bu işlerden dolayı serbest meslek faaliyeti yürütmesi nedeniyle doğan serbest meslek kazancı olan ve bu kapsamda serbest meslek makbuzu veya fatura düzenleyerek çalışanların yapım şirketi ile arasındaki ilişki istisna (eser) sözleşmesi kapsamında sayılarak 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilecektir.

Bu genelge aracılığıyla işveren konumundaki yapımcılar mevcut düzeni büyük oranda kanuni gerçekliğe dönüştürmeye çalışmışlardır. Bu genelgeye dayandırılarak; eserin meydana getirilmesinde çalışan neredeyse tüm

unsurlar, özellikle FSEK Kanununda hak sahibi olarak belirtilen yaratıcı çalışanlar (senarist, yönetmen, müzisyen, oyuncu, vb.) serbest meslek erbabı olarak tanımlanmış ve SMM usulüyle ve 4B sigortalılığıyla çalıştırılmalarının önü açılmıştır. Bununla beraber, sektörde yaygın olarak – yanlış biçimde – “yardımcı oyuncu” adıyla adlandırılan ancak gerçekte “figürasyon” olarak esere katkıda bulunan çalışanların ise 4A sigortalılığı kabul edilmekte olup bununla beraber onların istihdamı tamamen bağlı oldukları kast ajansına yüklenmiştir.

Yakından incelendiğinde aslında dayanağı olduğu kanuna açıkça aykırı olduğu görülen, iş kanununun tanımladığı çalışma biçimlerinin ruhuna uygunluk içermeyen bu genelge maalesef sektörde var olan yanlış ve kanuna aykırı durumu meşrulaştıran yeni bir hukuki gerçeklik oluşturmaya başlamıştır. Bu genelgenin gerçek çalışma biçimlerini öngörece, FSEK tarafından hak sahibi olarak tanımlananların da “bağlı çalışan” olarak çalıştıkları durumlarda – ki oyuncular için bu her zaman böyledir – 4A sigortalısı olarak çalıştırılmalarına olanak verecek ve çalışanların gerçek işveren tarafından sigortalanması gereğini hayata geçirecek ve kanuna uygun olacak şekilde değiştirilmesi gerekmektedir.

Sözleşmeler: Bu noktada sektörde oyuncularla yapımcılar arasında yapılar sözleşmelere de kısaca değinmek çok faydalı olacaktır. Yine kanunen olması gereken taraflar arasında hak-sorumluluk açısından denge gözetilen bir hizmet sözleşmesi iken sektörde oyuncularla “tamamen tek taraflı, açıkça bağılılık ve bağımlılık ilişkisi içeren” “eser sözleşmeleri” yapılmaktadır. Yukarıda aynı cümle içerisinde kullanılan terimlerin birbirleriyle aykırılık arz ettikleri ortadadır.

Ancak çok ilginç şekilde yeni bir kanuni tür icat edilerek “bağlı çalışanla eser sözleşmesi” olarak nitelendirilebilecek hukuken garip, tek taraflı kölelik sözleşmeleri sektördeki hakim uygulamadır. Sadece çok az sayıda “pazarlık gücü çok yüksek” oyuncu hak-sorumluluk anlamında daha dengeli sözleşmeler yaparak özel ayrıcalıklar alabilmektedir. Bununla beraber onların sözleşmeleri de yine eser sözleşmesi olarak düzenlenmektedir. Örneğin bir dizi oyuncusunun sözleşmesi incelendiğinde şöyle bir

yapı göze çarpacaktır. İlk 10-15 madde oyuncunun ne derece “bağımlı” bir çalışan olduğunu tanımlar. Oyuncu, mesleğini icra ederken, tamamen yapımcı tarafından belirlenecek tüm kurallara uymak, emir-komuta zincirini takip etmek zorundadır. Bu sözleşmelerdeki bağlayıcılık sadece “iş hayatı” ile de sınırlı kalmayarak kolay kolay başka örneği görülmeyecek biçimde “özel hayatı” da kapsar. Oyuncu özel hayatında da “yapıma zarar getirmeyecek şekilde yaşayacağını” taahhüt eder. Örneğin, bu maddeye dayandırılarak özel hayatında gece dışarı çıkan herhangi bir oyuncu istendiği takdirde sözleşmeyi ihlal etmekle suçlanıp ağır cezai şartlara tabi tutulmak istenebilir.

Sözleşmenin ilk bölümündeki bu ilk 10-15 madde tamamen yapımcıya bağlı, onun emir-komuta zincirine bağlı ve onun yazılı izin olmadan başka bir çalışma gerçekleştiremeyecek bir “bağlı çalışan” portresi çizerken hemen bir sonraki madde “oyuncu serbest çalışan olduğundan SMM keser” diyerek oyuncuya 4B’li çalışan tüccar statüsünü yapıştırmıştır. Daha sonraki bölümde de genelde oyuncunun eser üzerindeki tüm mali, manevi ve fikri hakları zorunlu olarak ve bilabedel yapımcıya devrettirilir. Bu devri kabul etmeyen oyuncu hiçbir yapımcı tarafından çalıştırılmaz. Bu sektörün en açık ve acııcı gerçeklerinden biridir.

Bu sözleşme aracılığıyla dünyada oyuncuların önemli geçim kaynaklarından biri olan ve özellikle işsiz geçirdikleri dönemlerde ayakta kalmalarını sağlayan başlıca gelir kalemi olan telif gelirlerinin de önü maalesef kapatılmaktadır. Esere bağlı tüm hakları zorunlu olarak devrettirilen oyuncular daha sonra teklif iddia ettiklerinde önlerine bu sözleşme çıkarılmakta ve bu sözleşmelerle beraber yapımcılar yayıncı kuruluşlara tüm hakların alınması nedeniyle teklif ödemek zorunda olmadıklarını söylemektedirler. Halbuki bu uygulama da sektör gerçeklerine, dünyadaki işleyişe, işin doğasına ve en önemlisi çalışanların temel hak ve hürriyetlerine aykırı olacak sonuçlar doğurmaktadır.

Söz konusu bu sözleşmeler ayrıca hakkaniyet dışı, orantısız zenginleşmeye girebilecek, çalışanı korkutacak oldukça yüklü miktarlarda ağır cezai tazminat koşulları içermektedir. Bu cezai

şartlardan ötürü oyuncuların bir projeden yapımcı istemediği sürece herhangi bir sebeple ayrılması hukuki olarak neredeyse imkansız hale getirilmek istenmektedir. Bu cezai şart maddelerini koruyabilmek yapımcılar için hizmet sözleşmesi yerine eser sözleşmesi aksetme konusunda önemli bir motivasyon teşkil etmektedir. Bilindiği üzere hizmet sözleşmesiyle çalışma bir bağlı çalışanın durumunda hakkaniyet dışı ağır cezai koşullar var olsa bile bunlar iş mahkemeleri tarafından büyük ihtimalle bozulacaktır. İşte bu ihtimal, yapımcıları korkuttuğundan, yapımcıların oyuncuları hizmet sözleşmesi ile çalıştırmaya yanaşmamalarının önemli nedenlerinden birini oluşturmaktadır.

Bu sözleşmelerle ilgili belirtilebilecek bir diğer nokta sorumluluk dengesinin yapımcı lehine, oyuncu aleyhine olacak şekilde çok ağır basmasıdır. Oyuncunun sözleşme gereği onlarca sorumluluğu ve ödevi bulunurken yapımcının tek sorumluluğu oyuncuya ücretini ödemek ve zamanında ödemektir – ki bu zamanlama dizi bölümü yayımlandıktan 90 ila 180 gün içerisinde olarak ifade edilmektedir. Sözleşme, Yapımcı bu sorumluluğu yerine getirmediğinde “oyuncunun yasal haklarını kullanabileceğini” söyler. Ancak kağıt üzerinde güzel duran bu maddeyi gerçek hayatta uygulamak o kadar kolay olamamaktadır. Herhangi bir yapımcı şirketine karşı alacakları sebebiyle yasal yollara başvuran oyuncular kolay kolay hiçbir yapımcı firması tarafından bir daha çalıştırılmama tehlikesiyle karşı karşıya kalacaklarını bilmektedirler. Yani kağıt üzerinde söylemesi kolay ama gerçek hayatta yapması bir o kadar zor bir şeydir bu. Yapımcının tek sorumluluğu da işte böyle koşullarda vücut bulmaktadır.

Son olarak bu sözleşmeler fesih yetkisi bakımından incelendiğinde oyuncunun hemen hiçbir şekilde sözleşmeyi fesih hakkı bulunmazken yapımcının istediği zaman ve hiçbir koşul ya da cezai şart olmadan tek taraflı fesih hakkı bulunmaktadır.

Tüm bu unsurlara bakıldığında yapımcıların özellikle dizi-tv alanında oyuncularla imzaladıkları sözleşmelerin tamamen tek taraflı “modern kölelik” sözleşmeleri oldukları ve ruhen

hukuksuz oldukları açıkça görülmektedir. Ancak maalesef sektörde güç dengesinde üstün taraf olan yapımcılara karşı “iş kaybetmek ve kara listeye alınmak” korkularından ötürü bu sözleşmelerin hukuksuzluğunu ispat için dava yoluna giden oyuncu sayısı çok çok az olduğundan bu hukuki tartışma mahkemeler nezdinde çok yapılamamaktadır.

İşleyiş Açısından Olması Gereken:

Oyuncuların çalışma biçimlerine kanun nezdinde baktıktan sonra işleyiş nezdinde de bakmak konuyu daha doğru anlamamız için gereklidir. Bu bakımdan olması gereken yine net ve açıktır: oyuncu “icracı sanatçı” olan bir İŞÇİDİR. Yaptıkları iş detaylı incelendiğinde oyunculara dair şu tespiti yapmak doğru olacaktır: Oyuncu, ücret karşılığında temelde başkasının karı için, emir-komuta zincirinde, bağımlılık ilişkisi içinde işveren tarafından belirlenen koşullarda, yaratıcı özelliği olan bir iş icra eder. Burada tek tek ele aldığımızda işçi olmanın temel unsurları olan “ücret, başkasının karı için çalışma, emir-komuta zincirine bağlı olma ve işveren tarafından belirlenen koşullarda çalışmanın” var olduğunu açıkça görmekteyiz.

Bununla beraber işini icra ederken oyuncunun “yaratıcılık” sergilemesi onu işçi olmaktan çıkartmaz. Örneğin bir şirkette bağlı çalışan olarak çalışan yönetici kararlar verirken çoğu zaman yaratıcılığını da kullanmak durumunda kalabilecektir. Bu durum onu “serbest çalışan” yapar diyebilir miyiz? Ya da aynı biçimde ödenekli tiyatrolarda 4A sigortalısı olarak işçi statüsü ile çalıştırılan tiyatro oyuncuları “serbest çalışan” olmadıkları için “yaratıcılıklarını” kullanmamak zorunda mıdır? Bu örneklerin komik olduğu ve yaratık bir iş yapmanın kişiyi serbest çalışan yapmayacağı ortadadır.

İşleyiş açısından bakıldığında olması gereken bir diğer boyut oyuncuların sosyal güvenceleriyle ilgilidir. Oyuncuları bu açıdan tanımlamak istersek şu cümleyi kullanmak yanlış olmaz; “oyuncular sosyal güvence ihtiyacı olan atipik çalışanlardır”. Oyuncular işlerinin doğası gereği düzenli çalışmazlar. Hem bir projede çalışırken koşulları düzensiz ve belirsizdir hem de projeler arasında uzun geçiş (işsizlik) dönemleri

yaşadıkları için düzensiz bir çalışma hayatına sahiptirler. Özellikle bu uzun işsizlik dönemlerinde işsizlik maaşı benzer sosyal güvencelerden mahrumdurlar.

Serbest meslek erbabı olarak çalıştırılan oyuncu kendi BAĞ-KUR primlerini ödemekle mükelleftir. Oyuncular çalışırken bu primleri ödemek daha kolay olsa da – ki dizi sektörün dışında tiyatro ya da seslendirme alanında çalışan oyuncular için bu prim yükü işleri olduğunda bile ödemez olabilmektedir – işsiz geçirilen dönemlerde prim ödemeleri durabilmekte ve dolayısıyla oyuncu sosyal güvenceden kolaylıkla mahrum kalabilmektedir. Ayrıca, biraz önce belirttiğimiz gibi işsiz geçirilen dönemlerde işsizlik maaşı vb herhangi bir ödenekten yararlanamamaktadırlar. Bu durum oyuncuları iyiden iyiye savunmasız kılmaktadır. Oysa hem Devletin anayasal “sanatı ve sanatçıyı koruma” görevi (madde 64) gereği hem de sanatsal-sektörel üretimin sağlıklı sürdürülebilirliği için performans sanatçılarına özel bir sosyal güvence mekanizması gereklidir.

İşleyiş Açısından Olan: Yukarıda İşleyiş açısından olması gerekenin oyuncuların hak sahibi icracı sanatçı statüsü korunurken aynı zamanda hizmet sözleşmesi ile işçi olarak çalıştırılmaları olduğunu belirtmiştik. Oysa ne yazık ki sektördeki hakim uygulama oyuncuların tüm haklarını zorunlu olarak yapımcıya devrettikleri eser sözleşmeleri imzalatılan serbest çalışan tüccar statüsünde çalıştırılması yönündedir. Bu tek taraflı “kölelik” eser sözleşmeleri ile oyuncular hem işçi olarak yararlanmaları gereken iş kanunundan doğan haklarından hem de eser üzerindeki tüm mali, manevi ve fikri haklarından vazgeçmek zorunda bırakılmaktadırlar.

Bu noktada, oyuncuların neden olması gereken ile taban tabana zıt olan bu durumu kabul ettikleri sorusu yöneltilebilir. Ancak burada gerçek hayatın dinamikleri, para kazanma zorunluluğu, bu düzenin tüm yapımcılar tarafından tek olası yol olarak dayatılması gibi unsurlar oyuncuların mecburen bu yolu seçmek zorunda bırakıldıklarını bize göstermektedir. Maalesef kamu otoritesi de bu işleyişe müdahale etmemekte, sektöre mali açıdan yaklaşarak vergilendirme yapıldığı için iş hukuku

açısından bir denetim yapmamakta ve bu kanununa aykırı *de facto* uygulamalara göz yummaktadır.

Sektörde var olan işleyişin oyunculara yaşattığı bir diğer temel zorluk sosyal güvence alanında görülmektedir. Yukarıda biraz bahsettiğimiz gibi oyuncular bu çalıştırılma biçiminin bir sonucu olarak çoğu zaman sosyal güvenceden mahrum durumda kalan atipik çalışanlardır. Uzun süren işsizlik (projeler arası geçiş) dönemleri yaşarlar ve özellikle bu dönemlerde hem sosyal güvenlik primlerini ödeyemez duruma gelince sağlık korumasından mahrum kalırlar hem de daha vahimi işsizlik maaşı vb bir ödenek alamadıklarından derin bir geçim kaygısı ve zorluğu yaşamaya başlarlar.

Bu sosyal güvence eksikliğinin bir başka boyutu da geleceğe yöneliktir. Çoğu zaman çalışırken bile sosyal güvenceye erişimi olmayan oyuncular “emeklilik” konusunda çok büyük sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Yeşilçam, Türk sinema ve dizi sektörü yıllardır bu işe on yıllarını vermiş ve ileri yaşlarda hala emekli olamayan oyuncuların, hatta maalesef 50-60 yıl sektörde çalışmasına rağmen emekli olamadan vefat etmiş oyuncuların haberleriyle anılmaktadır. Oyuncuların SMM ile 4B sigortalısı usulüyle çalıştırılması uygulamasının da nispeten yeni – 2011’den bu yana mecburi olduğundan – olduğunu düşündüğümüzde aslında oyuncuların ülkemizde sahne sanatları ve görsel-işitsel sanatlar (Audiovisual) alanlarında yıllarca hiçbir sigorta olmadan çalıştırıldıklarını üzülerken görüyoruz. Bu sebeple özellikle şu an belli bir yaşın üzerindeki oyuncuların hemen tamamı yıllardır aktif çalışmalarına rağmen hiçbir yerden sigortalanmadıkları için yıllardır emekli olamadan beklemekte, hatta maalesef emekli olamadan vefat etmektedirler.

2011 sonrası sektöre girmiş ve mali zorunluluktan ötürü SMM ile çalışan oyuncular ise – hem sahne sanatları hem görsel-işitsel sanatlar alanında – hem daha yüksek gün sayısı ve daha düşük maaşla emekli olacaklar hem de çalışmadıkları dönemlerde kendi primlerini ödeyemez duruma gelirlerse – ki çok sık yaşanan bir durum olduğundan bahsetmiştik – yine yüklü miktarda borçlanacak ve belki de emekli maaşına

hak kazanamayacaklar. İşleyiş açısından oluşan bu duruma baktığımızda, oyuncuların hem sektörde kanuna uygun olmayan, yanlış biçimde çalıştırıldıkları için birçok işçi hakkından yararlanamadıklarını hem de kendi ellerinde olmayan bu yanlış çalıştırılma biçimi yüzünden sosyal güvenlik açısından da çifte mağduriyet yaşayarak bir nevi cezalandırıldıklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

Setler, Sahneler ve Stüdyolarda Nasıl Çalışıyoruz? Bu noktada sÖzlere çalışma alanlarımız olan setler, sahneler ve stüdyolarda hangi somut koşullarda çalıştığımızı örnekleriyle anlatarak konunun netleşmesine katkı sunmak isterim. Setlerle başlayacak olursak öncelikle buradan çalışma şartları bakımından küçük bir ayırımdan söz edebiliriz. Sinema filmleri genellikle daha belirli şartlarda, belli bir zaman aralığında ve daha programlı bir çalışma pratiğiyle çekildiğinden sinema filmi setlerinde koşulların dizi setlerine göre daha insani, güvenli ve steril olduğunu söyleyebiliriz. Ancak bu elbette göreceli bir ifadedir. Bu konuşmada setlere dair vereceğim örneklerin genelde dizi setlerine ait olduğunu belirtmek isterim. Dizi setleri ile film setleri arasında böyle bir fark olmasını temel sebebi ise genelde 90-120 dakika arası olan bir sinema filminin 6-8 hafta arasında çekilmesine karşın her bölümü 120-150 dakika arası olan dizilerin genelde 5-6 günde çekilmesidir. Böylesi bir “hızın felaket getirmemesi” zordur.

Dizi projelerinde (bu sinemada da böyledir) oyuncular yönetmenin ve yapımcının setteki temsilcisinin verdiği direktifleri takip edecek şekilde emir-komuta zincirine bağlı şekilde çalışırlar. Bununla birlikte tamamen işverenin belirlediği koşullarda çalışırlar; dekor, kostüm, mizansen, senaryo vb tüm konularda işverenin dediği şekilde hareket etmek zorundadırlar. Oyuncu yapımcının belirttiği zamanda ve yerde, onun verdiği dekor, kostüm ve aksesuarları kullanarak, onun verdiği senaryoya bağlı kalarak ve onun talimatlarına kesin uyutarak çalışmak zorundadır. Yani yapımcıların iddia ettiği gibi bir serbest çalışan olarak kendi bölümlerini evde çekip getiremezler. Söylemesi bile komik, eğlenceli bu ifade oyuncuların “tüccar” olarak görülmelelerinin ne kadar absürt olduğunun bir göstergesidir.

Elbette oyuncular işlerine dair, oynadıkları karaktere, onun kostümünden repliklerine kadar her şeyine dair yönetmene, yapımcıya, yapımcı temsilcisine önerilerde bulunabilirler, onlarla tartışabilir hatta itiraz da edebilirler. Ancak son kertede karar yapımcıya – hatta yayıncı kanala – aittir ve oyuncu son alınan karara uygun hareket etmekle mükelleftir. Bu, işin etik boyutunun yanında aynı zamanda sözleşme ile teminat altına alınan hukuki bir zorunluluktur ve cezai yaptırımları da beraberinde getirebilecektir. Yani oyuncu kesinlikle işini icra ederken işverene bağlı ve bağımlıdır. Daha önce belirttiğimiz gibi onun işini icra ederken fikrini ve yaratıcılığını icrasına katması “bağlı çalışan” şeklinde çalışmasına engel değildir.

Bununla birlikte oyuncular dizi setlerinde haftanın 5-6 günü üst üste neredeyse her gün 15-16 saatlere varacak şekilde çalışabilirler. Bu bazen 12 saat ya da altında da olabilir ancak çoğu zaman oyuncuların ve set ekiplerinin her gün 12 saatin bile çok üzerinde çalıştıkları bilinen bir gerçektir. Sektörümüzde özellikle set ekipleri tarafından son yıllarda hayata geçirilmeye mola dahil 12 saat kuralı bazı setlerde görülmektedir. Ancak hakim uygulamanın 12 saatten de fazla çalışmak olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca bir de son yıllarda dizilerin sürelerinin çok uzamasından dolayı setlerde 2 farklı ekip aynı anda farklı mekanlarda çalışmaktadırlar. Bu yeni düzen içerisinde setin iki ekibi de 12 saati almazken bazen oyuncular örneğin bir ekiple 8 diğer ekiple 6 saat olmak üzere 14 saat ya da daha fazla çalışabilmektedirler.

Dizilerde oyuncuların karşılaştığı bir diğer zorlayıcı unsur ise tamamen belirsiz çalışma saatleri ve programlardır. Çoğu zaman oyuncunun bir gün işi olup olmadığı ya da varsa saat kaçta seti olduğu o günün bir öncesindeki gece yarısı belli olmaktadır. Bu da oyuncuların özel hayatlarında iş dışında program yapmalarını bile neredeyse imkansız hale getirmektedir çünkü ne zaman çalışıp çalışmadıklarını bilememektedirler. Hatta çoğu zaman işi olmadığı söylendiği bir günde set programının değişmesinden ötürü işi olduğunun bildirilmesi ve o gün diğer tüm programlarını iptal etmek zorunda kalması hemen her oyuncunun en az bir kez deneyimlediği bir durumdur. Arkadaşları bir dizi çalışmasına başlamış bir oyuncu ile sosyal bir

program yapamayacaklarını bilirler. Bunun dışında oyuncular farklı projelerde ya da sosyal içerikli çalışmalarda yer almak için de yapımcıdan yazılı izin almak zorundadır.

Setlerde çalışmanın bir başka ve çok önemli boyutu “İşçi sağlığı ve Can Güvenliği” (literatürde insan değil iş odaklı “İş Sağlığı ve Güvenliği” terimi kullanılmaktadır) ile ilgilidir. Setler çok komplike tehlikeleri içinde barındıran yüksek tehlikeli (esasen “çok tehlikeli” sınıfında olması gereken) işyerleridir. Aslında setleri inşaat sahalarından bile daha tehlikeli yapan unsur sabit değil değişken olmalarıdır. Bir inşaat şantiyesinin yeri bellidir, alanın risk analizi yapıldığında bu inşaat bitene kadar fazla değişmez. Ancak bir film ya da dizi setinin yeri her gün değişebilmektedir. Bir evin içi gibi görece daha az tehlikeli görülebilecek yerlerde çalışıldığı gibi otoyol, deniz içi, altı, hava, uçurum kenarı, kalabalık dış mekan vb bir çok farklı alanda çekim yapılabilmektedir ve iş güvenliği gereği bu mekanların her biri için tek tek risk analizi yapıp tedbirlerin önceden alınması gerekir.

Ancak bir bölüm yukarıda bahsettiğimiz gibi 5-6 günde çekildiği, bir sahnenin senaryosunun bazen çekim sabahı ya da bir gece evveli sete geldiği koşullarda tahmin edilebileceği gibi bu farklı mekanlara çoğu zaman asla risk analizi yapılmamakta, önden tedbirler alınmadan “iş şansa bırakılarak” çekime başlanmaktadır. Bu koşullar altında ülkemizde setlerde maalesef can kaybı ya da ağır yaralanma ve organ kayıpları ile sonuçlanan onlarca iş kazası yaşanmış olması tesadüf veya kader değildir. Neredeyse tamamı önlenabilir olan bu kazalar maalesef içinde bulunulan üretim koşulları içerisinde kaçınılmaz hale gelmiştir. Sadece risk analizi boyutuyla değil setlerde üst üste 16-18 saatlere varan çalışmanın yüklendiği yorgunluk sebebiyle de birçok kazanın yaşandığını belirtmekte fayda var.

Tüm bu tehlikeleri içinde barındıran işyerlerinde çalıştırılan oyuncuların mesleğinin ait olduğu tehlike sınıfı bundan sadece 7-8 yıl öncesine kadar “az tehlikeli” olarak belirlenmişti. Oyuncular Sendikası’nın başvurusu ve yoğun çabaları sonucu oyunculuk mesleğinin ve setlerin tehlike sınıfı

tehlike sınıfı belirleme komisyonunun tarihinde nadir görülen oybirliğiyle aldığı kararla 2015 yılında “tehlikeli”ye yükseltildi. Ancak maalesef setlerin birçoğunda halen tehlikeli sınıfın gerektirdiği ISG önlemlerinin tamamı alınmamakta, setlerde devamlı ambulans ve sağlık personeli bulunmamakta, denetimler gereğince yapılmamaktadır.

Setlerdeki çalışma koşulları hakkında belirtmemiz gereken son nokta ise yetişkinler gibi maalesef çocuk ve bebek oyuncuların da bu koşullara maruz bırakıldığı gerçeğidir. Son 4-5 yıldır gerek sendikamızın aktif çalışmaları gerek bu konuda kamuoyunda ve işveren tarafında da belirli bir bilinç ve hassasiyetin oluşması sonucu çocuk oyuncuların çalışma koşullarında iyileşmelerin yaşandığını söylememiz gerekiyor. Ancak maalesef halen tüm sektörün ve tüm setlerin tamamen çocuklara uygun şartlar ve kurallarla çalıştığını söylemek imkansız. Bu nedenle 2019 yılında halen bir çocuğun hayatını kaba çevirecek ileri derecede bir tankla sette yaralanması gibi kazaları maalesef yaşadık. Oyuncular Sendikası kurulduğundan beri çocuk oyuncuların setlerde en doğru ve modern, olması gereken koşullarda çalıştırılması için mücadelesini sürdürmektedir.

Dizi setlerinden gösteri sanatlarına geçiş yaparak oyuncuların (tiyatrocu, dansçı, opera şarkıcısı, pandomim ve performans sanatçıları, vb.) sahnede nasıl çalıştırıldıklarını inceleyebiliriz. Sahne sanatları alanında en yaygın sorun sigortasız ya da yanlış sigortalama usulüyle çalıştırılmadır. Dizi alanında tüm çalışan oyuncular SMM kesme mecbur olduklarından en azından BAĞ-KUR sigortalılığı kapsamında çalışmaktadır. Ancak sahne sanatları alanında çoğu zaman tiyatroların sigorta masrafları ve vergi yükünü taşıyacak mali yapıları olmadığı için hiçbir sigortalama ve dolayısıyla yasal çalışma ilişkisi kurulmadan çalışılmaktadır. Bu durum maalesef uzun yıllardır prodüksiyonlar yapan bazı çok köklü özel tiyatrolar için bile geçerlidir. Buna karşın oyuncuların tam sigorta ile çalıştığı yerler sadece ödenekli sanat kurumlarıdır (Devlet Tiyatrosu, Opera-Balesi, Şehir Tiyatroları, vb.).

Sigortalılık durumu dışında setlerde görülen emir-komuta, bağımlılık ilişkisi burada da aynen geçerlidir. Sahne sanatlarında oyuncu yaptığı

işe yorumunu ve yaratıcılığı katar elbette ancak esas olarak yönetmenin ve/veya yapımının – ki tiyatrodaki çoğu zaman yönetmenin direktifleri geçerlidir – talimatlarını uygulamakla mükelleftir. Bunun dışında dekor, kostüm, metin, oyun ve prova takvimi gibi tüm unsurları tiyatro adına yönetmen ve/veya yapımcı belirler. Sahne sanatlarında ücretler genelde “gösteri başına” yevmiye olarak belirlenir ve çoğunluk için oldukça düşük rakamlar olduğunu söyleyebiliriz. Çoğu zaman – hatta neredeyse genel uygulama olarak – prova süreçlerinde ücret ödenmemektedir.

Seslendirme alanına kısaca değinecek olursak orada da yine bağımlılık ilişkisinin mevcut olduğunu görürüz. Seslendirme oyuncuların işverenin belirlediği saatte, yerde ve talimatlara uyarak çalışmaktadırlar. Bazı durumlarda, özellikle pandemiyle birlikte oluşan yeni çalışma biçimlerinin de bir sonucu olarak, seslendirme oyuncuları uzaktan kayıt yöntemiyle evlerindeki profesyonel home-stüdyolarında çalışmaktadırlar. Ancak bu durum onların bağlı çalışan olması gerekliliğini ortadan kaldırmamaktadır çünkü işi biraz daha esnek koşullarda yapabilseler bile halen bir işverenin karı için çalışan olarak mesleklerini icra etmektedirler. Ayrıca çoğunlukla kayıtlar projelerin gerektirdiği yüksek güvenlik gereksinimlerinden ötürü stüdyolarda alınmaktadır. Buralarda da sanatçılar çağrı usulüyle işveren ilke belli bir saat aralığında bir ya da birkaç gün öncesinden anlaşarak çalışırlar.

Seslendirmede de tıpkı sahne sanatlarında olduğu gibi düşük ücretlerden söz edebiliriz. Bununla birlikte özellikle son 4-5 yıldır seslendirme oyuncularının Oyuncular Sendikası bünyesindeki örgütlü mücadelesinin bir sonucu olarak ülkemizin kültür-sanat alanında bir ilk gerçekleşmiş ve bir sektörel çerçeve anlaşması imzalanarak belli taban ücretler, halk devri koşulları ve ücretleri gibi toplu haklar belirlenmiştir. Bu anlamda seslendirme belki en örgütlü ve en çok hak kazanımının olduğu alan olarak göze çarpmaktadır. Ancak tüm bu kazanılmış haklara rağmen seslendirme oyuncularının çalışma koşullarının ve ücretlerinin halen dünya standartlarının ve özellikle Avrupa ülkelerinin çok çok altında olduğunu belirtmemiz gerekir. Ayrıca ülkemizde son 2 yıldır görülen hiper-enflasyonun sonucu olarak ücretler iyice komik, içler acısı hale

dönüşmüş ve seslendirme oyuncularının neredeyse tamamı geçim sıkıntısı ve borçlarla yaşar hale gelmiştir.

Olası Nedenler: Tüm alanlarda gördüğümüz çalışma hayatına dair bu sorunların ve özellikle de sigortalanma sorunun elbette birçok olası sebebi vardır. Bu sebepler bazen ortaklaşırken bazen de alanların kendine has özellikleri sebebiyle farklılaşmaktadır. Bu sebepler ile ilgili saatlerce konuşup argümanlar sunabiliriz ancak bunlar bu konuşmanın konusu olmadığından burada konuyla ilgili bazı görüşlerimi kısaca paylaşmak isterim.

Yapımcılar özelinde konuyu ele alacak olursak oyuncuların özellikle bağlı çalışan olarak çalıştırılmak istenmemesinin 2 temel boyutu olduğunu düşünüyorum. İlki tahmini edilebileceği gibi konunun mali/maliyet boyutu. Oyuncular SMM ile çalıştırıldıklarında yapımcıya sadece stopaj ödemesi çıkarken oyuncunun bağlı çalışan olarak çalıştırılması durumunda hem sigorta primleri hem de stopajdan daha fazla tutabilecek vergi yükü yapımcıların üzerine kalmaktadır. Ancak zaten bağlı çalışan çalıştırmanın gereği budur ve sadece oyuncular için değil tüm bağlı çalışanlar için bu durum geçerlidir. Dolayısıyla yapımcı için temel engelin ya da yapımcıların oyuncuları sigortalı çalıştırmaya yanaşmamasının temel nedeninin mali olduğunu söylemek bizce gerçeği doğru yansıtmamaktadır.

Bu argümanı kuvvetlendirecek iki örnek verebiliriz. Birincisi sigorta primlerinde tavan uygulaması olduğundan oyuncunun kazancı ne kadar yüksek olursa olsun sigorta primi maliyeti sınırlı olacaktır. İkincisi, eğer temel sorun vergilendirilmiş brüt ücretin yapımcıya yüklediği ekstra maliyet ise oyuncunun net ücreti üzerinde yüzde 10-15 arası bir indirim pazarlığı yapmak bile kolaylıkla bir çözüm olabilecektir. Oyuncu da kendi sigorta primi ve ek gelir vergisini kendisi ödemektense net ücretinde belli bir oranda indirim yapmaya yanaşabilecektir. Hal böyleyken bu pazarlığın bile yapılmaması yapımcının asıl sorununun maliyet olmadığını bize göstermektedir.

Bizce sorunun altında yatan daha temel neden yapımcının sorun olarak gördüğü “kanuni/

zorunluluk-sorumluluk” boyutudur. Yapımcılar, oyuncularını sırf ek maliyet yükünden dolayı değil daha ziyade var olan iş kanununa tabii bağlı çalışanlar olarak çalıştırmalarının getireceği yükler ve sorumluluklardan ötürü sigortalı çalıştırmak istememektedirler. Çünkü oyuncular bağlı çalışan olarak çalıştıklarında yapımcılar onları istedikleri gibi bir anda “diziden kovamayacaklar”, “senaryo gereği” ansızın işlerine son veremeyecekler ya da “hakkaniyetten yoksun ağır cezai şartlar” talep edemeyecekler veya yukarıda kısaca özetlediğimiz “kölelik eser sözleşmelerini” imzalamayacaklar. Ayrıca, yüksek ücret alan bir oyuncunun diziden çıkarılması sonucu işe iade davası açıp kazanması halinde tekrar diziyeye dönebilecek olma ihtimali yapımcılar için kabul edilemez görülmektedir. Yani kısacası yapımcılar oyuncuların İŞÇİ olarak sorumluluklarını almak istemiyorlar.

Soruna Devlet ve kamu otoritesi nezdinde bakacak olursak konunun farklı boyutları olduğunu görürüz. Devlet açısından bir sorun “oyuncunun tanımı” meselesidir. Oyuncular için özel bir statü oluşturulması söz konusu olduğunda kimin “oyuncu” olduğunun nasıl tarif edileceği kamu otoritesi için zorluk olmaktadır. Bununla birlikte oyuncularını diğer çalışanlardan ayrı bir statüye kavuşturup kavuşturmamak kamu otoritesinin emin olamadığı bir konudur. Ancak oyuncuların tipik çalışanlarla aynı koşullarda değil mesleği doğası gereği çok farklı koşullarda çalıştıkları, kesinlikle atipik çalışanlar oldukları bir gerçektir. Devletin bu gerçeği göz önünde bulundurarak gerekli düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir. Var olan iş kanunumuz maalesef atipik çalışanların durumlarına uygun maddeler içermemektedir.

Bu noktada yapımcıların haklı olduğu konu, var olan iş kanununun oyuncularını çalıştırmak için gerekli esnekliğe sahip olmadığı ve bu kanuni şartlarda kendileri için sigortalı çalışmanın kolay olmadığı gerçeğidir. Bu anlamda kesinlikle kamu otoritesine bir düzenleme yapma görevci düşmektedir. Bu düzenleme var olan iş kanunu üzerinde yapılabileceği gibi kültür-sanat ve eğlence sektörüne yönelik bütünlüklü yeni bir kanun yoluyla da yapılabilir. Bu konuda tercih kamu otoritesinin olacaktır ancak sektör gerçeklerini göz önüne alarak özel ihtiyaçlara cevap verecek düzenlemeler yapma

zorunluluğu su götürmez bir gerçek olarak önümüzde durmaktadır.

Devlet-sektör ilişkisindeki diğer önemli boyut ise kontrol boyutudur. Oyuncuların çalışmasına dair sorunların çözülmesi için kamu otoritesine düşen belki de en önemli görev kanuni açıdan denetleme görevidir. Ancak maalesef Devletin bu görevi gerekli sıklıkta ve özen ve irade ile yerine getirdiğini söylemek kolay değildir. Bu sektör sendikamızın ve diğer emek örgütlerinin de ısrarlı talepleri sonucu sadece bir kez 2017 yılında “planlı denetim” kapsamına alınıp denetlenmiştir. Sadece bu denetlemede bile işleyişteki çarpıklıklar, yanlış çalışma modelleri vb açıkça görülmüş ve Devlet müfettişleri tarafından tespit edilip kayıt altına alınmıştır. Ancak bu tespitlere rağmen durumun düzeltilmesi yönünde gerekli siyasi irade maalesef sergilenmemiştir. Zaten 2012 yılında çıkan SGK genelgesi de aslında 2011 yılında yapılan plansız bir denetim sonucu şirketlere kesilen ağır cezaların sonucunda “yapımcıları kurtaracak yeni bir hukuki gerçeklik yaratmaya çalışmak” çabası olarak da yorumlanabilir.

Devletin denetleyici rolüyle ilgili bir başka eksiklik de denetimin “iş kanununa uygunluk” yönünden değil sadece “maliyeye uygunluk” yönünden yapıyor olmasıdır. Yani esasen Devlet oyuncuların doğru usulde çalıştırılmasıyla değil vergi ödenip ödenmemesiyle daha çok ilgilenmektedir. Devletin denetim görevini olması gerektiği gibi düzenli, esaslı ve etkili biçimde gerçekleştirmesi oyuncuların çalışma statüsü sorununa kökten çözüme en büyük katkıyı verecek unsurlardan biridir. Her ne kadar sektör gerçeklerini yansıtan yeni kanuni düzenlemelere ihtiyaç olduğu gerçek olsa da var olan kanunların gerektiği gibi uygulanması da sorunların çözümü için hayati önem taşımaktadır. Devletin denetim ve denetim yapacak personel konusundaki eksikleri maalesef sektördeki sorunların kökten çözümüne engel olan unsurlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Son olarak soruna çalışanlar tarafından bakacak olursak oyuncular açısından temel sorunun bilinçsizlik ve örgütsüzlük olduğunu söyleyebiliriz. Maalesef oyuncular kamuoyunun gözü önünde bir iş yapan profesyoneller olmalarına rağmen kanuni

hakları ve sorumlulukları konusunda son derece bilinçsiz bir kitle olarak nitelendirilebilirler. Ayrıca maalesef örgütlülük düzeyi ve bilincinin de son derece düşük olduğu gerçeğini dile getirmek zorundayız. Bu tespitler oyuncuların bugüne kadar haklarını kazanamamaları konusunda bir özeleştirici olarak alınabilir.

Son Söz: Türkiye’deki oyuncuların çalışma biçimleri hakkında olması gereken ve olan durumu örnekleriyle anlatmaya çalıştıktan sonra sorunların çözümü için neler yapılabileceğine dair birkaç önerimizi maddeler halinde paylaşmak yerinde olacaktır. Çözüme yönelik olarak şunları yapmak etkili olacaktır:

- Maliyetleri değil insanı ve emeği öne koymak;
- Sektörün eksiklerini birlikte giderebilmek için iş birliği ve diyalog kanallarını oluşturmak ve sosyal partnerler arasındaki sosyal diyalogu güçlendirmek;
- Sektöre özel ihtiyaçları iyi anlamak ve anlatmak;
- Var olan kanuni yapıyı doğru kullanabilmek ve eksikleri gidermek;
- Hukuki olarak oluşan yanlış algıları düzeltmek;
- Devletin denetleyici rolünü daha iyi üstlenmesini sağlamak;
- Diğer ülkelerdeki örneklerle bakarak kendi modelimizi geliştirmek;
- Etik ve ilkeli davranabilmek.

Hukuki Düzenlemeler ve Yargı Kararları İşğinde Oyuncuların Hukuki Statüsü

Oyuncu Sözleşmesine Yargıtay’ın Bakışı

Doç. Dr. Ece Baş Süzel

Oyuncuların kurmuş olduğu ilişkinin hukuki niteliği konusunda Yargıtay yaklaşımının tespit edilmeye çalışıldığı bu çalışmada Yüksek Mahkemenin kararları medeni hukuk bakış açısıyla ele alınmıştır. Konuya ilişkin Yargıtay’ın ilk dönem kararlarında oyuncunun kurmuş olduğu sözleşmeler hiçbir hukuki değerlendirme yapılmaksızın “bağımlılık unsuru bulunmadığı” gerekçesiyle eser sözleşmesi olarak nitelendirilmiştir. Eser sözleşmesinde bağımlılık yok denecek kadar az olmakla beraber sorun oyuncunun faaliyetini bu ölçüde bağımsız biçimde sürdürüp sürdürmediği noktasında toplanmaktadır. Karara yönelen eleştiriler üzerine 2018 yılında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu çok detaylı bir değerlendirme yapmıştır. Bu değerlendirme objektif olarak tüm oyuncular açısından uygulanabilir nitelikte olsa da somut olayın figüran bir oyuncuya yönelik olması içtihadın gidişini bulanıklaştırmaktadır.

Ardından aksi yönde bir kararın Yargıtay nezdinde çıkmamış olması, söz konusu kararın figüran olmayan oyuncular için de uygulandığı şeklinde veya bu konuda bir uyuşmazlığın henüz Yargıtay aşamasına varmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bir bütün olarak Yargıtay’ın oyuncular konusundaki içtihadı ele alındığında Yüksek Mahkemenin oyuncuların işçi olarak nitelendirilmesi konusunda çekingen bir tavır takındığını söylemek yanlış olmayacaktır. Oyuncu sözleşmelerinin hukuki niteliğinin belirlenmesinde, her bir sözleşmede somut olayın tüm özellikleri göz önünde bulundurularak eser sözleşmesinin unsurlarının yer alıp almadığı değerlendirilmelidir. Zira somut olayın özelliklerine göre, sözleşme serbestisi de göz önünde bulundurulursa, her bir sözleşme açısından farklı sonuçlara ulaşmak mümkün olabilir. (Ece Baş Süzel, "Oyuncu Sözleşmelerine Yargıtay’ın Bakışı", *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Aralık 2024, Cilt 12, Sayı 2, s. 677-686.)

Oyuncunun Bağımlı Çalışması

Dr. Öğr. Üyesi Seda Ergüneş Emrağ

Sahne, perde ve ekran oyuncularının hukuki statüleri hukukumuzda düzenlenmemiş olup, konu tartışılmalıdır. Yargıtayın görüşü söz konusu kişilerin bağımsız çalıştığı yönündedir. Ancak sahne, perde ve ekran oyuncularını da pekala bağımlı çalışabilir diğer bir deyişle işçi sıfatını taşıyabilirler. Oyuncuların işçi olduğunu tespit edebilmek için yapımcı ve oyuncu arasındaki sözleşmesel ilişkinin, iş sözleşmesi olduğu tespit edilmedi. Bunun için de somut olayda, iş sözleşmesinin unsurları olan iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları ortaya konmalıdır. Bu aşamada iş görme ve ücret unsurlarını tespit etmek güçlük teşkil etmeyeceksek de bağımlılığın tespiti kolay olmayacaktır. Oyuncu ve yapımcı arasındaki hukuki ilişkide bağımlılık araştırılırken, oyuncunun çalışmasının özellikleri dikkate alınarak, Yargıtay'ın bağımlılığı tespitinde kullandığı ölçütlerden yararlanılmalıdır. Bu ölçütler işin yönetimi ve gerçek denetiminin kimde olduğu, ücretin ödenme biçimi, işletme riskinin kimin üstlendiği, işin yapılma zamanını kimin belirlediği ve iş araç ile malzemelerinin kim tarafından sağlandığı olarak sıralanabilir. Sonuç olarak söz konusu çalışma biçimini somut olay dikkate alınmaksızın mutlak olarak bağımlı veya bağımsız çalışma olarak nitelemek, hukuken doğru olmayacaktır. Uygulamadaki problemleri ortadan kaldırmak için Fransız hukukunda olduğu gibi İş Kanunu'nda oyuncuların bağımlı çalıştığı yönünde bir karineye yer verilebilir. (Seda Ergüneş Emrağ, "Sahne, Perde, Ekran Oyuncularının Bağımlı Çalışması", *Kadın Hukuk Üçüncü Hukuk Fakültesi Dergisi*, Haziran 2025, Cilt 13, Sayı 1, s. 193- 214)

Oyuncuların –Özellikle Ek Madde 6 Kapsamındakilerin– Sosyal Güvenliği

Dr. Öğr. Üyesi Faruk Barış Mutlay

Anayasanın “Sanatın ve Sanatçının Korunması” başlıklı 64. maddesinde, “Devlet, sanat faaliyetlerini ve sanatçıyı korur. Sanat eserlerinin ve sanatçının korunması, değerlendirilmesi,

desteklenmesi ve sanat sevgisinin yayılması için gereken tedbirleri alır.” düzenlemesine yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, söz konusu hükümle sanatçıların korunması gerektiği özellikle vurgulanmıştır. Sanatçıların korunması gereken alanlardan birinin de sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olduğu unutulmamalıdır. Konuya ilişkin 5510 Sayılı Kanunda düzenlemeler yapılmıştır. Ancak düzenlemelerin, sanatçıların sosyal güvenlik hukuku bakımından korunmasını gerçek anlamda sağlayıp sağlamadığı ayrı bir tartışma konusudur. Dolayısıyla ilgili hükümlerle sanatçılara getirilen yükümlülüklerin ve sağlanan hakların neler olduğu açıklanmaya çalışılmıştır.

Türk Hukukunda Oyuncuların “İcracı Sanatçı” Kimliği ve Hakları

Dr. Öğr. Üyesi Eda Çataklar

Sinema ve tiyatro oyuncuları “icracı sanatçı” sıfatıyla, fikir ve sanat eserleri hukukunda bağlantılı hak sahibi olarak korunan kişiler arasında yer alır. Bu konuda uluslararası alanda yaşanan gelişmeler, 1995 yılında Türk hukukuna yansımış ve Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu (FSEK) m.80 kapsamında düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre icracı sanatçılar, bir eseri özgün bir biçimde yorumlayan, tanıtan, anlatan, söyleyen, çalan ve çeşitli biçimde icra eden kişilerdir; oyuncular da bu tanımın kapsamına dahildir.

Kanun, icracı sanatçılara, herkese karşı ileri sürülebilecek nitelikte mali ve manevi haklar tanımıştır. Söz konusu manevi haklar, icralarının sahibi olarak tanıtılmalarını ve icralarının kendi itibarlarını zedeleyebilecek şekilde tahrif edilmesi ve bozulmasının önlenmesini talep etme hakları; mali haklar ise icranın tespiti, çoğaltma, yayma, temsil ve umuma iletim haklarından oluşur. Bu hakların kazanılabilmesi için, bir eserin icra edilmesi, icranın eser sahibinin izniyle yapılması ve özgün olması gerekir. Bu suretle tanınan haklar, icranın tespitinden veya aleniyet kazanmasından itibaren yetmiş yıl süreyle korunur.

Mali haklar devredilebilir nitelikte olup, uygulamada çoğunlukla yapımcılara

devredilmektedir. Belirtmek gerekir ki, FSEK'te icracıların yanı sıra film yapımcıları da bağlantılı hak sahibi olarak korunmaktadır. Film yapımcıları, 1995 yılına kadar eser sahibi kabul edilmiş, bağlantılı hak sahibi statüsü kazanmaları ise 2001 yılında gerçekleşmiştir. Yapılan Kanun değişiklikleri, özellikle 1995 öncesi yapımlar bakımından oyuncular ile yapımcılar arasında uyumsuzlukların doğmasına neden olmuştur. Bu bağlamda, Kemal Sunal'ın mirasçıları tarafından açılan davalar ve bunlara ilişkin Yargıtay kararları dikkat çekmiştir. (Eda Çataklar, Çalışanların Eserleri, İş Sözleşmesinin Fikir ve Sanat Eserleri Hukukunda Doğurduğu Sonuçlar, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.)

İşverenin Oyuncuların İcrası Üzerindeki Kullanım Yetkisi

Av. Dr. Aysel Gülle

İcracı sanatçıların Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndan ("FSEK") kaynaklanan mali haklarının devri bakımından sağlar arası işlemler mali hakların devri, devir taahhüdü ve lisans (ruhsat) sözleşmesi yoluyla olabilmektedir. Mali haklara dair sözleşme ve tasarrufların yazılı olması ve konuları olan hakların ayrı ayrı gösterilmesi şarttır. İcracı sanatçılar arasında, özellikle oyuncular önemli bir yer tutmaktadır.

Kanaatimizce oyuncuların iş görmeden kaynaklanan ücret alacakları ile mali haklarını devretmelerinden kaynaklanan bedele dair alacakları birbirinden farklıdır. FSEK 80/1-A-(5) kapsamında icracı sanatçıların uygun bir bedel karşılığında mali haklarını devredebilecekleri hususu açıkça düzenlenmiştir. Yasal düzenlemenin lafzı ve hakkaniyet gereği icracı sanatçıların işverenle olan hukuki ilişkilerinin başlangıcında FSEK 80/1-A)-(5) uyarınca uygun bir bedel talep etme hakları vardır. Bunun yanı sıra sonradan işverenin elde ettiği gelir ile başlangıçta oyuncuya ödenen mali hak devir bedeli arasında açık bir nispetsizlik olması halinde icracı sanatçının ek telif bedeli ya da gelirden pay alma hakkı olmalıdır.

İşçi olarak çalışan oyuncular bakımından işverenin, oyuncunun mali hakları üzerinde FSEK 18/2 kapsamında mali hakları kullanma yetkisi bulunmamaktadır. Bu bağlamda oyuncuların mali haklarına dair sözleşme ve tasarrufların yazılı olması ve yazılı metinde hakların ayrı ayrı gösterilmesi şarttır. FSEK 18/2 icracı sanatçılar bakımından kıyas yoluyla uygulanamaz. Zira FSEK 18/2 işçilerin işlerini görürken meydana getirdikleri eserlerin kullanım yetkisi ile ilgili bir düzenleme olup bu düzenleme istisnai bir rejimdir. Aslın hükmünün istisnai hüküm olduğu hallerde kıyas uygulanmaz. Bu çerçevede, oyuncuların Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndan kaynaklanan hakları, Anayasa'nın 'Mülkiyet Hakkı' başlıklı 35. maddesi ile güvence altındadır. (Aysel Gülle, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Oyuncu, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021)

Karşılaştırmalı Hukuktan Örnekler

Sempozyumun son oturumunda oyuncuların çalışma koşullarına ilişkin yabancı ülke örnekleri hakkında bilgi edinilmiştir.

Alman Opera ve Dans Sanatçıları Birliği temsilcisi Tobias Könnemann, Almanya uygulamasını aşağıdaki biçimde özetlemiştir:

"Almanya'da oyuncuların çalışma koşullarının kapsamlı biçimde tek bir toplu sözleşmeyle NV Bühne düzenlenmiştir. İşveren örgütü DBV ve işçi sendikaları olarak VdO, GDBA ve - bu yazdan beri - BFFS'in toplu sözleşmenin tarafıdır. Bunlardan VdO'nun opera ve bale işletmelerinde sanatçılar (şarkıcılar, dansçılar, müzisyenler) üzerinde, BFFS'nin çoğunlukla film/TV'de ama aynı zamanda tiyatro oyuncuları, GDBA'nın Almanya'daki mevcut en eski sendika olarak tüm tiyatro sanatçı gruplarını örgütlemiştir.

NV Bühne solo sanatçılar, teknik-sanatsal personel, opera koroları ve dans toplulukları için farklı bölümler içermektedir. Haftada 40 saat çalışma zorunluluğu olan teknisyenler ile prova ve dinlenme sürelerine ilişkin katı düzenlemeleri olan opera koroları dışında çalışma sürelerine ilişkin neredeyse hiçbir düzenleme içermemektedir. Oyuncular ile yapılan tüm sözleşmeler bir yıl

sürelidir ve taraflardan birinin yineleneme iradesini açıklamadıkça kendiliğinden yinelenir. 15 yıldan sonra işverenlerin yenilememelerine karşı kısmi bir koruma vardır. Tüm sanatçılar haftada 1,5 gün izinlidir. Son zamanlarda, serbest çalışan sanatçılar için bazı asgari ücret hükümleri eklemeyi başardık. Bunların diğer çalışma koşulları NV Bühne tarafından düzenlenmemektedir.

Oyuncuların sosyal güvenliği yasalarla çok sıkı bir şekilde düzenlenmiştir. İşsizlik ödeneği gibi birkaç özel düzenleme mevcuttur. Bağımsız çalışan sanatçılar için (normalde yönetmenler, yazarlar, orkestra şefleri vb., ancak performans sanatçıları dahil değildir) için özel bir sosyal güvenlik sistemi mevcuttur. KSK, işsizlik sigortası hariç işçilere benzer bir sosyal güvenlik sağlamaktadır. Ayrıca büyük kamu yayın sistemleri için doğrudan veya dolaylı olarak çalışan sanatçılar, kamu orkestralarındaki müzisyenler ve kamu tiyatrolarında çalışan tüm sahne sanatçıları için çok etkili emeklilik fonları mevcuttur. Bu fonların % 50'si işverenler, %50'si de sanatçılar tarafından finanse edilmektedir. Her bir sanatçının ücretinin % 4,5'i bu fonlara ödenmektedir. Sahne dansçıları için özel bir düzenleme yer alıp, bu mesleği bıraktıklarında veya yeni bir meslek veya iş eğitimine başladıklarında için bu sistem kişinin fonlarının tamamını veya bir kısmını almalarını sağlayacak geçiş hükümleri içermektedir.

Sanatçıların hukuki statüsünün iş ilişkisi olarak değerlendirilmesinde sanatçıların çalışma koşulları iş sözleşmesinden önemli ölçüde farklılık gösterdiği için mahkemelerin sanatçıların çalışma koşullarını anlamakta büyük güçlük çektiğini belirtmiştir. Bu nedenle, kamu tiyatro sektörü için, işveren örgütü DBV ile VdO ve GDBA sendikaları, bir meslekten hakim ve bir veya iki tiyatro işvereni ve çalışan örgütleri temsilcisinden oluşan bağlayıcı tahkim panelleri oluşturmuştur. Pek çok uyuşmazlık bu hakem heyeti tarafından çözülmekte, aksi takdirde uyuşmazlıklar normal iş mahkemelerinde çözülmektedir. Yakın tarihli bir örnek olarak, bir davada VdO, Alman Yüksek İş Mahkemesi tarafından bir opera korosundaki profesyonel bir şarkıcı ile amatör bir şarkıcı arasındaki farkı (bazen büyük operalarda profesyonel koroyu güçlendirmek

için görevlendirilirler) doğru biçimde nitelendirememiştir.”

Bütün bu düzenlemelere rağmen Könnemann, kamu sektöründe tüm çalışanların zam aldığı dönemlerde sanatçıların zamları için mücadele etmelerinin gerektiğini, sosyal güvenlik sisteminin birçok sanatçının içinde bulunduğu karma istihdam durumunu yeterince dikkate almadığını, bu kişilerin kısa süreli işçi olarak istihdam edildiklerinde ve serbest çalıştıklarında farklı sosyal güvenlik sistemlerine tabi olduğunu, bu durumun büyük bir bürokratik çaba gerektirdiği ve çoğu zaman sosyal güvenlikle eksikliklere yol açtığını belirtmiştir. Sosyal güvenlik ve vergi mevzuatı arasındaki farklılıkların da süreci daha karmaşık hale getirdiğini belirtmiştir.

Sorunlu konular arasında;

- *Sahne sanatçılarının (orkestralardaki müzisyenler hariç) tüm iş sözleşmelerinin belirli süreli olması - tiyatrolarda genellikle bir yıl için, her ne kadar otomatik yenileme mekanizması olsa da, işverenlerin istedikleri zaman sözleşmeyi yenilemek istemediklerini beyan edebilmesi, “sanatsal nedenlerle” bir sözleşmeyi yenilemeyebilmesi, bu nedenlerin pratikte dava edilemediği,*

- *Bağımsız çalışan sanatçılar için toplu sözleşmelerle sağlanan bir koruma bulunmaması, işveren örgütünün bu tür pazarlıkları reddetmesi, genellikle çoğu kişiyi kapsam dışı bırakan yasal hükümler nedeniyle serbest meslek sahibi sanatçıların toplu sözleşme korumasından yararlanamaması, sanatçıların çalışma statüsünün tanımlanmasındaki güçlükler ek belirsizliklere yol açabilmektedir,*

Tiyatrolarda çalışma saatleri sadece çok düzensiz ve alışılmadık zamanlarda değil, aynı zamanda tamamen işverenin tasarrufunda olması ve işveren tarafından herhangi bir zamanda serbestçe değiştirilebilmesi, bu durumun sanatçıların normal bir sosyal faaliyet yürütmek ve hatta aile hayatını olumsuz etkilemesi,

- *Sanatçıların ücretleri genellikle diğer meslekler için ortalamanın çok altındadır nitelik, iş miktarı ve yoğunluğu açısından karşılaştırıldığında*

sanatçıların ücretlerinin diğer meslekler için ortalamanın çok altında olması.

Fransa'dan, İcracı Sanatçılar Sendikası'ndan Jimmy Schuman, "Fransız hukukunda oyuncuların işçi olduğu, iş sözleşmesi ile çalıştıkları, işverene bağımlı çalıştıklarına dair bir karine mevcuttur. Bu karine örneğin teknisyenler için geçerli değildir ki çoğu zaman iş sözleşmesi ile çalışırlar. Bununla birlikte, doktorlar veya avukatlar gibi bağımsız olarak da çalışabilirler, ancak bunu yapmak için ticaret siciline kayıtlı olmalıdırlar, bir tür esnaftırlar, ancak tüm sosyal güvenlik haklarına sahip değildirler. Bu durum "yıldızlar" veya çok yüksek gelire sahip olanlar için avantajlı olabilir, çünkü daha fazla masraflarını vergilerinden düşebilirler.

Fransız hukukunda esas olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Ancak, son birkaç yıl içinde, bu koruyucu statü bir miktar aşınmıştır. Hemen tüm üyelerimiz belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışmaktadır. Diğer sektörlerin aksine kısa dönemli sözleşmelerin sayısı ve işveren sayısı sınırlı değildir. Diğer sektörlerin çoğunda, bir işveren bir işçiyi belirli süreli bir sözleşmeyle yalnızca 3 kez işe alabilir ve toplamda azami 1,5 yıl çalıştırabilir. Oyuncular için azami sınır yoktur. Bu sözleşmelere geleneksel belirli süreli sözleşmeler denilir, çünkü eğlence alanında bir proje için sanatçıları ve teknisyenleri belirli süreyle işe almak "geleneksel" olarak kabul edilir.

Bununla birlikte, sendikamızda "belirsiz süreli sözleşmeyle" çalışan oyuncular da bulunmaktadır. Birkaç ulusal tiyatrun yanı sıra az sayıda bölgesel ve yerel tiyatroda belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan oyuncular yanı sıra baleler, operalar, korolar ve daimi üyeleri olan orkestralar bulunmaktadır. İşçiler olarak, istihdam süreleri ne olursa olsun, işçiler gibi sosyal güvenlik primlerini öderler.

İşçi oyuncular geleneksel belirli süreli sözleşmelere ilişkin İş Kanununun hükümlerinin tamamından yararlanır. Aynı zamanda sosyal güvenlik haklarının (sağlık ve annelik, kazalar,

emeklilik, işsizlik) tamamından yararlanır. Ayrıca emeklilik için zorunlu ek teminat ve isteğe bağlı veya toplu olarak müzakere edilen sağlık yardımları için ek teminat, ayrıca yaşam boyu eğitim programları ve ücretli tatil hakkına sahiptirler. Bu sistemlerin birçoğu yıllar içinde birden fazla işverene kısa süreli çalışan işçilerin ihtiyaçlarına uygun hale gelmiştir ki bu durum büyük ölçüde sanatçı ve teknisyen sendikaları ve işveren örgütlerinin çabalarıyla gerçekleşmiştir.

Fransız hukukunda genel sisteme entegre edilmiş, özel ve karmaşık kurallardan oluşan bir işsizlik sigortası sistemi mevcut olup, bu sistem birkaç on yıl önce film endüstrisindeki teknisyenler için oluşturulmuş, ancak yıllar içinde eğlence sektöründe yer alan pek çok meslek grubunu kapsamıştır. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan oyuncular sisteme doğrudan dahil olurlar. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan oyuncular teknisyenler ve sanatçılar için özel bölümlerden oluşan sisteme dahil olurlar. Canlı performanslar, görsel-ışitsel, sinema, kayıt - tüm sektörler aynı sistem içinde yer almaktadır. Oldukça karmaşık bir sistem bulunup özetle bir icracı sanatçının sistemden yararlanabilmesi için yılda 507 saat çalışması (3 aylık günler 12 saatlik gün olarak kabul edilir, ancak toplu iş sözleşmesi kuralları genel olarak 12 saat çalışmaya izin vermez) gerekir. Yapılacak ödemelerin tutarı çok karmaşık bir hesaplama yöntemi ile yıl olarak çalışan saat sayısı ve elde edilen gelirin asgari ücrete oranına göre belirlenir. Sanatçılar için günlük asgari 41 Avro ödenek verilir, bu rakam teknisyenlerden bir parça daha azdır. Tavan çok daha yüksektir. Aydan aya hesaplama yapılan başka bir yöntem de vardır. Ayrıca düzensiz çalışan sanatçıların sağlık ve analık güvencelerinden yararlanması için bazı özel düzenlemeler bulunmaktadır."

Uygulamada yasal düzenlemeler oldukça açık olduğu için oyuncuların işçi olarak kabulü konusunda çok büyük sorun bulunmadığını belirten Schuman, Covid'in mahkemeler tarafından mücbir sebep olarak kabul edilmediğini ve covid nedeniyle iptal edilen gösteriler nedeniyle sanatçılara ödeme yapmayan işverenlere karşı pek çok davanın kazanıldığını belirtmiştir. Özellikle küçük bağımsız topluluklardaki sanatçılarla planlanmış

performansları bulunmasına rağmen yazılı bir sözleşme yapılmadığı, ve anlaşmazlık çıkması halinde menajer, yönetmen ya da yapımcı sanatçıya artık istenmediğinin söylendiği; bu davaların ücretsiz provalar ve bir iş vaadi (sadece e-postalar veya mesajlar veya provalar nedeniyle işe başlandığının kanıtı olsa bile) kazanıldığını belirtmiştir. Bu davalar sıklıkla iş kaybı ve sıkıntılar için maddi tazminat ve sanatçıların itibarına verilen zarar nedeniyle manevi tazminat ile sonuçlandığı belirtilmiştir. Belirli süreli sözleşmeler yazılı olmak zorunda olduğu için çoğu kere iş mahkemeleri yazılı olmayan iş sözleşmelerini belirsiz süreli olarak kabul etmektedir.

“Fransız sistemine ilişkin eleştirilen hususlarında başında emeklilik katkı paylarının hesaplanmasında dikkate alınan tavan hükümleri gelmektedir. Prime esas kazanç miktarı günlük olarak hesaplanıp, tavana tabidir. Bu durum özellikle sanatçılar bakımından aleyhe sonuçlar doğurmaktadır. Sanatçıların çalışma günleri ve elde ettikleri gelirler çok düzensizdir. Bir gün çocuklar için bir gösteri yahut huzurevinde okuma karşılığında 95 Avro kazanırlarken, diğer gün ticari bir reklamda görev alıp 5000 Avro kazanabilmektedirler. Tavan miktarının her iki gün içinde aynı olması (5000 Avro değil) sosyal güvenlik hakları bakımından oldukça aleyhe sonuçlar yaratmaktadır. Ortaya çıkan bu adaletsizlik tamamlayıcı emeklilik sistemi tarafından karşılanmaktadır.

Yine işsizlik sigortasındaki özel düzenlemelerin korunması için sık sık mücadele etmek zorunda kalınması bir eleştiri noktasıdır. Özellikle genç sanatçıların başlangıçta sistemden yararlanması çok güçtür. Bu nedenle yeni başlayan sanatçılar, okuldan yeni çıkmış olanlar için bir takım özel düzenleme mücadeleleri devam etmektedir.

Ayrıca, ülkede yetmişli yıllarda ilk kurulanlardan biri olan yaşam boyu eğitim programlarımız ulusal bir organizasyon tarafından devralınmış ve vardığımız noktada sanatçıların özel ihtiyaçlarının göz ardı edildiği bir hale dönüşmüştür. Bütün bu alanlarda Fransız hukukunda da sanatçıların sosyal güvenlik haklarının korunması için mücadele devam etmektedir.”

FIA Genel Sekreteri Dominick LUQUER’in yorumları:

“Oyuncuların statüsü karmaşık ve çok katmanlı bir konudur. Bir aktörün kendi kimliği ve toplumdaki ve bir profesyonel olarak rolünün veya misyonunun algılanmasıyla da ilgilidir. Bu durumun aynı zamanda sağlıklı ve canlı bir sanatsal ekosistemi teşvik etmek için toplumun genelinin kültüre nasıl değer verdiğiyle ve kültüre ayrılan alan, kaynaklar ve garantilerle de ilgilidir. “Sanatçıların statüsü” sanatsal ifade ve kültürel üretimin önemini kabul eden, toplumdaki rolünün desteklenmesi ve tüm sanatçıların sürdürülebilir bir kariyer yapmak için eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak kapsayıcı, saygılı ve güvenli ortamlar, temel haklara erişim ve işlerinin özel niteliğine göre uyarlanmış hukuki korumalardan oluşan bir yasal ortamı ifade eder.

Bu elverişli yasal ortamın var olabilmesi için toplumun sanatçılara (sanatçılar/oyuncular) sadece eğlendirici olarak değil, aynı zamanda işçi olarak da bakması gereklidir. Bu kulağa açık gelebilir, ancak sorunun özünde de bu vardır. İster sahne ister kayıtlı olsun medyada sanatlarını ifade etmek için duydukları tutkulu arzu, toplumun eğlenme arzusuyla birlikte değerlendirildiğinde ve bazı ünlü sanatçıların yaşamları hakkında birçok medya kuruluşu tarafından aktarılan basmakalıp ön yargılar, sanatçıların, gerçekte kim oldukları, ihtiyaçlarının ne olduğu ve bunların anlamlı bir şekilde nasıl ele alınabileceği konusunda yanlış kanaatler oluşturmaktadır.

Oyuncular, diğer sanatçılar gibi karmaşık bir istihdam statüsüne ve düzensiz bir çalışma yapısına sahiptir. Büyük bir çoğunluğu proje bazlı, kısa süreli işlerde çalışıp, çoğunlukla tek başına bağımsız çalışan olarak veya bağımsız çalışma ile bağımlı çalışma arasında gidip gelerek, pek çok kere sanatsal faaliyetlerini finanse edebilmek için düzenli birtakım işlerde de çalışabilmektedir. Mevcut halde var olan işsizlik ve öngörülmesi güç gelirleri nedeniyle oldukça istikrarsız çalışma koşullarına sahip olup – temel haklara sınırlı erişim veya hiç erişimin bulunmaması, düzenlenmemiş ve tehlikeli ortamlarda uzun saatler çalışma, yetersiz sosyal koruma ve düşük emeklilik tasarrufları (sınır ötesi

hareketlilik ve tek bir istihdam statüsü altındaki aktörlerin tek tip bir tanımının olmaması nedeniyle daha da kötüleşmektedir), esnek olmayan vergi rejimleri, düşük ücret veya hiç ücret ödenmemesi, sayısız ayrımcılık biçimi ve kesişen cam tavanlar/duvarlar ve asansörler, mesleki eğitim ve kariyer geçişine sınırlı erişim, sanatsal özgürlüklerinin kınanması ve diğer şekillerde kısıtlanması vb.

Dolayısıyla, “sanatçının statüsü” konusunu ele almak, her şeyden önce sanatçının rolünü kabul etmek, işlerinin atipik doğasını anlamak ve onların ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bir yasal ekosistem oluşturmak ve sanatçıları sürdürülebilir, saygın ve ödüllendirici kariyer fırsatları ve diğer çalışanlar da olduğu gibi emekli olduktan sonra insan onuruna yakışır bir yaşam sağlamalıdır.

Eşit gelir fırsatları, kapsamlı sağlık ve güvenlik koruması, tam çalışma hakları, adil vergilendirme, kapsayıcı ve uygun fiyatlı sosyal refah yardımları, mesleki eğitim ve kariyer geçiş desteğine erişim, sanatsal ifadeyi kontrol etmeye yönelik doğrudan ve örtülü girişimlere karşı güvenceler kapsamlı bir “oyuncu statüsünü” tanımlamaya yönelik kapsamlı bir yaklaşımın tüm yönleridir.

FIA'da karar vericiler ve icracı topluluklar arasında farkındalık yaratmak, en iyi uygulamaları paylaşmak ve temsil ettiğimiz icracıların mesleki statülerini geliştirmek için savunuculuk yapmak. Küresel bir politika çerçevesi tanımlamaya yönelik tartışmasız en kapsamlı girişimlerden biri UNESCO'nun 1980 tarihli Oyuncuların Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı ile sonuçlanmıştır. Yasal olarak bağlayıcı olmamakla birlikte, sürdürülebilir ve profesyonel bir kültür endüstrisi inşa etmek isteyen ülkeler için bir yol gösterici niteliği taşıyan bu belge, oyuncuların bir çalışan olarak tanınması temeline dayanmakta ve ülkelerin sanatçıları ödüllendirici bir kariyer öngörmeye ve bu şekilde profesyonel bir çalışan olarak tanındıklarını ve korunduklarını hissederken toplumun yükselmesine katkıda bulunmaya teşvik eden elverişli bir yasal çerçeveyi nasıl oluşturabileceklerine dair birçok pratik öneri içermektedir. Tavsiye Kararı, Üye Devletlere eğitim, sosyal güvenlik, istihdam, gelir ve vergi koşulları, hareketlilik ve çalışma özgürlüğü ile

ilgili politika ve tedbirlerin uygulanması yoluyla oyuncuların mesleki, sosyal ve ekonomik statülerini iyileştirme çağrısında bulunmaktadır.

FIA'nın bu önemli alanda nasıl faaliyet gösterdiğine dair pek çok örnek vardır. Bu girişimlerden bazıları, ortaya çıkan politika fırsatlarına dayanırken, diğerleri ise uzun kampanyalar ve ısrarlı savunuculuk çalışmaları sonucunda ortaya çıkmıştır.

Yakın zamandaki örneklerden biri, FIA ve üye sendikalarının Avrupa'da serbest meslek sahiplerinin (ve oyuncuların) toplu pazarlık yapabilmeleri için yeni fırsatlar yaratmak ve onları antitröst politikalarının aşırı gayretli ve kısıtlayıcı bir şekilde uygulanmasından kurtarmak için yürüttükleri çalışmadır. AB ve ulusal düzeydeki rekabet kuralları, serbest çalışanları teşebbüslere benzeterek ister gerçek ister sahte serbest meslek sahibi olsun, on binlerce bağımsız yüklenici için toplu pazarlık üzerinde şimdiye kadar caydırıcı bir etki yaratmış ve her türlü pazarlığı engellemiştir. Sayısız çabanın ardından, iştiraklerimizle birlikte bu konuyu ulusal düzeyden AB politikasının ön saflarına taşımayı başardık; yeni yönergeler tek başına çalışan serbest meslek sahiplerinin çoğunu bu haksız sınırlamadan nihayet kurtarmak üzere.

Bu alandaki çalışmalarımızın bir diğer örneği de 20 yılı aşkın bir süredir devam eden lobi faaliyetlerinin ürünü olan WIPO Pekin Antlaşmasıdır. Bu çok taraflı anlaşma, anlamlı fikri mülkiyet hakları sağlamaktadır. Bu anlaşmanın 2019'da yürürlüğe girmesiyle birlikte, görsel-işitsel sanatçıların hakları (hem manevi hem de ekonomik) nihayet müzik alanındaki sanatçılarla eşit hale gelmiştir. Aynı şekilde, AB düzeyinde de, son Direktifte bazı anlamlı hükümler elde etmeyi başardık. Dijital Tek Pazarda Telif Hakkı. Direktif, AB telif hakları hukukunda ilk kez icracı sanatçılar için uygun ve orantılı ücretlendirme ilkesini benimsemekte ve bireysel sanatçıların kendi telif haklarıyla ilgili sözleşmesel düzenlemelerdeki konumunu yeniden dengelemeyi amaçlamaktadır.

Bir diğer başarımız olarak söyleyebilirim ki, OECD Model Vergi Sözleşmesi'nin 17. Maddesi (eğlendiriciler için performans ülkesinde

vergileendirme ilkesinin oluşturulması ve sporcular) sınır ötesi hareketlilik bağlamında çifte vergileendirmeden kaçınmak için yeni AB Sanatçı AB yasal çerçevesinin statüsüne ilişkin Parlamento tavsiyesi, ki bu bizim yakından ilişkilendirilmiştir. Bu tavsiye, diğer birçok hususun yanı sıra her sanatçının, istihdam durumuna bakılmaksızın, tam ve uygun fiyatlı hizmet alma hakkı sosyal güvenlik. Aynı şekilde, kapasite geliştirme projelerimizden biri aracılığıyla önemli bir çerçeve yönetmeliğin kabul edilmesini teşvik etmek için Fas'taki bağlı üye ülkedeki icracıların istihdam statüsünü tanımak ve bu statü için temel oluşturmak ihtiyaçlarına göre uyarlanmış bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması.

FIA, UNESCO 2005 Kültürel İfadelerin Çeşitliliğinin Korunması ve Geliştirilmesi Sözleşmesi için baskı yapan ve ses getiren STK'lar arasında en önde gelendir. başka bir sanatçıyı profesyonel bir kültür çalışanı olarak öne ve merkeze koyan önemli bir antlaşmadır.

Bunun gerçekleştirildiği farklı yöntemler vardır. Bazı ülkeler oyuncunun statüsüyle ilgilenen kapsamlı bir mevzuat kapsamındayken, diğerleri profesyonel sanatçılar için özel hükümler getiren hedefe yönelik mevzuatı tercih etmelidir. Bunlar, istisnasız olarak, bir aktörün/sanatçının istihdam ilişkisini kural olarak belirleyen ve katkı kurallarını çalışmalarının aralıklı doğasına uyarlayarak, diğer işçilere tanınan tüm sosyal ve çalışma haklarına ve korumalarına erişmelerini sağlayanlardır.

Arjantin'de oyuncunun statüsüne ilişkin yasa, oyuncu ile yapımcı arasındaki ast-üst ilişkisini kural olarak kabul etmekte ve sendikaya sunulması ve kaydedilmesi gereken yazılı iş sözleşmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu kabul sayesinde aktörler ve teknisyenler, diğer çalışanlar gibi sağlık ve aile ödenekleri, işsizlik yardımları, emeklilik ve maluliyet ödenekleri dahil olmak üzere sosyal yardımlara erişebilmektedir. Bu hakların tanınması

İşin aralıklı niteliği nedeniyle, metinde 120 fiili iş gününün bir yıllık katkı hizmeti olarak sayılacağı belirtilmektedir. Daha kısa süreler, toplam katkı payının geçerli asgari maaşa bölünmesi esasına göre hesaplanabilir.

Arjantin'de oyuncunun statüsüne ilişkin yasa, oyuncu ile yapımcı arasındaki bağımlılık ilişkisini kural olarak kabul etmekte ve sendikaya sunulması ve kaydedilmesi gereken yazılı iş sözleşmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu kabul sayesinde aktörler ve teknisyenler, diğer çalışanlar gibi sağlık ve aile ödenekleri, işsizlik yardımları, emeklilik ve maluliyet ödenekleri dahil olmak üzere sosyal yardımlara erişebilmektedir. Bu hakların tanınması işin aralıklı doğası nedeniyle, metinde 120 fiili iş gününün bir yıllık katkı hizmeti olarak sayılacağı belirtilmektedir. Daha kısa süreler, toplam katkı payının geçerli asgari maaşa bölünmesi esasına göre hesaplanabilir.

Benzer kurallar diğer ülkelerde de mevcuttur. Örneğin Fas, İspanya ve Fransa. Sanatçıların vergiler gibi sosyal güvenlik katkı payları kaynakta kesilir. Sanatçıların toplu pazarlık yoluyla belirlenen asgari miktarlar üzerinden belirlenen çalışma günlerine dönüştürülür ve işlerinin aralıklı doğasına uygun biçimde bir yıllık katkı hizmetini tamamlamak için gereken gün sayısının uyarlanmasıyla, bu ülkelerdeki sanatçılara tam sosyal güvenlik ve sağlık kapsamının yanı sıra işsizlik yardımlarına ve emekliliğe erişim sağlar. Aynı zamanda onları, tüm koruma ve çalışma alanlarıyla birlikte iş hukuku kapsamına da sokmaktadır.

Diğer ülkeler, oyuncuların serbest meslek statüsünü kural olarak kabul etmekle birlikte, oyuncular için örgütlenmek ve geçim kaynaklarını kolektif olarak iyileştirmelerini mümkün kılan elverişli bir hukuki çerçeve oluşturmuşlardır.

Kanada'da Oyuncuların Statüsü yasası oyuncuları Kanada telif hakları yasası anlamında eser sahibi olan bağımsız yükleniciler olarak tanımlamaktadır. Yasa uyarınca, serbest çalışan oyuncuları temsil eden dernekler, sanatçıların hizmetlerinin sağlanması için asgari hüküm ve koşulları belirleyen ölçek anlaşmaları yapmak amacıyla yasal tanınma ve yapımcılarla müzakere etme münhasır hakkını elde edebilirler. Bu, sertifikalı bir kuruluşun kendi yetki alanı dahilindeki serbest çalışan sanatçılar adına, standart sözleşmelerin ve ücret oranlarının uygulanmasının yanı sıra diğer alanlarda çalışanların yararlandığı

emeklilik ve sağlık yardımları da dahil olmak üzere çeşitli konularda müzakere etme hakkına sahip olduğu anlamına gelir. ACTRA, Canadian Equity veya Union des Artistes gibi sendikalar toplu pazarlık yoluyla üyeleri için standartları yükseltmeyi başarmıştır, ancak serbest çalışan işgücü için işsizlik yardımlarına erişim ülkede bir sorun olmaya devam etmektedir.

Benzer bir sistem Yeni Zelanda'da da mevcuttur ve muhtemelen yakın gelecekte Güney Afrika'da da uygulanacaktır

Son olarak, sanatçılar/oyuncular için özel bir statü tanımlama girişiminde bulunmayan ancak bir iş sözleşmesi kapsamında veya serbest meslek sahibi olarak çalışırken sosyal güvenlik veya diğer yardımlara erişebilmeleri için düzenlemeler yapan ülkeler de vardır ve Avrupa'da bunların sayısı oldukça fazladır. Örneğin, özel kuralların serbest (kısa süreli) çalışan aktörlere düzensiz çalışma düzenlerine rağmen işsizlik yardımlarına tam erişim sağladığı Belçika'da durum böyledir. Diğer ülkelerde de benzer kurallar, sosyal güvenlik kapsamını serbest çalışan sanatçıları da kapsayacak şekilde genişlemeye çalışmıştır; örneğin zorunlu sosyal güvenlik primleri; temel bir gelir hakkı (Hollanda'da olduğu gibi, azami 10 yıllık döneme yayılmış maksimum 48 ay boyunca talep edilebilir); çalışan oyuncular için gönüllü işsizlik sigortası veya vergilendirme ile ilgili daha elverişli koşullar.

Ancak bu parçalı yaklaşım muhtemelen en az arzu edilen yaklaşımdır, çünkü kaçınılmaz olarak birçok kusurlar ve boşluklar, onları üyelerimiz için asla tam olarak tatmin edici veya sürdürülebilir kılmaz.”

İsveç : Scen & Film tarafından iletilen bilgi aşağıdaki gibidir.

“İsveç'teki oyuncuların hem işçi hem de serbest meslek sahibi olarak çalışabilmesi mümkündür. Bazılarının ise hem ücretli çalışıp hem de serbest meslek makbuzu düzenleyebilmektedir. Bazı yapımcı şirketler işveren sorumluluğunu karşılamak istememeleri nedeniyle bağımsız çalışan oyuncularla çalışmak istemektedir. Bu durum ücret

karşılığında müşteriye fatura kesen ve ardından oyuncuya ücret ödeyen özel istihdam bürosu şirketler için pazar yaratmıştır.

Scen & Film'in İsveç'teki birçok tiyatro ve yapım şirketiyle farklı toplu sözleşmeleri bulunmaktadır. Bir işverenin toplu sözleşmesi yoksa ancak sendika üyelerinden birini istihdam ediyorsa işverene yerel bir toplu sözleşme göndermektedir. İşverenler üye oyuncuyla iş sözleşmesi imzalarken toplu sözleşmenin kurallarına uymaktadır, ancak işverenler bir işveren örgütünün üyesi olmamaktadır. Oyuncuların işçi olması yaygın bir durumdur. Ulusal toplu sözleşme kapsamındaki istihdam türleri (kamu tarafından finanse edilen tiyatrolar için) şunlardır: Belirsiz süreli sözleşme, Kısa süreli sözleşme (6 ay), bir yıllık sözleşme, uzun süreli sözleşme (2 ila 5 yıl arasında), ikame (yedek) olarak istihdam, oyun başına sözleşme ('oyun sözleşmesi') ve turne sözleşmesi. Özel durumlarda / bazı toplu sözleşmelerde, performans başına bir oyuncuyu da iş almak da mümkündür.

Toplu sözleşmeler, diğer hususların yanı sıra, çalışma saatlerini ve uygunsuz çalışma saatleri ve fazla mesai ödemelerini düzenler. Ayrıca kostüm provaları, dublaj, film çekim günü ve aylık maaş başına ödenekler gibi çeşitli ödenekler düzenlenmiştir. Bir uyuşmazlık durumunda öncelik sırası da toplu sözleşmelerde düzenlenmiştir.

Oyuncuların hakları iş ve sosyal güvenlik hukukunun genel kuralları çerçevesinde ele alınmaktadır, ancak toplu sözleşmelerde belirli düzenlemeler olabilir. Örneğin, Film, Televizyon ve Film Çekimi Sözleşmesi, işverene, Çalışma Saatleri Yasası'nda düzenlenmiş olan gece çekim yapma hakkını vermektedir. Oyuncu personel için işgücü piyasasındaki durgunluğa karşı, İstihdam Koruma Yasası'na göre kalıcı istihdam olasılığı, toplu sözleşmelerimizdeki oyuncular için geçerli değildir. Bazı üyelerimizin güvencesiz olarak algılayabileceği bu durum, aynı zamanda tiyatroların repertuarında çeşitliliği de teşvik etmektedir. Bu değişikliklerle birlikte Tiyatro İttifakı kuruldu.

Sosyal güvenlik sisteminde işsizlik sigortasının oyunculara özel düzenlemeleri bulunmaktadır. Oyuncular için doğası gereği

genellikle kalıcı olarak istihdam edilmemektedir. Farklı performanslar arasında işsiz kalan dönemlerde işsizlik sigortasından ödenğe ihtiyaç vardır. Bu nedenle, ödenekleri karşılayan kuruluş olan İşsizlik Fonu, çalışanların taahhütlerini sisteme uyacak şekilde dönüştürmek için özel bir yöntemle sahiptir. Aynı durum, örneğin hastalık veya ebeveyn izni durumunda İsveç Sosyal Sigorta Kurumu'ndan alınan ödenekler için de geçerlidir.

İşsizlik Sigortasının oyuncu sendika üyelerinin birçoğu için özel düzenlemeleri bulunmaktadır. Tiyatro Birliği 1999 yılında İsveç tiyatro işverenleri örgütü (Svensk Scenkonst), İsveç oyuncular sendikası (Scen & Film) ve İstihdam Güvenliği Konseyi (Trygghetsrådet TRS) tarafından kurulmuştur. Amaçları, uzun yıllar meslekte bulunduktan sonra bile kalıcı olarak istihdam edilmeyen serbest oyuncuların sosyal güvenliğini artırmaktır. Amaç, oyuncuların iş bulmasına yardımcı olmak ve bir tiyatro veya sinema ile sözleşme imzaladıktan sonra Tiyatro Birliği'nden izin alırlar. Tiyatro Birliği devlet fonlarıyla finanse edilmektedir.

Bütün bu düzenlemelere rağmen İsveç'te sistemin, işçilerin/serbest çalışanların gerçekliğine tam olarak uyarlanmadığı belirtmektedir. Yine serbest meslek olarak çalışan oyuncuların özel istihdam bürosu şirketlerle çalıştığına sorunlar yaşanabilmektedir. İşsizlik Sigortası Fonu, oyuncunun ne kadar bağımsız olduğuna dair genel bir değerlendirme yapmaktadır (örneğin, başvuru sahibinin kaç farklı işte çalıştığı, işin nerede yapıldığına ve hangi araçların kullanıldığına bakılmaktadır). Birçok kişi düzenlemelerin gerçeklerle daha uyumlu olmasını diliyor. Bazı üyelerimiz de İsveç Sosyal Sigorta Kurumu'nun düzenlemelerinin serbest çalışanların gerçekliğine uymadığını düşünüyor. Sistem birçok yönden hala belirsiz süreli çalışanlar için tasarlanmış durumdadır.”