

2000 YILINDA TÜRKİYE’DE GAZETECİLERİN EKONOMİK VE SOSYAL STATÜSÜ

Doç. Dr. Gülcan SEÇKİN

Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi

Ankara

ABSTRACT

This article examines the economic and social status of journalists who work in different fields of news in the Turkish media industry. Topics covered include responses to the Turkish Press Labour Act, the legacy of the 1980 military coup, the changing influence of labour unions, the commercial transformation of the media in the process of making a market society, solidarity among journalists, the attitudes of top executive journalists and columnists, anti-labour union campaigns, layoff practices, and the place of work relations of journalists who work in the traditional media.

Key words:Turkish Media, New Turkish Labour Act, Turkish Press Labour Act Number 212, Job Security, Journalists Union of Turkey, Trade Union Rights, Collective Agreement, The 1980 Military Coup in Turkey, New Marketing Society.

ÖZET

Bu makalede, Türkiye’de tüketim-eğlence endüstrisi olarak hızla yükselen, sıradan insanı avutma, eğlendirme hedeflerine odaklanan, haberciliği zayıflayan ve saygınlığı çok azalan medya endüstrisinde çeşitli haber alanlarında çalışan gazetecilerin ekonomisi ve statüsü sorgulanmıştır. Demokrasi geleneğinden yoksun bir basın-medya sektörü, medya yönetimlerinin uygulamaktan hoşlanmadığı basın iş yasası, 1980 askeri darbesinin ileriye uzanan hak ve özgürlükleri daraltıcı mirası, sendikaların, sendikal hakların kısıtlanması, sendikalardaki çeşitli yozlaşmalar, yeni piyasa toplumunun inşası sürecinde medyanın ticari dönüşümleri, meslek örgütlerinin yetersiz ve ilgisizliği, meslek sendikasının yetersizlikleri, gazetecilerin dayanışma sorunları, formasyon sorunları, üst yönetici gazetecilerin ve köşe yazarlarının konformist tavrı, medya sahiplerinin-yönetimlerinin baskıları, sendika karşıtlığı, işten çıkarma uygulamaları, siyasal iktidarların yaklaşımları, vd. koşullar çerçevesinde geleneksel medyada çalışan gazetecilerin çalışma ilişkilerindeki yeri, ekonomik ve sosyal haklar bakımından durumu, (çalışma, geçinme, kendine zaman ayırma, dinlenme, gelecek kaygısı başta olmak üzere) maddi yaşam koşulları ve mesleki konumu kendi anlatımları ile sorgulanmış ve tartışılmıştır.

Anahtar kelimeler:Türkiye medya endüstrisi, gazetecilerin ekonomik-sosyal statüsü, gazetecilerin mesleki statüsü, geleneksel medyada çalışma ilişkileri, Yeni İş Yasası, Basın İş Yasası, Yeni İş Güvencesi Yasası, medya işverenleri, gazetecilik örgütleri, Türkiye Gazeteciler Sendikası, sendikal haklar, toplu iş sözleşmesi, bireysel sözleşme, sendikasılaştırma, 1980 askeri darbesi, yeni piyasa toplumu.

Giriş

Modern toplumun en önemli toplumsal kurumları arasında yer alan kitle iletişim araçları, bugüne kadar düşünce ve düşünceyi ifade özgürlüğü ile birlikte değerlendirilmiş ve kamu yararını korumak üzere özel bir kamu hizmeti anlayışı ile kuruldukları kabul edilmiştir. Bu hizmeti en açık biçimde temsil eden basın emekçisi/fikir işçisi yazar ve muhabirlere de bu özellikli mesleklerini serbestçe ifâ edebilmeleri için belli ayrıcalıklar tanınmıştır. Bugün için habercilik işlevinin çok geri bir konumda kaldığı mega endüstri evresinde, sayıları ve değerleri durmadan azaltılmaya çalışılsa da kuruluşların editoryal kadrolarında istihdam edilen haber profesyonellerinin önemli bir bölümünü hâlâ fikir işçisi muhabirler oluşturmaktadır. Bu yazıda ise alanda çalışan muhabirlerin ifadelerinden yola çıkılarak, görünmez kılınan muhabirin kendisini yeniden üretmesinin maddi koşulları ve bunlarla ilişkili sorunlarını anlamak ve araştırılan dönem: 2000’li yılların hemen başında mevcut ekonomik ve sosyal statüsüne ilişkin göstergelerin bir değerlendirmesini yapmak çabasına girişilmiştir.

Piyasa toplumunun yapılandırılmaya çalışıldığı 90’ların başında, basından medyaya bir anda hızlanan dönüşümle (basın işletmelerinin çok göreceli müstakil (bağımsız) konumundan tümüyle çıkıp giderek büyük sermayenin/holdinglerin ve çeşitli dinî cemaatlerin çok ortaklı sermayesinin kontrolü altına girmesi; işletme ve yazı işleri yönetimlerinin örgütlenmesi; editoryal önceliklerin, ticari ve tüm içeriksel hedeflerin, çalışan kadrolarının, haber politikalarının, haber değerlerinin değişimi; teknolojiye odaklanma gibi stratejilerle) sektör tümüyle piyasa mantığının hakim olduğu bir rotada ilerlemiş ve genişlemiştir. Ülkedeki 12 Eylül rejimi ile ivme kaydeden neo-liberal genel ekonomik ve siyasal programın belirlediği düzlemde ortaya çıkan ve en başta emeğin ekonomik ve siyasi konumunu zayıflatan, ağır bir kuşku odağı haline getiren çeşitli baskılayıcı dönüşümler gazetecilik mesleğini de ciddi değişimlerle karşı karşıya bırakmıştır. Örneğin, siyaset haberciliği önemli ölçüde sekteye uğramıştır. Siyasal alana hakim olan yaklaşım emek ve örgütlülüğe ait kurumları yasa ve uygulamalarla belli yönde işlevsizleştirirken, girişimci sermaye için de yeni piyasa istikametinde açılımlar sağlamıştır. Bu süreçte basın alanına hakim olan sermaye türü çeşitlenirken medya alanında da hakim olma, büyüme ve genişleme seyrinde giden tüketim-eğlence odaklı bir endüstrileşme çizgisi izlemiştir. İlerleyen dönemlerde sektörde yaşam düzeyi çok

yükselen küçük bir çalışan grubu öne çıkarken, çok çeşitli kategorilerde haber üretim sürecinin birincil ayağı konumundaki gazetecilerin çoğunluğu kazanım ve konumlarından biraz daha kaybetmiştir. Dünyayı örnek göstererek piyasa mantığını tek meşru yol olarak izleyen yeni yapılanma sürecinde, köklü demokratik gelenekleri de olmayan sektörde çalışma ilişkileri kolaylıkla yeniden şekillendirilmiştir. Gazetecilerin meslek sendikasının kendi stratejik yanlışlarıyla da birlikte hızla işlevsizleştirilmesi, işverenlerin basın-iş yasasını uygulamama çabaları, ekonomik, sosyal haklar çerçevesinde çalışanların örgütlü ve bireysel mücadelelerinin engellenmesi gibi sınıf tabanlı ekonomik talepleri yoksayan durumlar doğal bir süreç gibi işletilmiştir. Çalışanların giderek tamamına yakını işverenlerin belirlediği bireysel sözleşmelere ve uygulamalara tâbi kılınmış, buna yönetici konumundaki gazetecilerden de çeşitli biçimlerde (köşe yazarları, yöneticiler bu konularda genellikle sessiz kalmıştır) destek gelmiştir. Haber üretiminde beden ve zihin emeğiyle yer tutan iş gücünü temsil etmede sektörün bir bölümünde nisbeten etkin olabilmiş meslek sendikası, kendi özel sorunlarıyla birlikte bu koşullarda toplu sözleşme düzenini sürdürme ve mesleğe ilişkin söz söyleme gücünü hızla yitirmiştir. Medya endüstrisinin aktörleri ve siyasi iktidarlar da ancak etkisiz bir kurum olarak kalmasına izin vermişlerdir. Serbest piyasa ekonomisi ve bireyselleşme kültürü ile meşruiyet sağlanmışken meslek profesyonellerinin önemli bir bölümünü oluşturan basın emekçisi muhabirlerin özlük haklarının zedelenmesi, çalışma ve geçinme koşullarının kötüleşmesi yaygın (doğal) bir durum haline gelmiştir.

Diğer yandan, yeni liberal programın projelerini savunan medya alanı dönüşürken, sorunları katlanarak artan gazeteciliğin yine de tercih edilen bir meslek olmaktan çıkmadığı da gözlenmektedir. En başta büyük sermayenin kontrolündeki piyasacı medya yapılanmasına, yeni “iş” politikalarına ve emeğin örgütsüzleştirilmesine bağlı olarak sorunları artan bu özellikli meslekte haber emekçisi muhabirlerin ekonomik, sosyal haklar ve maddi yaşam koşulları bakımından iyi bir noktada olmadığı kendi ifadelerine başvurularak ortaya konulmaktadır. Sorunlarından pek azını, çoğu zaman, ancak dolayımli olarak yönetici meslektaşlarına duyurma çabasıyla ya da en son çözüm olarak yargıya götürme yönelimiyle sınırlı bir çalışan kesimi konumdadırlar.

Gazeteciliğin ve tek işi gazetecilik olanların, özellikle de muhabir kadrolarında çalışanların geldiği noktayı, iş ve gerçek yaşam koşullarını, ücretli çalışan olarak

bağımlı konumunu kavramak için ilkin medya alanının nitelikleri, gelişim ve dönüşüm süreçleri ve beraberinde basın emekçilerinin konumu üzerinde durulmalıdır. Medya sektörü bugün tam anlamıyla teknik donanımı, alt yapısı, istihdam koşulları, tüm üretim ve tüketim süreçleri ile, ekonominin tüm sektörleriyle yönlenen, yön veren konumuyla piyasa odaklı iş görmektedir. “Özünde, bir ticaret -sanayi etkinliğidir ve bu tür etkinlikleri yönlendiren ilkeler bu sektör için de geçerlidir” (Kaya, 1999a: 23). Ancak bu endüstriyel etkinlik meta ve hizmet üreten ve pazarlayan diğer sanayi ve ticari etkinliklerden farklı özellikler taşımaktadır. “Medya bilgi, haber ve kültüre içkin ürünler üretmekte ve pazarlamaktadır. Üretilen ve tüketilenler düşünsel-simgesel yaşam alanına yönelik” simgesel metaldır. Üretim güçlerinde ise en temel bir unsur “medya kuruluşlarında içerik üretimini gerçekleştiren gazeteciler/programcılar hem kendi işletmelerindeki, hem de diğer sektörlerdeki doğrudan üreticilerden farklı olan fikir işçileridir” (Kaya, 1999b: 637). Ancak medyanın haber aktarmak olarak belirlenen klasik işlevi, Kaya'nın ifade ettiği gibi, genişlemiş ve genel olarak tüm sembolik üretimleri kapsar hale gelmiş, sonuçta, haber çalışanlarının yanısıra türlü-çeşitli sembolik üretimleri gerçekleştiren medya çalışanları da gazeteci kapsamına katılır olmuşlardır (Kaya, 1999b: 650; Tılıç 1998: 14). Buna karşılık tüm bu dönüşümler genişlerken haber, medyanın tümüyle magazin, eğlence, reklam ve pazarlama odaklı meta içerikleri arasında magazin meta olarak ancak yer bulabilirken gazetecilik mesleğine ve meslek çalışanlarına da her anlamda zemin kaybettiren koşullar olağanlık içinde güç kazanmaya devam etmiştir. Meslek mensuplarının birçoğuna göre meslek tükenme noktasına gelmiştir. Yönetici- yazar konumundaki bazılarının göre de bu konular bir kenara, gazetecilik gazetecilere bırakılamayacak kadar ciddi bir iştir ve daha iyi bir yöne “daha eğlendirme yoğun bir haberciliğe doğru yol almaktadır; “ artık gazeteleri taşıyan temel fonksiyon “haber” değil, sadece haber değil”. “Hayatın bütün alanlarını kapsayan bir gazetecilik anlayışı geliyor. Spor, moda, dekorasyon, kültür, yeme-içme çok çok önemli gazetecilik ihtisas alanlarına dönüşüyor Artık "anonim", "ruhsuz" gazetecilik dönemi tarihe karışıyor. Onun yerini, patronunun, yöneticisinin, sayfa hazırlayanının, şahsi aurasını, rengini, farkını hem şirkete; hem gazeteye yansıtan, yani "ruhu olan" gazetecilik alıyor” (Özkök, *Hürriyet*, 1 Ağustos 2009).

Bu bakış açısı güçlene dursun, medya etkinliğinin hâlâ en önemli boyutu olan gazetecilikte, editoryal bağımsızlık önkoşul sayılmış ve gazetecilerin politik güçlerden,

patronajdan, temsilcilerinden, reklâmcılardan ve diğer çıkarılardan özerk, etkin bir güç olması beklenmiştir. Basının ilk dönemlerden itibaren giderek makineleşmesi/elektronikleşmesi ve haber işinde emeğin mekanikleşmesiyle gelişen işbölümünde fikir işçisi muhabirler tümüyle yazı işleri çalışanları olarak konumlanmış ve fikir/kafa işçisi olarak basım/kol işçilerinden ayrılmışlardır. Muhabirler haber toplamak ve yazmaktan sorumlu ayrı bir iş gücü, muhabirlik gazetelerde özellikli, uzmanlık isteyen bir iş haline gelmiş ve eğitimleri önem kazanmıştır. Gelişen işbölümü ve hiyerarşi, medya çalışanları (basım ve yazı işleri) arasındaki sınıfsal ortaklıkları da bölerek profesyonel fikir işçisi gazeteciler ve basım-teknik hizmet çalışanları ayrımlarını kurumlaştırmıştır. Topluma karşı çok özel bir misyonu ve sorumluluğu olduğu kabul edilen ve bu görevin gerektirdiği ayrıcalıkların kurumla birlikte sahibi ve taşıyıcısı sayılan gazetecilerin -güya- nereden gelirse gelsin tüm engellerle mücadele edebilecek güçte olması için değişik düzlemlerde çaba sarfedilmiştir (tartışmalı profesyonellik ideolojileri de bu sürecin verimkar bir ürünüdür).

Belirtilmek gerekir ki medya ekonomisi melez (hibrid) bir yapılanma ile gelişmiştir. Çok geniş kitlelere, tüm piyasalara ulaşmak durumunda olan ve faaliyetlerini sürdürebilmek için reklam başta olmak üzere çok çeşitli gelir kaynaklarına ihtiyaç duyan medya alanı büyük sabit sermaye yatırımları gerektiren, işletme sermayesi gereksinimi yüksek, bugün endüstrinin uzak yan dallarına yönelmiş, çok çeşitli gelirler yaratma ve olası her alanda iş yapma arayışında, kârlılık oranı yükselmiş bir ekonomik faaliyet alanıdır. Sayısız alanda mal ve hizmet üretimini konu edinmiş, bu yönde durmadan faaliyet çeşitliliğini genişleten belli medya gruplarının hakim olduğu pazara yeni girişler kısıtlı ve çok zor görünmektedir (Kaya, 1999a; Kaya, 1999b). Mevcut gruplar, genellikle, ekonominin diğer alanlarında kökleşmiş ana holdinglerinin çatısı altında, benzer stratejilerle, “sinerji ve bütünleşme” çabalarıyla yol almaktadır. Medya tarihine bakılırsa basın ve sonra onu da içine alan medya alanından ilkin kitle iletişiminin kadim kurumu gazete bir zanaat olmaktan çıkarak bir endüstriye dönüşmeye başlayınca ticari bir gazetecilik modeli de gelişmeye başlamış, gazetelerin ticari girişim olmak itibarıyla ticari işletimi de ekonomik norm haline gelmiştir. Basın kurumu iş dünyasının (business establishment) ana bir parçası haline gelmiştir. Başka deyişle asıl değişim gazetenin pazar ekonomisine entegrasyonu ile birlikte gelmiştir. Gazetecilik

pratiği açısından temel sonuçlarından biri, haberin bir meta olarak ele alınması ve üretimin rasyonelleştirilmesi olmuştur.

Ticaret ve sermaye fırsatlarının olduğu bir ortamda, çalışmayı dönüşsüz biçimde tanımlayan ve bölen teknolojik zorunluluk gazete endüstrisini etkilemiştir. Artan sermayeleşme gazete endüstrisinin ticarileşmesinde olduğu gibi, gazetecilerin rolü ve iş sorumlulukları üzerinde de etkili olmuştur. Ancak çalışmasının ekonomik değerine gelince, emeğin mekanikleşmesinin ürünü olan işbölümünde muhabirin çalışmasına çoğu zaman ekonomik bakımdan genellikle en az değer verilmiştir. İşbölümü, emeğin farklı bölümlere ayrılması, uzmanlaşma ve gazetecilikte mesleki pratiklerin birbiri ardına standartlaştırılmasıyla gazeteciler hemen daha iyi bir iş yaşamıyla karşı karşıya kalmış değildir. Hem ekonomik, hem de mesleki bakımdan mücadele vermek durumunda kalmışlardır. Gazetenin sahibi olmak, yönetime katılabilmek ya da haberde karar alma süreçlerine katılabilmek için mali kaynağa ve politik kontrol olanağına sahip olamadıkları için basın rolünün ne olması gerektiğini de tanımlayamamışlardır (Hardt, Brennen ve Salcetti, 1995). Bu yüzden de basın kurumu (medya) sahipliğindeki gelişmelerin başta çalışanlar, özellikle de gazeteciler, üzerinde ekonomik kontrol gücüne sahip, basın özgürlüğünün anayasal garantileriyle desteklenen ayrıcalıklı bir sınıf sorununu yalnızca daha da ağırlaştırdığı öne sürülmüştür. İdeolojik olarak güçlü ve konformist bir özgürlük tanımı bir yandan medya yatırımlarını teşvik eder ve gazetecileri üretim araçları sınıfına indirirken, bir yandan da basının demokratik bir kurum olduğu yolunda ikna edici bir imaj sunmuştur (Hardt, 1990: 348).

Görüldüğü gibi daha başlangıcından itibaren bir ticari ve sınai etkinlik olarak işleyen kitle iletişimi bugün ekonominin en geniş ve en dinamik dolayısıyla sermayenin en gözde sektörlerinden birisi haline gelmiş durumdadır. Egemen örgütlenme amacı bugün tümüyle piyasa koşullarına göre hareket ederek azami kâr elde etmektir (Kaya, 1999b: 636; Erdoğan, 1999: 40). Bu aşırı ticari, mali, iktisadi sürecin özellikle hemen öncesi 1990'lı yıllar önemli bir dönemeçtir, zira basının (medyanın) mülkiyet yapısının yanısıra medya alanında yatırımlarda bulunan sermayenin kompozisyonu da değişmiştir. Basın dışı alanlardan aktarılan ve daha çok bankacılık ve müteahhitlik sektörlerinden kaynaklanan sermaye ile bütünleşen medya kuruluşları, salt yayıncılık dışında da, her türlü enformasyon üretimi ve dağıtımını kapsayan bir çeşitlilik içinde ve

tümüyle piyasa koşullarına göre faaliyet göstermeye başlamışlardır (Kaya, 1999b: 637). 2000’lerle birlikte artık mevcut medya grupları ve alana daha önce küçük adımlarla girmiş diğer sektörlerden gelen belli gruplar sanayi, enerji, madencilik, turizm, taşıma, inşaat, otomotiv, basım, yayın, reklamcılık, pazarlama, internet, perakendecilik gibi işlerle, özelleştirmelerden, kamu ihalelerinden ve tüm diğer yatırımlarından gelen kaynaklarıyla, küresel sermaye bağlantılarıyla, yatırımlarıyla genişleme yönünde yol almışlardır.

90’larda hemen tüm dünyada yeni sağın neo-liberal politikalarının gereği deregülasyon ve özelleştirme politikaları, iletişim teknolojilerinin artan olanakları, aşırı ticarileşmeleri, çok boyutlu tekelleşmeleri kolaylaştırmış, çalışan sınıflar açısından da koşulların daha fazla güçleştiği bir sürece girilmiştir. Türkiye’de yeni bir piyasa toplumu inşa etme çabalarının güçlendiği bir süreçte izlenen dünyadaki genel eğilime bakılırsa “yatırımlar, endüstriyel imalattan, hizmet, finans ve iletişim sektörlerine kaydırıldı. “Büyük iş kotarmak” anlayışı kültürelleştikçe ve imge, ambalaj ve görünüşe çok daha dayalı hale geldikçe, kültür endüstrisi de büyük işe dönüştü” (Eagleton, 2003: 41-42). Başka sektörlerde biriken büyük sermayenin alana girişi ve bu alandaki mevcut sermayenin büyümesiyle biçimlenen, değişen işbölümü, gazeteciler arasında belli tabakaları doğuran kademelenmeler, değişen profiller mesleğin ve meslek pratiklerinin yeniden değerlendirilmesine yol açmıştır. Haber işiyle ilgili teknolojilerin gelişimi de gazetecileri, politik ve kültürel bir aydınlanmanın görece bağımsız kaynakları rolünde tanımlamak yerine belli imaj ve cezbedicilikleri üretenler olarak tanımlayan koşulları da beraberinde getirmiştir (Hardt, 1990).

Basın sektörüne başka sektörlerde biriken yeni piyasanın, yeni piyasa toplumunun hedeflerini de temsil eden büyük sermayenin girişi Türkiye’de ilk dönemler (başta meslek örgütlerince) geçici bir durum olarak görülmeye çalışılmış, aşırı kâr beklentisinin karşılığını bulamayarak çekilecekleri düşünülmüşse de umulduğu gibi olmamıştır. Yeni hedefleri olan girişimciliğin güçlendiği, pazarlandığı piyasada medya sahipliğinin değişen yapısı; yayın yönetiminin üzerinde yeniden yapılanan işletme yönetimi, editoryal bağımsızlık kaygısından uzaklaşma; patronlaşan yöneticiler; işletmenin ekonomik ve siyasal alanda ilişkilerinden, kârlılığında, temsilinden sorumlu olmak gibi yeni görevler ve kimlikler taşıyan gazeteciler; gazeteci sayılmanın değişen kriterleri; durmadan çeşitlenen içerik üretiminde haber ve bilgi üretimine

giderek en az yer bırakılması; habercilik mesleğine yön veren ilke ve değerlerin değişmesiyle meslek pratiklerinin ve ortaya çıkan ürünlerin de değişmesi; mesleğin toplumda itibar ve inandırıcılığını yitirmesi (Talu, *Sabah*, 6 Mart 2005; Kaya, 1999b) birbirini doğuran, içiçe geçmiş dönüşümlerdir.

Gazetecilik, rekabetçi piyasada kamunun yararından çok, kamunun ilgisini çeken eğlence endüstrisinin parçası haline gelmiş bir iş olarak sürdürülürken, gazeteciler esas olarak eğlendirenler rolünü de üstlenmişlerdir (Franklin, 1997). Bugün kutsanan piyasa ekonomisinin ‘gerçekleriyle’ uyumlu olarak medyada gazeteciliğin rolü tümüyle güçlü olanın, sınıf tahakkümünün temsili şeklinde belirlenmiştir. Geçmişte, meslekte rol modeli olan gazeteciler yerine medya piyasasının ticari mantığına uygun olarak marka isimler diye tarif edilen bir bölüm yönetici, köşe yazarı, star gazeteci özlük haklarını konu etmeyen, basın iş yasasına göre çalışır görünse de göstermelik asgari ücret yazılı sözleşmelere imza atan, gerçekte aldıkları yüksek ücret ve olanaklarla modern medya işverenin gücünü, cazibesini, ayrıcalıklı yaşam tarzlarını, zenginlik, sınıf atlama ve servet sahibi olmayı temsil eden bir konuma gelmiştir. Bugün asıl işi gazetecilik olmayan ancak yaptığı işlerden biri de gazetecilik olan sayısız alan mensubu kadrosuz yazarlar da bu tablonun bir destekleyici unsurudur.

Mesleği ilk günden asli uğraş edinmemiş, bir anda popüler olmuş, popülerleştirilmiş isimler aynı hızla medya gruplarının televizyonlarında yüksek ücretlerle program sunucusu ve beraberinde gazetelerden birinde köşe verilerek gazeteci olarak kimliklendirilmişlerdir. Bu süreçle birlikte, genel yayın yönetmenlerinden F. Altaylı’nın da itiraf ettiği gibi, “özellikle son 15 yılda muhabirlik ve muhabirler öldürüldü. Gazetede en çok ezilen, maaş skalasının en alt kesiminde yer alanlar muhabirler oldu” (Baydar, *Sabah*, 9 Ocak 2006). Ajanslardan, ortak havuzlardan ve internetten akan ucuz, albenili içeriklere ve her tür köşe yazarlığına indirgenen gazetecilikte muhabire yatırım yapılmaz olmuştur. Muhabir kalmak saygınlığı ve değeri artmayan bir konum haline gelmiştir. Gazeteciliğin ve muhabirliğin tükenişinde öncelikle 12 Eylül rejimi ve hemen ardından gelen siyasal-ekonomik süreçte işverenlerin, güç ve gelire odaklı çalışma modelleri ve stratejileri mesleğe ait sendikal örgütlülüğün yaşama koşullarını hızla ortadan kaldırmıştır. Meslek sendikasının kendi iç yapısından, stratejilerinden, üyelerinin kendi örgütüne yaklaşımından kaynaklanan sıkıntılar da çözülmeyi kolaylaştırmıştır. Sendikalı işyerlerinde gazeteci yöneticilerin de

sahiplik katından konumları yükseltirken bu bitirişe řu ya da bu biçimde katkıları olmuştur. 1980’lerin siyasal ortamında kısıtlanan sendikalar, medyada giderek olumsuz ve zayıf biçimde konu edilmiş, sendika 2002 yılından sonra (Anadolu Ajansı dışında) neredeyse medya sektöründen tamamen silinmiştir. Ekonomik ve sosyal haklar bakımından geriye gidiş normalleştirilirken, iş güvencesinden yoksunluk ve sendikasızlık gazeteciliğin bireysellik mesleği olarak tarifine ve profesyonelliğe uygun sayılmıştır. Çalışanlar açısından tek yasal dayanak olarak kalan 212 sayılı basın-iş yasası işverenler ve yönetici gazeteciler tarafından “işletmeyi batıracak bir yük” olarak tanımlanırken, mümkün oldukça uygulanmaktan kaçınılmıştır. Geline nokta ilişkin olarak ‘Artık medyada patronajın gazetelere, televizyonlara ihtiyacı vardır ancak gazetecilere ihtiyacı yoktur, örgütsüzlüğe adanmış emeğiyle, aklıyla, birikimiyle çalışan statüsünden çoktan çıkıp 'lütfen çalıştırılan' gazeteciler olarak, şöhret-servet ya da esaret-sefalet bulanlar vardır’ değerlendirmesi bizzat, gazetecilik ve genel yayın yönetmenliğinden gelen bir köşe yazarı tarafından yapılmıştır. Medya işletmelerince kitle tüketimi için uygun gerçeklikler üretmek üzere muhabirler istihdam edilmiş ancak istihdam edilenler, medya sahipliğinin gücünden korunmamış ve giderek daha da karmaşık bir emek dünyasının sosyal ve ekonomik sonuçlarıyla karşı karşıya kalmışlardır, kalmaya da devam etmektedirler (Hardt, 1995). İşsizlik ve kötü çalışma koşullarından, özlük haklarını alamamak ve arayamamaktan, maddi yaşam koşullarının sıkıntısından ve kuşatılmışlıktan şikayet ederken yine de mesleklerini bırakmayı fazla düşünmedikleri, ya da bunu gerçekleştiremedikleri gözlenmektedir. Çalışma gereksinimi ve mesleğe duyulan ilgiyle de beslenen, tüm gündelik yaşantıyı ele geçiren bir iş temposuna teslim oluş duraksız bir döngü biçiminde sürmektedir.

Eski dönem gazeteciliğinin ve gazetecilerinin genel sınıfsal durumuna bakıldığında, ilk dönemler gazetecilik işinde işgücünün sunum ve talebinin birlikte gittiği görülür. Gazeteler az sayıda, çok küçük ölçekli işletmelerdir. Küçük bir sermaye ile gazete çıkarmak olanaklıdır. Gazeteci hem gazete sahibi, hem gazetenin başyazarı ya da muhabiri olarak da çalışanı durumundadır. Gazete sahibi gazetecilerle çalışan gazeteciler arasındaki gelir farklılıkları büyük miktarlarda değildir. Ancak bu dönem çok uzun zaman önce bitmiştir. Teknolojinin, sermayeleşmenin, sanayileşmenin, büyüyen ticari hedeflerin yön verdiği sektörde gazeteci artık salt işgücünü satabilen bir profesyonel konumunda kalmıştır. Artan teknoloji ve iş bölümüyle haber üretim

süreciyle ilgili kolaylıklar artsa da muhabirlik işine atfedilen genellikle düşük bir ekonomik değerdir, yüksek maaşların tümü ya da büyük bölümü gazeteyi yönetenlere, idaresinde çalışanlara ödenmektedir. Gazetecilerin ifadelerine bakıldığında bir piramidin en ucunda yaşam standartları yüksek olan ve çok yüksek ücretleri bordrolarında görünmeyen yazar, yönetici, sunucu, programcı, vb. konumlarda pek çok iş yapan küçük bir grup; piramidin ortasında, aldığı ücret alttaki gruba göre nisbeten daha yüksek bir grup; daha altında, geçim ücreti sayılamayacak düşük nominal ücretler alan bir en geniş kesim ve en altta ise mesleğe kalıcı bir giriş yapmaya çalışan meslek adayı en zayıf kesim yer almaktadır denilebilir.

Sosyal, politik, ekonomik değişmelerin dolayımı da olsa bir kenarından ilk tanıkları olan, az ya da çok bir ücret karşılığı çalışan, mesleki pratiklerinin ona sağlayabileceği tecrübelerle görece donanmış muhabirler yemek yememeye, soğuğa, sıcağa, çok uzun süre ayakta kalmaya, uzun çalışma saatlerine, zaman zaman fiziksel tehlikelere, pek çok rahatsız koşula, tehlikeli olabilecek görevi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için katlanmak durumundadır. Çoğu durumda haberle ilgili uğraşlar başarısız olabilir, işler istenildiği gibi gitmeyebilir. Çok düşük ücretlere ya da çok uzun çalışmanın karşılığı olmayan ücretlere çok uzun süreler çalışmakta, fiziksel ve zihinsel zorluklara katlanmaktadırlar. Her ne kadar çalışmalarının kamuya ait bir yanı olsa da, emek gücü çalıştıkları medya kuruluşunun sahibi tarafından satın alınmaktadır. Bu duruma uygun bir yaklaşımla, basın kaba partizanlıktan ekonomik ve teknolojik olarak büyüme halinde profesyonel ve çok etkin ticari gruplar ve örgütlenmeler olmaya doğru ilerlerken fikir işçisi gazeteciler bütün bir sınıf olarak değil özel, kendi başına bireyler olarak konumlanmışlardır (Lester, 1995: 40; Salcetti, 1995). Üretim sürecinin unsurları olarak kabul edilse de anonim kalmış bireyler olarak önemsizleştirilmiş ve profesyonel ya da yarı profesyonel tutkularıyla bir çalışan sınıfı olarak marjinalleştirilmişlerdir (Hardt, 1990).

Medyayı kapsayıcı bir nosyon olarak ele almanın, entelektüel emeğin önemini etkisiz kıldığı gibi çalışan gazetecinin emek koşulları, ifade özgürlüğü ve üretim araçlarıyla ilgili çıkar ve kaygılardan çok büyük medya sermayesinin emek karşısı politikalarına hizmet ettiği (Hardt, 2000: 212) ifade edilmektedir. Sektöre seslenme gücü, yön verme olanakları çok sınırlanan Türkiye Gazeteciler Sendikası yeniden etkin olma arayışı içerisinde basın özgürlüğünün medya sahiplerinin özgürlüğü olmaktan

kurtarılıp gerçek anlamda kamu hizmeti yapan gazete çalışanlarının özgürlüğü haline dönüştürülmesi ve gazetecilerin editoryal bağımsızlığının sağlanması üzerinde dururken işyerlerinde fiili baskılarla gazetecilerin sendika üyesi olmasının engellenmesi, iş yasasına aykırı uygulamalar, iş ilişkilerinin çalışan aleyhine, işverenin isteğine göre belirlenmesi gibi uygulamalara gerekirse yasal düzenlemeler yoluyla son verilmesini istemektedir (TGS, 10 Ocak 2004). Artan işsizlik, endüstriye hakim az sayıda güçlü işverene bağımlılık, daralan istihdam, yaygınlaşan örgütsüzlük, sendikasız çalışma, sözleşmesiz, sigortasız ya da farklı sigortadan çalıştırılma, asgari ücrete ya da az üstünde bir ücrete çalıştırılma, en düşük ücretten sözleşme yapmaya zorlanma, ücretsiz fazla mesai yapma, tam izin yapamama ve kullanılmayan kısımlarının ücretinin ödenmemesi, iş güvencesinden yoksunluk, geçici çalışma, toplu işten çıkarılma, tazminatların eksik ödenmesi, düşük emeklilik maaşı gibi giderek artan emek sorunları (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2000) insanların gerçek yaşam koşulluna ilişkin kriterler halini almıştır. Gazetecilerin maddi yaşam koşullarının olumsuz olduğu kendi değerlendirmeleriyle sık sık ortaya konulmuştur. Gazetecilik mesleğine bakışlarının hâlâ olumlu olduğu, taşıdığına inanılan değerler bakımından hâlâ ilgi gören bir meslek olmaya devam ettiği izlenmekle birlikte, ekonomik ve sosyal haklara ilişkin bitmeyen sorunlar, maddi sıkıntıların ağırlaşması habercilerin çalışma koşullarını dayanılması güç hale getirmekte, mesleğin kendisi de bundan pek çok bakımdan payını almaktadır.

Neo-liberal yaklaşımların giderek hakim olduğu medya ortamında geleneksel medya kurumlarında, daha çok tam zamanlı olarak istihdam edilen (haber üretim sürecinde görüntülü, yazılı haberleriyle, haber fotoğraflarıyla ve diğer tüm fikri ürünleriyle görev alan) gazetecilerin ekonomik ve sosyal statüsüne ilişkin sorun başlıkları genellikle şunlardır: Mesleğe giriş koşulları, staj süreci, kadrolu, kadrosuz olarak istihdam edilme koşulları; medya işvereni ile yapılan iş sözleşmelerinin niteliği; işverenin ücret politikası; haftalık çalışma süreleri, fazla çalışma süreleri ve bunların ücretlendirilmesi; muhabirin ürünlerinin diğer medya kurumlarında da (havuzda) kullanılması; yıllık ücretli izinlerin, haftalık izinlerin, resmi tatil, bayram izinlerinin kullanım koşulları; işten çıkarılma, ya da istifa hallerinde işverenin genel İş Yasası’nı, basın iş yasasını (ya da varsa toplu iş sözleşmesini) uygulama koşulları ; sosyal güvenceler (sağlık, çocuk sahibi olma, emeklilik konusunda genel ve özel iş yasası,

işvereninin ya da toplu iş sözleşmelerinin sağladığı ek güvenceler, vb.) bakımından koşullar; medya yapılanması ve geleneksel haber değerlerindeki değişmelerle birlikte mesleğin ve mesleği yapanların değişen statüsü; mesleğin gerektirdiği formasyon düzeyi; işlevsizleştirilmiş meslek sendikasının çalışan haklarını savunma konusundaki durumu; diğer meslek örgütlenmelerinin yaklaşımları; gazetecilerin TGS'ye ve emek örgütlenmesine dair yaklaşımları ve sorunlar dizelgesini oluşturan diğer alt başlıklar. Bu içiçe sorun başlıklarının her biri üzerinde durulmaya ve Türkiye'de özellikle son iki on yıl itibariyle hemen tümüyle sendikasız işyerlerinden ibaret hale gelen medya sektöründe gelinen duruma ilişkin genel bir tablo konulmaya çalışılmıştır. Bu tablonun dayandığı temel kaynaklar ise bizzat muhabirler ve yönetici gazetecilerle yapılan görüşmelerdir. Mesleğe ilk giriş aşamasından başlayarak kendilerini hangi çalışma ilişkileri içinde buldukları ve gelinen noktada durumlarının ne olduğu kendi ifadelerinden çıkarılmıştır. Bu yazı içerisinde sınırlanmış başlıklar halinde ortaya konulurken, öte yandan kapsamlı bir tezin konusu olmuştur.

Gazetecilik Mesleğine Yönelim Nedenleri

Medya kurumlarında çalışan muhabirlerin çoğunluğunu, medya sektörünün ve mesleğin koşullarına ilişkin az da olsa bir sosyalleşmişlik düzeyine sahip iletişim fakültesi mezunları ve diğer (hukuk, iktisat, siyaset, işletme, kamu yönetimi gibi) sosyal bilim dalları mezunları oluşturmaktadır. Sayıları çoğalan iletişim fakültesi mezunlarının bir kısmının yöneldiği medyada çalışma alanlarından sadece biri ve hâlâ cazip ancak çok daralmış bir meslek alanı durumundadır. Yüksek gelirli ailelerden ve daha özgüvenli gelenler de olmakla birlikte, genellikle ortaya yakın, orta altı gelirli ailelerden gelen muhabirlerin başlangıçta mesleğe yönelme ve sürdürme uğraşının nedenleri arasında daha çok, mesleğin önemli kişiler, kurumlar, mekanlar gibi güçlü ve etkileyici pek çok şeyi görme olanağı sunması, haber üretiminin sonucunu ve etkilerini bireysel olarak hemen görmenin hazzı, getirdiği kurumsal saygınlık, vaatkar ve ayrıcalıklı bir meslek oluşu yer almaktadır. Büyük medya kurumlarında mesleğe başlamak ve çalışmak mesleği icra olanakları ve ilerlemek açısından daha önemli görülmektedir. Pek çok genç meslek adayı daha cezbedici buldukları, ancak çalışma olanakları gazetelerden çok daha kısıtlı olan ve kadrolarını giderek azaltan televizyon kanallarına yönelmektedirler. Buna karşılık televizyon haberciliğinde, ilk kuruluş

döneminde (1990’larda) olduğu gibi bir işgücü talebi kalmamıştır. İlk genç kuşak özel televizyon habercilerinden meslekte kalmayı başarabilen ve görece yetişebilenler mevcut kadrolarda görev yaparken yeni çalışanlara çok ihtiyaç duyulmadığı da ifade edilmiştir. Bugün sayılarında patlama olan çeşitli düzeylerdeki yerel medya kuruluşları genellikle çok daha güvencesiz yerler olmakla ve ilk dönemler çok tercih edilmemekle birlikte medyada çalışmaya aday olanlar uygulama yeri ya da iş bulma kaygısı ile özellikle büyük kentlerde yer alan yerel radyo- televizyon kuruluşlarına az da olsa başvurumaktadırlar. Bir basamak olarak düşünmektedirler.

Mesleği Öğrenme Aşaması-Staj Koşulları

Mesleği öğrenme aşamasındaki genç meslek adayları basın iş yasasından, yasada belirtilen asgari koşullardan yararlanma hakkına uygulamada sahip değillerdir. Bu konuda herhangi bir talepte bulunmak olanağına da sahip değillerdir. Bu ‘ön şart’ ve dahi ‘olağan’ sayılan koşullarda işveren tarafından deneme süresi sonrasında da kadrosuz, sigortasız, ücretsiz, en iyi durumda küçük harçlıklarla ya da yemek ücreti karşılanarak, çoğu zaman 1.5-2 yılı bulan süreler çalıştırılabilmektedirler. Bu koşullarla da olsa bir stajyerin devam etmesine izin verilmesi kadrolarını durmadan daraltan, fazladan en küçük maliyet istemeyen işyerlerinin sunduğu (yöneticilere bakılırsa) çok iyi bir olanaktır. Genç adayın, işi öğrenmek, kendini göstermek adına bulduğu çok değerli bir olanaktır. Çoğu yönetici gazetecinin staj ve stajyerlerle ilgili değerlendirmesi bu şekildedir. Meslek adayları bu koşullarla çalışmayı, tutunma olanağı olarak görmek durumundadır. Bir yandan iş yükü arttırılarak daraltılan kadroların ucuz yedekleri olma yolunda mutlu olmaktadır. Geçmişte sendikalı işyerlerinde de zaman zaman benzer staj koşulları görülmüştür. Genellikle 2 yıla yaklaşan süreler söz verilmeden çalıştırılan (aynı iş yerinde ise şanslı sayılan) stajyer muhabirler gereksinim duyulmuşsa o işyerinde ya da kendisiyle ilgilenen başka bir iş yerinde ücret verilerek kadrosuz, ya da en iyi ihtimalle işveren kabul ederse asgari ücretin az üstünde bir ücretle basın iş kadrosu ya da genel iş kanununa göre (özellikle askerliğini yapmamış olanlar ancak 4857 ile değişik 1475 sayılı iş kanuna göre) sigorta yapılarak çalıştırılmaktadır. Genel İş Kanunu’na göre çalıştırılanlar askere gitme zamanı geldiğinde kolaylıkla işten çıkarılmaktadırlar. Askerlik sonrası yeniden işe kabul edilirse işverenin ihtiyaç ve tercihinin göre başlama koşulları belirlenmektedir.

Yöneticiler yasada staj için belirlenen üç aylık deneme süresini çok kısa bulmaktadır. Meslekte aynı işyerinde ya da farklı işyerlerinde çalışmakla da uzayabilen, çoğu zaman 2 yıla ulaşan stajyerlik süresince şans arayan muhabir adayları yetişmek, kendilerini beğendirmek ve kabul görebilmek için çalışma koşullarına ilişkin bir talepte bulunamamaktadırlar. Bu konuda mevcut geleneği izlemektedirler. Öte yandan bazı gazeteciler stajyerlerin yasal deneme süreci içerisinde değerlendirilerek belirsizlik içinde bırakılmaması, umutları ile oynanmaması gerektiğini de vurgulamaktadırlar. Stajyerlerin gelişimiyle ilgili planlamalar olmadığı görülmektedir. Kurumların haberle ilgili kadrolarında stajyer yetiştirmeye yönelik uygulamalar mevcut değildir. Başvuran meslek adaylarının donanımları genellikle kötü bulunurken, stajyerlerin çok az sayıda ve maliyetsiz olmaları istenmektedir. Yöneticilerin değerlendirmeleri ve kararları ile işleyen süreçte güvencesiz ve uzun çalışma süresinin bir yerinde kalıcı olmaları düşünülmüşse, bu kez, aynı yöneticilerin gelir-giderleri hesaplayan üst yönetimleri ikna etme süreci yaşanmaktadır. Esasen işverenler medya alanına ve gazetecilik mesleğine yönelen işgücünün çok fazlaştığını, ihtiyacın ise giderek daha da az olduğunu (iletişim fakültelerinin sayılarına ve niteliklerine göndermeyle de) sürekli vurgulamaktadır. Medyanın yeni iş alanları ve iş modelleri yeni iş pozisyonlarını, onlar da daha farklı eğitim ve deneyim alanlarından genç beden ve beyinleri çağırılmaktadır.

Kadrolu ve Kadrosuz Çalışma Koşulları

Sektörde genellikle sigortasız, kadrosuz çalıştırılan uzatmalı stajyerler gerçekte kaçak işçi durumundadır. Bazıları sigortasız ya da Basın İş kadrosu yerine (eski adı 1475 olan) 4857 sayılı İş Yasası'na göre sigortalanarak çalıştırılan genç meslek adaylarının sarı basın kartı için başvuru yapma koşulunu yerine getirmesi de bu şekilde engellenmekte ya da geciktirilmektedir. 212 sayılı Basın İş Yasası'nın koşullarını ağır ve haksız bulduklarını vurgulayan işverenler ve yöneticileri basın iş kadrosunu çok güç vermekte, çok sınırlı tutmakta ve genç meslek adayları sonunda sarı basın kartı almak için çok fazla beklemek durumunda kalabilmektedirler. Muhabirin kıdem tazminatı, fazla çalışma ücretleri, geciken ücret faizleri gibi güvenceleri ağır maliyetler olarak tanımlanmakta ve bu güvenceleri sağlayan 212 sayılı Basın İş Yasası'na göre de kadro verilmek istenmemektedir. Basın-iş kadrosuna göre çalışanların sayısını azaltmanın yanında, medya işverenleri gazetecilerin ekonomik,

sosyal haklarına ilişkin tek güvence niteliğindeki bu özel yasanın pek çok maddesini açıkça uygulamamaktadırlar. Çalışanların uğradıkları hak kayıplarını dava konusu etmemesi için de pek çok önlem almaktadırlar. Diğer yandan, yasanın değiştirilmesini isterken bu yönde baskı oluşturacak çok yoğun bir girişim içinde de görünmemektedirler. Medya işverenleri zorunlu olduğu oranda 212 sayılı yasaya tabi sarı basın kartlı muhabir çalıştırmaktadırlar. Büyük medya grupları, özellikle dergi gruplarında, ajanslarında 212 sayılı Basın İş Yasası’nı uygulamamak konusunda daha rahat davranmakta, buralarda çalışan gazetecilerin çoğunu İş Yasası’na göre çalıştırmaktadırlar. Büyük bir medya grubunun genel yayın yönetmeni basın kuruluşlarının, kurumları adına 212 sayılı yasanın (faizlendirme ile ilgili konularda) ciddi sakıncalar taşıyan maddelerinden kurtulmak için 212’ye tabi kadroyu çok dar tutma yoluna gittiklerini ya da çalışanın resmi ücretini çok düşürüp telif veya gizli ödeme yolunu seçtiklerini belirtmektedir. Sakıncaları nedeniyle giderek sayıları daralan çalışana uygulanır hale gelirken, bir çok genç muhabirin hakkı olduğu halde sarı basın kartı alamadığını vurgulayarak, yasada günün gerçeklerine uygun değişiklik yapılması gerektiğini savunmaktadır (Babahan, *Sabah*, 18 Haziran 2004). Mesleğin kendi koşulları düşünülerek oluşturulmuş yasaya göre çalışmak gazetecinin en olağan bir hakkı olmaktan çıkmıştır. Çeşitli pazarlıklarla, Basın-İş kadrolarının getirdiği haklar kolaylıkla kısıtlanmakta ve gazeteciler bunu medyanın genel çalışma politikası olarak kabullenmiş görünmektedirler. Sektördeki çalışma ilişkilerine ait pratikler çoktan meşruiyet kazanmıştır. Sınırlı tutulan basın kadrolarında çalışan gazetecilerin ücretlerinin sözleşmelerinde asgari ücretin biraz üstünde gösterilerek, SSK primleri böylece düşük ödenerek, farkın da zammış gibi ücretlere yansıtılması, ücretin takdir edilen bölümünün telif olarak verilmesi, sözleşmelerde bu teliflerin anılmaması ve işverenin keyfiyetine göre benzeri uygulamaları olağanlaşmıştır. Bu şekilde vergi iadelerinin düşük hesaplanması, tazminatların, emeklilik maaşlarının düşmesi gibi sonuçlar da beraberinde gelmektedir. Diğer bir ifade ile çalışan açısından Basın-İş kadrosunda olmak uygulamada getirdiği tüm güvencelere sahip olabilmek anlamına gelmemiştir. Yönetici, yazar, star gazeteciler ya da diğer çok yüksek ücretler alan medya mensupları için, asıl işi gazetecilik olmayanlar için Basın-İş Yasası’na göre çalışmak ve sözleşme yapmak, sendikalı olmak-olmamak önem arzetmemektedir. Muhabir kadrosunda çalışanlar için ancak bir anlam ve değeri olan, işverenler ve

temsilcileri için genellikle, (*Milliyet* yazarı, CNNTürk yöneticisi Taha Akyol'un deyimini ile) 'işvereni batıracak' bir yasadır.

Sendikasız İşyerlerinde (Bireysel Sözleşmelerle) Çalışma Koşulları

1990'ların hemen başında basın sektöründen belli iş yerlerinde örgütlülüğünü sürdüren sendikanın tümüyle çıkarılması için basın işverenleri hızlı bir süreç başlatmış, büyük sermaye akışı yapılan ve adeta patlama yaşanan medya evresine geçişte sendikal örgütlülük ve toplu sözleşme düzeni bir yük olmaktan çıkarılmış, hükümetler bu süreci sessiz desteklemiş ve kolaylaştırmıştır. Medya kuruluşları ise sendikalı ve sendikasız işyerleri arasındaki haksız rekabetin ortadan kalktığını ilan etmişlerdir. Sendikalı olunca artan çalışan maliyetlerinin toplu sözleşme düzeninin kaldırılmasıyla azalacağı iddia edilmiş, çalışanın maaşına yansıtılacak artışların da çok daha fazla olacağı vaadedilmiştir. Başta *Sabah* gazetesi olmak üzere sendikasız işyerlerinin haksız rekabet yarattığı iddia edilmiştir. 2000 yılının hemen başlarından itibaren Anadolu Ajansı haricinde, toplu sözleşme yapılan işyerinin kalmadığı görülmektedir. Medya kuruluşlarında çalışanlar arasında sendika üyeliği sürenler olsa da, işverenler toplu sözleşme için gereken çoğunluğa ulaşılmasını önlemek için sendika üyeliğinden çekilmeleri ya da sendika üyesi olmaması için çalışanlara yönelik etkili yöntemler uygulamaktadırlar. Örneğin sendikaya üye olanların sayısında artış eğilimi izlenince, "çalışanlardan hizmet sözleşmelerinin 212 sayılı Basın iş yasası kapsamında düzenlenmesi, sürmesi için sendikadan istifa belgelerini getirmeleri istenebilmekte", gerekirse iş akti feshedilmektedir (TGS, 15 Haziran 2007). Bu arada bir önlem olarak Türkiye Gazeteciler Sendikası üyelik başvurusu yapan çalışanların üyeliğini ilgili işyerlerinde gerekli çoğunluğa (yüzde 50) ulaşmadan işyerlerine bildirmemektedir. Sendika, medya kuruluşlarının "haber birimlerinde kadrolu olarak çalışan 212 sayılı yasaya tâbi fikir işçilerini üye kabul etmektedir. "Gazetecilik işinin yapıldığı bu işyerlerinde (ayrı bir şirket adı altında olmamak şartıyla) 4875 (eski 1475) sayılı Yasa'ya tâbi olarak çalışanlar da "asıl işe bağlı yardımcı işler" çerçevesinde" üyelik başvurusu yapabilmektedirler.

Sendikal örgütlülüğün, toplu sözleşme düzeninin gerçekte bir işyeri dışında hemen neredeyse kalmadığı medya sektöründe işverenler kadrolu çalıştırma ihtiyacı ya da zorunluluğu duyduğu muhabirlerle bireysel hizmet sözleşmesi yapmakta, muhabirler

kendilerine sunulan standart sözleşmelere genellikle itirazsız imza atmaktadırlar. Görünürde 212 sayılı Basın İş Yasası’na gönderme yapılarak düzenlenmişse de çoğu zaman yasaya, ve özlük haklarına aykırı (Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü’nce sarı basın kartı başvuruları esnasında itiraz edilen) mahkemelerin iptal edebileceği hükümler de taşıyan sözleşmelere genellikle itiraz gücüne sahip olmadıkları için, işlerini kaybetmemek için imza atmaktadırlar. Muhabirlerin, kameramanların, foto muhabirlerinin bir bölümü 212 sayılı Basın İş Yasası yerine, yasalara aykırı olarak 4857 (eski 1475) Sayılı İş Yasası’na göre sözleşme yapılarak da çalıştırılabilmekte, sosyal güvenlik primleri gazetecilik iş kolundan yatırılmamaktadır. Bu durumda çalıştırılan pek çok gazetecinin olduğu, çalışanlar ve meslek sendikası tarafından belirtilmektedir.

Basın-İş kadrosunda çalışsa dahi, iş sözleşmelerinde muhabirlerin ücreti asgari ücretin biraz üstünde gösterilmekte, ya da aldığı gerçek ücretin belirli (3/4, 2/4 gibi) bir bölümü gösterilmektedir. İşveren için yapacağı her türlü üretim için aylık ücretinin ötesinde ücret talep edemeyeceği belirtilmektedir. Muhabirler bir medya grubunun bir kurumu için çalışsa dahi ürünleri haber havuzu kanalıyla diğer grup mecralarında da kullanılmakta, ancak karşılığında kendilerine fazladan bir ücret ödenmemektedir (gazetelerde köşe yazarlığı yapan, gruptaş gazetelerin birkaçında birden yazı yazan, ayrıca radyo-televizyon kanallarında program yapan star gazeteciler de böyle ücretsiz mi çalışmaktadır, buna ihtimal verilmemektedir). Muhabirler iş sözleşmesinde işverene ait, görevlendirilecekleri her yer ve kurumda çalışacaklarına dair bir hükme itirazsız imza atmaktadırlar. İşveren, mesleğinde 5 yıllık çalışması olan gazeteciye (işten çıkardığında ya da gazetecinin ancak haklı gerekçelerle istifasında) kıdem tazminatı ödemek yasal zorunluluğundan kurtulmak üzere bireysel hizmet sözleşmesi yaparken geçmişten gelen bir kıdem tazminatı yükü olmadığına ilişkin ibareyi mutlaka koymaktadır. İşverenler bunların yanında kendilerini güvenceye alacak daha başka uygulamalara da gidebilmektedir: Gazeteci hizmet verdiği kurum yerine farklı adlarla kurulmuş diğer şirketlerden birinin kadrosunda gösterilebilmektedir. Hangi şirket bünyesinde işe alınacağına gazeteci çoğu zaman itiraz edecek bir konumda olamamaktadır. Çalışanların bir bölümünün kadroları da şirketten şirkete geçiş yaptırılarak dönem dönem (tazminat, vb.) alacakları sıfırlanmakta, yeni sözleşmeler yapılmaktadır. Gazetecinin ürünleri işverene bağlı bulunan gazete, dergi, televizyon, ve internet sayfalarında basılmakta ya da yayınlamakta, buna karşılık aldığı ücretten başka

ek ücret verilmemektedir. Meslek sendikası bu olumsuzlukları sınırlandırmak için örneğin gazetelerde “asgari çalışma kadroları” oluşturulması için yasal girişimler başlatmıştır (TGS, 17 Mayıs, 2005).

Yönetici konumundaki gazetecilerin bir kısmı toplu sözleşme yerine bireysel sözleşmelerle çalışmayı mesleğin rekabetçi, bireyselci ruhuna uygun, kişilerin mesleki başarısını, yeteneğini takdir eden bir ölçme aracı, kendi kalitesine güvenen gazeteci için iyi ücret ve imkanlar elde etme yolu olarak değerlendirmektedirler. Gazetecilerin belirttiği üzere işverenin yararına yönelik pek çok kolaylık içerdiği görülmektedir.

Sendikalı İş Yerlerinde, Toplu Sözleşmeli Çalışma Koşulları:

2000’li yılların hemen başında, medya alanı genişlemeye ve güçlenmeye devam ederken, gazeteciler sendikasının *Anadolu Ajansı* dışında diğer işyerlerinde toplu sözleşme yapma koşulları serbest piyasanın gereklerine dayandırılarak medya gruplarınca ortadan kaldırılmıştır. En son *Cumhuriyet*’ten ve Anka Ajansı’nda da düştükten sonra Türkiye Gazeteciler Sendikası’nın gazetecilerin sendikal hakları ve güvenceleri, çalışma koşulları, ücret artışları, tazminatlar, karşılıklı sorumluluklar, izinler, sosyal yardımlar gibi temel haklarına ait kapsamlı düzenlemeler içeren ve 2 yılda bir yenilenen toplu iş sözleşmesi yaptığı son işyeri Anadolu Ajansı kalmıştır. 212 sayılı basın iş yasası ile tanımlanan hakları “güvence” altına almanın yanında çalışanlara bu yasanın çok daha ilerisinde haklar sağlayan bir toplu iş sözleşmesi işverenle, işyerinde çalışan üyeleri adına sendika tarafından imzalanır. Anadolu Ajansı ile yapılan “2006-2008” tarihli 2 yıllık toplu iş sözleşmesinin giriş bölümünde tarafları, kapsam ve amaçları şöyle tanımlamışlardır:

Bu Toplu İş Sözleşmesi, merkezi İstanbul’da bulunan Türkiye Gazeteciler Sendikası ve Merkezi Ankara’da bulunan Anadolu Ajansı T.A.Ş. arasında İşverenin işyerlerinde çalışan TGS üyeleri ile İşverenin ilişkilerini düzenlemek ve Anadolu Ajansı Genel Müdürlüğü ile Genel Müdürlüğe bağlı işyerlerinde çalışan Türkiye Gazeteciler Sendikası “212 sayılı Yasa ile değişik 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun”, “4857 sayılı İş Kanunu” ve “5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” kapsamlarındaki bütün TGS üyelerinin haklarını korumak üzere, bütün işyerlerinin özellikleri ve olanakları dikkate alınarak, İşletme düzeyinde imzalanmıştır.

Bu Toplu İş Sözleşmesi, gazetecilik mesleğinin bir kamusal hizmet olduğunu; demokrasi, özgürlükler, temel haklar ve halkın gerçekleri öğrenme hakkı ile doğrudan ilişkisini gözeterek; bu işlevlerin ancak özgür çalışma koşullarında yerine getirilebileceği gerçeğini dikkate alarak; TGS üyelerinin sosyal, ekonomik, mesleki düzeylerini yükseltmeyi; insanlık onuruna yaraşır, çağın ve mesleğin gereklerine uygun yaşam düzeyine ulaşmalarına yetecek ücret almalarını; işsizlik korkusundan uzak, geleceğe güvenle bakabilecekleri, sevgi ve saygıya dayalı demokratik bir çalışma ortamı oluşturmayı; işyerinde sosyal güvenlik ile işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlayacak önlemler alınmasını amaç edinir.

Gazetecilerin Basın İş Yasası’nda güvence altına alınmaya çalışılmış ekonomik ve sosyal haklarını günün koşullarına, medya alanının özelliklerine işaret edebilecek ayrıntılarıyla daha ileri hale getirmek ve uygulanmasını daha çok güvenceye kavuşturmak üzere toplu iş sözleşmesi bağlayıcı bir düzenleme olanağı sunmuştur. Basın İş Yasası’nın uygulanmasını güvence altına almanın da önemli bir düzeneği olmuştur. İşvereni ve uygulanış biçimiyle işçi tarafını memnun etmeyen 212 sayılı yasa temel olmakla birlikte fikir işçisi gazeteciye daha fazla hakların sağlanmasını amaçlayan toplu iş sözleşmesi düzeni çalışma ilişkileri açısından suistimalleri azaltabileceği gibi, mesleğe ve mesleki değerlere sahip çıkma konusunda gazetecileri güçlendirici, devamlılık gerektiren bir açılım alanıdır. Ancak son kaleler olarak gösterilen *Cumhuriyet*’ten ve Anka Ajansı’ndan düşürülen sendika ve toplu sözleşme düzeni sadece Anadolu Ajansı’nda, bir bakıma, yaşatılmaktadır. Ajans çalışanları sendikal örgütlülüğe, toplu pazarlığa bu işyerinde de son verileceği endişesini taşımaktadır. Öte yandan sendikaya asıl darbeyi vuran bir olay olarak gösterilen *Cumhuriyet* gazetesinden sendikanın düşürülmesi ise özveri gerekçelerine dayandırılmıştır. İşveren temsilcileri gazetenin büyük medya ile eşit koşullarda rekabet edebilmesi, bağımsızlığını koruyabilmesi, radyo-televizyon yatırımı gibi kurumu güçlendirici yatırımlar yapılabilmesi; işyerinin devlete daha az vergi ödeyerek çalışana da daha iyi ücretler verebilmesi için sendikadan değilse de toplu sözleşme düzeninden çıkılmasının artık zorunlu olduğunu öne sürmüşlerdir. Çalışanlardan gazetede işlerine devam edebilmek için sendikalı işyerinden istifa ederek kurulan yeni şirkete geçmeleri istenmiştir (bunun çalışanların sendika üyeliğinden ayrılması anlamına gelmediği söylenmiştir). Sendika üyesi gazeteciler direnç göstermekle birlikte sonunda (bağlılık,

duygusal nedenler, durumun kaçınılmazlığına istençsiz olarak ikna edilme, başka kurumlara geçmenin zaten sendikasız çalışmak anlamına geleceği gibi düşünceler, vb. nedenlerle) çoğunluk sendikasız yeni işyerine geçmişlerdir. Bunu yaparken ücretlerini asgari ücretin az üstünde gösteren ve işyeri kıdemlerinin sıfırlandığını belgeleyen sözleşmelere imza atmışlardır. İş koşulları konusunda, bir bakıma tüm inisiyatif bireysel sözleşmelerle bağlı oldukları işverene geçmiştir. Sonraki zamanlarda sendikayla olan bağların kopmadığı, çalışanların hiç değilse sosyal haklarının korunacağına ilişkin bir genel politikadan-sözleşmeden söz edilecektir. Esasen, toplu sözleşme düzeninde çalışma sona ermiştir. Ancak diğer yandan Sendika Temmuz 2004'de Çalışma Bakanlığı'ndan toplu sözleşme görüşmeleri yapabilmek için izin almıştır. Sendika bu yönde çabalarını sürdürürken, diğer işyerlerinde de üye sayısını çoğaltmak için uğraş vermeye devam etmiştir. En son, daha önce de örgütlü olduğu Anka Ajansı ile geçen bir aradan sonra yeniden başlatılan görüşmeler ve zorlu pazarlık sürecinde grev uygulamasına gidilme aşamasında yeniden bir toplu iş sözleşmesi imzalamıştır (25 Eylül 2008). 2009'da CHP'nin mali destek sağladığı Halk TV'de ve Bursa'da, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'nun el koyduğu Olay Medya'da örgütlenmesini tamamlayan sendika toplu sözleşme imzalamak üzere zorlu bir sürece girmiştir. Öte yandan el değiştirmelerle sarsılan ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından el konulan (3 Nisan 2007) ve ihaleyle Turkuvaz (Çalık) grubuna satılan (D. Bilgin ve T. Ciner'in *Sabah* ve *ATV*'sinde) Merkez ve Medya grubunda Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın 2 yıldır süresince örgütlenme çabalarını belli noktaya getirmiş ancak 26 Haziran 2008'de başlayan toplu sözleşme görüşmelerinin başarısız olmasıyla (12 Eylül askeri darbesinin bitirdiği Banknot Matbaası çalışanlarının grevinden 29 yıl sonra) medya endüstrisinin yüksek kapıları önünde küçük bir grup gazeteciyle çıkılan ilk grev uygulanması ile (13 Şubat 2009) zorlu bir sınava girmiştir (Seçkin, 2009: 632). Sendika toplu sözleşmeyle birlikte 212 sayılı yasaya tabi olarak çalışmanın sağlayacağı hakların, şimdikinden çok daha ileri düzeyde olacağını, editoryal bağımsızlığın, saygınlık içinde üretim yapmanın koşullarının böylelikle sağlanabileceğini anlatma çabalarını sürdürmektedir. Ana medya beklendiği üzere tüm olup bitenleri görmezden gelirken, meslek örgütlerinin de ancak çok sınırlı bir desteği izlenmiştir.

Azaltılan Basın İş Kadroları ve Çalışanların Ağırlaşan İş Yükü

Medya işverenleri Basın İş Yasası’na göre çalışan kadrolarını olabildiğince daraltırken çalışanların iş yükü daha da ağırlaştırılmış, tecrübeli muhabirlere birden çok alanı izleme görevi verilmiş ve kalan işler de ‘uzatmalı stajyerlerle’ takviye edilmeye çalışılmıştır. İki ya da üç muhabirin yapacağı işi, çoğu durumda birden çok alanı izlemek ve ayrıca özel haber çıkarmakla görevli ‘bir muhabir’ yapmaktadır. Ekonomi ve yargı muhabirliği gibi uzmanlık gerektiren, çalışma çerçevesi geniş alanlarda tek muhabir çalıştırılmakta, bu alanlara bakacak ikinci bir muhabir yetiştirilmemektedir. Medya işverenleri yeni çalışan almaksızın, ayrılma ve daha çok da işten çıkarmalarla basın iş kadrolarını daraltırken çalışanlar üzerinde iş yükü ve işini kaybetme baskısı artmakta ve daha yoğun ve yüksek tempoda çalışmaya zorlanmaktadır. Staj adı altında iki yıla kadar uzanan sürelerde çalışan muhabirlere telif ödenmekte, ya da 4857 (eski 1475) sayılı İş Yasası’na göre sigortalanmakta, gerektiğinde kolayca ve daha düşük maliyetlerle de işten çıkarılabilmektedirler.

Medya işverenleri pahalı buldukları haber ve habercilikten, daha kârlı, daha ucuz içerik, mal- hizmet ürün ve üretim örgütlenmelerine yönelmişlerdir. Habercilik işinde ise giderek muhabirlik geri planda bırakılırken tam zamanlı ve telifli yazarlara ağırlık verilmiştir. İlişkileri ve haber ağını kendinde toplayan yazar ve yöneticilerin gücü ellerinde tutma çabası da gazeteciliği zayıflatmıştır. Gazetelerin özel haber ağları daralmıştır. Ajanslara, ortak ajans ve havuzlara (internet gazetesinde internet kaynaklarından, yurttaş gazeteciliği, bloglar, vb. kaynaklardan da yararlanmaya) dayanan hafiflik, eğlencelilik, ilgi çekicilik ve skandal eğilimli haber ve pek çok diğer içerikleri harmanlayan bir habercilik yapılmaktadır. Bu yönelimlere ve beraberinde diğer koşullara bağlı olarak kurumların muhabir kadroları azaltılırken, muhabirliğin de statüsü düşmüş görünür. Bu süreçte havuz sistemiyle en az çalışanla en çok sayıda ürün çıkarma uygulaması, giderek işletme yararına bir strateji olarak yerleştirilmiştir. Türkiye Gazeteciler Sendikası bunun önüne geçmek, çalışanların farklı şirketlere bölünmesini önlemek için gazetelerde asgari kadroların belirlenmesine yönelik olarak 212 Sayılı Yasa’ya ilave yapılmasını önermiştir (4 Mart 1998). Diğer yandan özel radyo ve televizyonlarda bulunması gereken asgari kadrolu gazeteci sayısını Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Resmi Gazete’de yayımlanan 30 sayılı kararla belirlemiştir (16 Mart 1995). Tüm bunlar bir yana, medyanın mevcut haliyle haberciliği temsil eden kurumlarını, bir grubun başındaki genel yayın yönetmeninin ifadesiyle “yeniden

haberciliğe döndürmek, haberciliği ön plana çıkarmak için” muhabirlik kadrolarına en çok önemi vermek ve meslekte “yatay “ terfi olanaklarını yeniden yaratma ihtiyacı acil olmaya devam etmektedir. Muhabirin kadro ve ücret gibi ekonomik ve sosyal haklarının öncelikle ele alınması muhabirin muhabir kalarak sadece meslekte ilerleme ve gelişmeyi düşünmesini (Uluç, *Sabah*, 20 Ocak 2006) kolaylaştırabileceği gibi, mesleği bırakma ya da başka geçiş noktalarına yönelme arayışlarını da önleyebilecektir.

İşverenlerin Kontrolünde Emek Piyasasının Durumu

Gazetecilik iş yeri değişikliği konusunda nisbeten seçenekleri yüksek bir meslek olarak kabul edilse de (herşeyden önce kapanan, el değiştiren iş yerleri, değiştirilen editoryal kadrolar, işten çıkarmalarla en başta bu hareketlilik sağlanmaktadır) medyanın belli ellerde yoğunlaşması muhabirlerin farklı ücret ve çalışma koşulları bulabilme olasılığını da, potansiyel işveren sayısını da azaltmıştır. Gazeteci için bir kuruma geçmek bir gruba geçmek ve o grubun mecraları için çalışmak anlamına gelmektedir. Medya grupları giderek daha az işgücü talep etmekte, daha dar muhabir kadroları çalıştırmaktadır. Haber havuzuyla, kendi grubunun ajansı ve diğer ajanslarla haber işini (magazin, eğlence, 3. sayfa haberler, reklama, vb. içeriklere ağırlık verilerek) asgari düzeyde sürdürme yoluna gitmektedir.

Medya işverenleri işgücü ve ücret piyasasını kontrol edecek etkili yapı ve stratejilere sahiptir. Sektörü kontrol eden büyük medya grupları çoğu zaman kendi aralarında anlaşmalar yoluyla, ya da birbirini izleyerek işgücü piyasasının hareketlenmesini, ücretlerin yükselmesini ve iş akışının bozulmasını engellemiş, çalışanlara kendi piyasasını yükseltme, ücretlerini yükseltme, diğer haklarını arama olanağı bırakmamıştır. Bir muhabir aynı grup içinde dahi bir iş yerinden diğerine kolayca geçememektedir. Bunun gerçekleşebilmiş az sayıdaki örneklerinden birinde muhabir rıza üzere ve tazminat konusunda sorun çıkarmaması şartıyla grup içinde geçiş yapabilmıştır. Muhabirler medya grupları ve kuruluşları arasında kolayca geçiş yapamadıkları gibi bu koşullarda çalıştıkları iş yerlerinde de kendi iş, ücret koşullarını, özlük hakları konusunda uygulamaları meslekten gelme işveren temsilcisi yöneticilerle müzakere dahi edememektedirler. Az sayıdaki “markalaşmış gazeteci” ancak kendi çalışma koşullarına dair belli taleplerde bulunabilmekte ve kendi transfer piyasasını etkileyebilmektedir.

Medya işverenlerini temsil eden profesyoneller endüstrinin diğer sektörlerdeki gibi geniş bir istihdam alanı olarak görülemeyeceğini (iletişim fakültelerine açık gönderme ile de) vurgulamaktadırlar. Ancak bir taraftan haber işinde çalışanlar ve medya işindeki diğer çalışanlar iş ihtiyacıyla bağımlı halde kendi konumlarına dair yerleşik algılamalar içerisinde işi sürdürme çabasındadır. Öte yandan üniversitelerden iletişim alanı dışında, farklı alanlardan mezun olanlar da mevcut koşullarda medya endüstrisinde çalışmaya aday olma arayışındadırlar. Medyanın genişleyen iş alanları da bunu olanaklı hale getirmektedir. Her durumda sendika kültürünün hızla geride bırakıldığı bir piyasada, kendi çalışma yasasını çok bilmeyen, kısa sürede tam bir geçinme aracı aramayacak dinamik bir iş gücünün gelmesi sağlanmaktadır. İşveren artık tüm kuruluşlarında çok becerili, çok kimlikli, işten işe geçiş esnekliği olan, hemen işe koşacak “yaratıcı” insan kaynağını, gereksindikçe işlettiği insan kaynakları (ik) web sitelerinden bizzat aramaktadır.

Medya grupları çalışan sayısını her fırsatta azaltmak, sahip olunan mecraları televizyon kanallarını, yapım şirketlerini, gazeteleri, haber servislerini, reklam, dağıtım, vb. birimlerini aynı mekanlara toplamak, teknik ve idari birimlerini bütünleştirmek, haber merkezlerini birleştirmek gibi uygulamalara yönelmektedir. İşverenlerin kendi deyimleri ile kaynakları bütünleştirme, sinerji yaratma vs. gibi yapılanmaların her aşamasında genellikle pek çok çalışan işten çıkarılmaktadır. Aynı medya grubuna ait CNNTürk ve Kanal D çalışanı kameraman ve muhabirlerin bir bölümünün grubun haber ajansı olan Doğan Haber Ajansı havuzunda toplanacağı haberleri çıktığında, bu birleşmenin çalışanlar için tazminat aktarımı ile DHA’ya geçirilme ve bazıları için de işten çıkarılma anlamına geleceği endişesi yayılmıştır (24 Mart 2005). Daha sonraki bir tarihte iki kanal aynı binaya taşınmış, aynı binada, aynı işi yapanlardan bir bölümü işten çıkarılmıştır. Her iki kanalın teknik servisinde çalışan pek çok kişiyi işten çıkarmışlardır. Kanalların spor servislerinde işten çıkarmalardan sonra Doğan Haber Ajansı bünyesinde bir spor servisi kurulacağı, geri kalan kadronun (kameraman, muhabir ve ekibin) ajansın ihtiyaçlarına göre eleneceği, kurulan DHA Spor servisinin her iki kanala ve ayrıca diğer kanallara görüntü ve haber servisi vermesi, teknik çalışanların yeni kurulacak bir şirkete, yeni sözleşmelerle aktarılması, vb. uygulamaları sıradanlaşmıştır (Medyatava, 30 Ağustos 2006). İşverenin işçi çalıştırma politikalarına uygun olarak, azaltılan kadrolarda çalışanlardan daha çok çalışma, daha çok iş ve işe

sarıma beklenerek ve (niteliği bir yana) olabildiğince elde edilecektir. İşveren piyasa mantığını yüceltirken, bu tür kesinti ve kısıtlamaları kolaylaştıracak yeni yapılanma arayışlarını her an sürdürmektedir. Bu süreçlere müdahil olacak güçlü emek örgütlenmelerinin (güçlü demokrasi geleneği olan konfederasyonların) ve çok dile getirilmiş olduğu halde bir meslek odasının yokluğu büyük bir boşluk doğurmaktadır.

İşverenlerin Ücret Politikaları

Büyük medya grupları genellikle birbirinin aynı ya da birbirine çok yakın ücret artış oranları uygulamaya özen göstermektedirler. Çoğu zaman bir grup çatısı altında toplanan işyerlerinde benzer artış oranlarını uygulamaktadırlar. Son yıllarda ücret artışlarında, çok düşük gerçekleşen devlet memur maaş artışlarının bir kaç puan üzerinde bir artış yapma uygulaması yaygınlaşmıştır. İşverenler ücret artış dönemlerinde (6 ayda bir ya da yılda bir) kararlaştırdıkları artış oranının biraz üstünü, biraz altını uygulamaktadırlar. Ortada emeğin karşılığı olan ücretler değil işverenin belirlediği, piyasasının normali sayılan ücretler vardır. İşverenler çoğu zaman düşük ücretle çalıştırdıklarına, görünürde biraz daha yüksek bir oran, nisbeten yüksek ücretli olana da daha düşük bir artış oranı uygulamaktadır. İşverenin çok yararına olan bu yöntemde ücreti daha yüksek görünen muhabire ‘dengeyi sağlamak’ adına daha düşük artışlar uygulanmakta ancak işverenin belirlediği sözde oranlamaya ya da dengelemeye, çalışanın itiraz olanağı bulunmamaktadır. Bazı işyerleri üç ayda, bazı işyerleri altı ayda ya da yılda bir ücret artışı yapmaktadır. Bu konuda belirleyim gücü işverene aittir. Yönetimce kararlaştırılan düşük ücret artış oranları ekonomik krizlerle, toplu işten çıkarmalarla, yeni yatırım gerekçeleri ile her zaman düşük tutulabilmiş ve kolayca gerekçelendirilmiştir. İşverenlerden bazıları, yeni yatırımlara yöneldiği dönemlerde çalışana ilgili yıl hiç zam vermemeyi (sıfır zammı) tercih edebilmiştir. Çalışanlar çeşitli dönemlerde ücret artışı olmaksızın, hiç değilse maaşlarını düzenli alabilmeye razı olmak durumunda kalmaktadırlar. Krizler gerekçe gösterilerek iki yıl hiç artış yapmadan gazeteci çalıştıran iş yerleri az rastlanır örnekler değildir.

Ücret konusunda şöyle yaygın bir durum yoktur: Muhabir ne kadar çok verimli olursa alacağı ücret de o oranda en yüksek olur. Bu söylene belli koşullarda tartışıla dursun, işverenin ayırdığı belli bir bütçe uygulanmaktadır. Haber kanallarına ya da televizyon haber bürolarına bakılırsa, “marka” olmuş (gazeteci-yazar, sunucu,

programcı, yönetici kimlikli) birkaç isim, kuruluşu temsil eder hale geldiği için daha fazla ücret alabilmekte, geri kalan ve genellikle benzer nitelikte, yeri kolayca doldurulabilir diye de değerlendirilen ortalama habercilere işveren dilediği ücreti vermekte ve dilediği artışı yapmaktadır. Gazetelerin kadrolarının üçte biri, dördte biri oranında kadrolar çalıştıran, muhabirlerinin çoğunluğunun formasyonu yüzeysel olsa da, işin görseelliği, sunum boyutu çok önde olan televizyonlarda ücretler nisbeten daha yüksektir. Çok dar tutulan televizyon haber kadrolarında uzmanlaşma olmadığı için kameraman ve muhabirler her alanı yoğun bir tempo ile izlemekte ve ücretler gazetelerde verilen ücretlerden nisbeten daha fazla görünmektedir. Çok yoğun bir tempoda çalışan, diğer televizyon muhabirlerinden zorunlu olarak çok daha fazla haber üreten, daha çok uzmanlaşan ‘haber kanalı’ muhabirleri bu yoğunluğa karşılık gazetelerden ve diğer televizyon kanallarında çalışan meslektaşlarından nisbeten daha fazla ücret alıyor görünse de, özlük hakları bakımından benzer sorunları yaşamaktadırlar. Uzmanlaşmanın daha fazla olduğu gazetelerde çok daha detaylı bir çalışma sergileyen muhabirlerin ücretleri ise nisbeten daha düşük kalmaktadır.

Belli dönemler itibariyle daha fazla öne çıkan (iktidar partisi, ana muhalefet partisi, Milli Güvenlik Kurulu, Genel Kurmay, Emniyet, Maliye, Hazine, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu, vb.) haber alanlarını izleyen, ayrıca medya grubunun ekonomik hedefleri için karar verici ve belirleyici mevkide olan önemli haber kaynakları ile yakın iletişim içinde olan muhabirlere dönemsel olarak daha yüksek ücretler ödenmektedir. Ayrıca abartılı ve sansasyonel habercilikte beklentiler yönünde iş yapan muhabirler de yüksek ücret alabilmekte ancak bu haber formatının uygulandığı kurumlarda (televizyon haberciliği tarihinde yerini alan Reha Muhtar yönetiminde Show haber bülteni hatırlanırsa) çoğu zaman özlük haklarından daha çok feragat ederek çalışmak durumunda kalmışlardır.

Muhabirlerin entelektüel gelişimleri, daha yoğunlaşarak çalışabilme ve meslekte kalıcı olabilmeleri için ve fazla çalışmalarının karşılığı olarak gerçek geçinme ücretlerine gereksinimleri vardır. En başta, haber alanlarında rahat çalışmanın, saygı görmenin, çalışılan kurumu ve kendini temsil etmenin gereği bir giyim, görünüm ve harcama gücünde olma gibi gereksinimler de dahil gerçek bir geçim ücreti ya da ona yakın bir ücretin belirlenmesi istenmektedir. Bunların da ötesinde beklenen, ücretlerin ekonomik-sosyal haklardan, özlük haklarından ayrı ele alınmamasıdır. Bazı muhabirler

yaşam koşullarını tanımlarken “hayatı yaşamıyoruz, hayatta kalıyoruz” ifadesini kullanmaktadır. Yöneticilerine, bölüm müdürlerine bu konularda taleplerini iletmekle aldıkları yanıt çoğu zaman “bu konulara karışmam” olmaktadır. Yöneticiler çalışan için artış istemekle, kendilerinin işveren için değerli bir çalışan olmaktan çıkacaklarını düşünmektedir. Ekonomik koşullarını, dinlenme, gelişme gibi hayati çalışma koşullarını mesleği icra edeni güçlendirecek örnek bir düzeye çekmek yerine çalışanlara işte kalabilmenin, uzun süreler çalışmanın, artışızsız, gecikmeli ve düşük zamlarla çalışabilmenin değeri hatırlatılmaktadır.

Muhabirler ücretlerini yöneticiler, köşe yazarları, star ya da marka gazeteciler gibi daha yüksek maaş ve transfer ücreti olarak değil, genellikle başka bir kurumdan gelen daha yüksek bir maaş teklifini değerlendirebildiklerinde nisbeten yükseltebilmektedirler. Öte yandan bir muhabiri transfer etmek üzere yüksek ücret teklifi götüren medya işvereni ilk yıl yüksek ücret ya da artış vermiş olsa dahi, daha sonra düşük artışlarla yüksek ücret düzeyini aşağıya çekebilmektedir. Transferler de daha çok yukarıdaki marka isimler ve takımları için daha kolay gerçekleşmektedir.

Gazeteciler farklı maddi yaşam koşulları ve meslek pratikleri içinde, iki grup halinde kategorilendirilirse: Haber işindeki gazeteci-yöneticilerin ve bazı köşe yazarlarının medya grubunun ticari yatırımlarıyla ilgili bürokratik ve siyasi ilişkileri kurmak, yürütmek, gerektiğinde rakip gruplarla anlaşmazlıklarda gurubun sözcülüğünü yapmak, gazetelerde yazı yazmak, çok sayıda kanalda program yapmak, reklamda oynamak gibi çeşitli asli yükümlükleri vardır. Genel yayın yönetmeni, diğer yöneticiler, bazı yazarlar, star gazeteciler işletme yöneticisi diğer profesyonellerle eşgüdüm halinde kurumu etkin ve kârlı çıkarmakla görevli konumdadırlar. Bu profesyoneller buna karşılık da en yüksek ücretleri almakta, standartları yüksek, prestijli bir yaşam sürdürmektedirler. Esasen 1980’lerden bugüne gazetecilikte zenginlik, sınıf atlama, servet sahibi olma, işverenin çizgisinde bir konfor düzeyi sürdürme arzusunu doğuran koşullar medya sahipleri ve yöneticilerin uzlaşlarıyla gelişmiştir. İşini lüks tutkular zemininde yapan çeşitli life style uzmanı gazeteciler artık medyanın yaşam kültürünü sergileyen, pazarlayan vitrini durumundadır. Haber işinin aşağıda, sert atmosferinde çalışan muhabirler, foto muhabirleri ya da kameramanlar gibi gruplar ise gerilimli üretim koşullarında, bu konumlanmaya uygun (haber masrafını da azaltıcı) ücretlerle, normalleştirilmiş bir düzen içinde işi sürdürmektedir. Yüksek ücretleri sözleşmelerinde

ve bordrolarında genellikle asgari ücretin az üstünde gösterilen, özlük hakları konusunu önemseme ihtiyacı duymayan, yüksek yaşam standartlarına sahip köşe yazarı ve yönetici kesimine karşılık; haberciliğin çeşitli zorluklarını sürekli tecrübe eden, güvencesiz koşullarda, düşük ücretlerle, özlük haklarıyla ilgili işveren tasarruflarına itiraz edemeden, pek çok nedenle koşulları olağanlaştırılmış çalışan muhabirler aynı meslek grubu içerisinde olmakla birlikte en alt konumda yerini almaktadır.

Liberal sağ, liberal sol karmalı büyük medya gruplarının yanı sıra, dini referanslara dayalı yayıncılık yapan (giderek liberal islamcı olarak tanımlanan muhafazakar) medya kuruluşlarının kadrolarına bakıldığında muhabirlerinin çoğunluğunun mesleğe ilk günden bu kurumlarda başladığı görülmektedir. İlk kuruluş dönemlerinde haber kadroları oluşturulurken maliyeti düşük olduğu için ve yayın politikası göz önüne alınarak yetişmiş muhabir transfer etmek yerine (kendi çizgisine uygun çalışabilecek, az ücretli bir kadro için) daha çok stajyerlerin tercih edildiği, sonrasında da bu çalışanlara başlangıçtaki gibi düşük artıslı ücretler ödenmeye devam edildiği görülmektedir. Dini referanslara dayalı yayıncılık yapan (liberal islamcı) medya kuruluşlarında çalışan temsilciler, haber müdürleri ve muhabir ücretlerinin genellikle diğer büyük medya gruplarında olduğundan çok daha düşük olduğu çalışanlarınca ifade edilmiştir. Sektöre dışardan gelmiş ve ilk kez yatırım yapmış bu işletmelerde de giderek işletme boyutunun öne çıkmasının yanında ilk zamanlar, gazetecilik tecrübesine sahip profesyonel yöneticilerin olmayışı, yeterli habercilik tecrübesinin olmaması, haberciliğin araçsallaştırılması, muhabirlerin niteliklerinin gözardı edilmesi, işverenle kurulmuş şahsi bağların öne çıkarılması ve işverenlerin dünya görüşü gibi unsurlar çalışan politikasını uzun yıllar önemli ölçüde belirlemiştir. Özellikle ilk yıllarda kendi yayın politikalarıyla, çalışma politikalarıyla, ücret politikalarıyla uyumlu muhabir adayları almaya daha çok özen göstermişlerdir. Bu işyerlerinde çok büyük ücretler, çok fazla çalışma, çok fazla işten çıkarma olmadığı ifade edilmiştir. Bu medya kuruluşlarında çalışan gazeteciler meslek sendikası ve sendikal örgütlülük gibi kurumları, “ötekine”, büyük medya alanına mahsus, oradaki işçi-işverenin sınıfsal çatışmasını temsil eden, ayrıca kendilerini dışlayan, bir ortaklık içinde görmeyen bir yapı olarak değerlendirmişlerdir. Kendi işverenlerinin emeğe bakışta farklılıklar ortaya koyma iddiasının ise süreç içerisinde farklı ve anlamlı olmaktan uzaklaştığını da ifade

etmişlerdir. Piyasa koşullarını tek kriter olarak dayatma uygulamalarında tüm medya işverenleri aynı çizgide buluşmaktadır.

Medya sektörüne dışardan gelirken başlangıç itibariyle güçlü işverenler ve kuruluşlar olarak ortaya çıkmamış olsalar da artık ekonominin pek çok sektöründe artan sayısız yatırımlarıyla büyüyen liberal islamcı medya grupları 2000’li yılların hemen başından itibaren (ekonomik-siyasi konjonktürlerle de ivme kazanarak) güçlenerek medya alanında yükselişe geçmiş ve yerini almıştır. Liberal, liberal islamcı bütün medya grupları sonunda neo-liberal programlarla uyumlu, serbest piyasacı, yatırım peşinde olduğu her alanda maksimum büyüme ve kâr hedefinde buluşmaktadırlar. Medya endüstrisinde işgücü piyasasını daha çok büyük medya grupları kontrol etmekle birlikte, tüm işverenlerin çalışma ilişkilerine yönelik politika ve stratejileri sınıfsal bir ortaklık göstermektedir. Ekonomik, siyasi konjonktür gereği, piyasa gerektirdikçe islamcı basından (liberal-laik) büyük medyaya yazarlar transfer edilmektedir. Ancak bu gruplar arasında muhabirlerin formasyon ve dolaşım olanakları bakımından ayrımcı yaklaşımlar tümüyle kırılmış değildir. Liberal islamcı medyada fikir işçilerinin ücretleri görece daha düşük oluşmaktadır. Genel olarak bakıldığında medya işverenleri örgütsüz bir işgücü piyasasını kolayca kontrol etmekte, gerekli olduğunda ekonomik krizler, küçülme, daralma, birleşme, yatırım gibi gerekçelerle toplu işten çıkarmalara başvurmak ve bütün bunları piyasa kurallarının gereği olarak sunmakla koşulları daha kolay şekillendirilebilmektedirler.

Ücretlerin Ödenme Koşulları

Sendikanın, toplu sözleşme düzeninin belirleyici olduğu bir işgücü piyasasının yokluğunda, her çalışanla bireysel hizmet sözleşmeleri imzalayan tekel konumundaki işverenlerin belirledikleri ücret ödeme uygulamaları olağan bir durum haline gelmiştir. Medya işverenleri editoryal kadroya, genellikle telif sözleşmesiyle birlikte iki sözleşme sunmakta ve çalışanlara ücretlerini böylece iki dilim halinde ödemektedir. Muhabir kurumun kadrolu ve tam zamanlı çalışanı da olsa maaşının uygun görülen bir bölümü ancak bordroda gösterilmekte, geri kalanı telif ücreti biçiminde ödenmektedir. Çalışanın işten çıkarılması halinde kıdem tazminatına temel sayılan bordronun düşük olması hem tazminatı düşürmekte, hem de işçilik sürerken işverene daha az vergi verme olanağı sağlamaktadır. İşveren telif sistemini (zorunlu sayıda) kadrolu çalıştırdığı,

ayrıca kadro vermeden tam zamanlı çalıştırdığı fikir işçisine karşı kötüye kullanmış (vergi suçu da işlemiş) olmaktadır. Basın İş kadrosundaki muhabirlerin ücretleri bordroda görünen brütün iki ya da üç katıdır. Kadroya yeni geçenler ücretlerini bordrolarında asgari ücret oranında ya da biraz üstünde görmektedir. İşveren temsilcileri bu uygulamalarla daha az vergi ödenirken çalışanın eline geçen ücretin de artacağını ya da arttığını iddia etmektedir. Muhabirler genellikle itiraz edememekte ve bu yerleşik bir uygulama olarak devam etmektedir. Maaş artışının olup olmayacağını, ne kadar artacağını konu edemeyen muhabirler giderek maaşlarını düzenli alabilmeyi daha öncelikli saymaktadırlar.

Medya işverenleri çok çeşitli işlerde, çok çeşitli mesleklerde çalıştırdıkları işgücünü İş Yasası’na ve Basın İş Yasası’na göre sigortalayarak çalıştırmak durumundadır. Tam zamanlı çalışan muhabir, foto muhabiri, kameraman gibi gazetecilik mesleğinin ağır işçileri işverenin gerekli gördüğü oranda 212 sayılı Yasa’ya göre sigortalanmaktadır, kalanlar ise daha az ekonomik, sosyal haklar içeren İş Yasası’na göre sigortalanmakta ya da hiç sigortalanmadan, sosyal haklardan arınmış “telif” ücreti ile çalıştırılmaktadır. Fikir işçisini gazeteci kadrosundan çalıştırsa bile, yinelendiği gibi, ilgili çalışma yasasına uygun ücret (ve tazminat) ödememekte, sosyal hakları hayata geçirmemektedir.

İşverenlerin insan kaynakları bölümleri tam maaşların gösterilmediği bordroları çalışanlara imza karşılığı vermek yoluna gitmektedir. Çalışanlar imza karşılığı aldıkları bordrolar nedeniyle tam maaşları üzerinden almaları gereken tazminat ya da benzeri haklarının sınırlanmasından endişe etmektedirler. 212 sayılı Yasa’ya göre çalıştırılan fikir işçilerine peşin maaş ödenmesi gerekirken bu konuda da farklı uygulamalar benimsenmektedir. Maaşının üçte biri bordroda gösterilen, üçte ikisi telif olarak ödenen çalışan, günün birinde maaş hesabında sadece bordroda yazılı meblağ kadar bir peşin ücretle de karşılaşabilmekte, telifli kısım gecikmeli ödenebilmektedir. 212 sayılı Yasa’nın getirdiği çeşitli yardım kalemleri, ikramiye ücrete ekleniyor görünen, esasen göstermelik kalemler olarak ifade edilmektedir. Maaşların bordrolarda eksik gösterilmesi ve bunun olumsuz sonuçlarından başka, fazla çalışma ve tatil günlerindeki çalışmaların, kullanılmayan izinlerin ücretleri ile ilgili işveren uygulamaları da tüm çalışanların bir başka ortak sorunu olarak durmaktadır. Gerçek bir geçim ücreti alamayan muhabirler için maaş artışı almadan çalışmak, %3, %4, %5, en

çok %10 gibi artışların çeşitli biçimlerde uygulanması, ek kalemler, gelecekte emekli olabilmek, kıdem tazminatı alabilmek, vb. ekonomik ve sosyal haklar çok büyük önem ifade ederken, gazeteciliğin elit tabakasını temsil eden ekran yüzü/marka/star yazar, yönetici, programcı, temsilci, yönetmen konumundaki gazeteciler açıklanmayan, bordroya yansıtılmayan maaşlar ve artı olanaklarla çalışmaktadırlar. 212 sayılı Yasa'ya tâbi çalışmak, sendikalı olmak hemen hiç önemli bulunmamaktadır. Sendika üyesi olmasa da bir bölümü çeşitli gazetecilik örgütlerinin üyesidirler, ancak muhabirler ve diğer çalışanların ücret ve çalışma sorunlarına sahip çıkmamaktadırlar. Liberal islamcı medyada ise genellikle herkese düşük ücret politikası nisbeten uygulanmaya devam etmekte, yöneticilerle çalışanlar arasında görece büyük ücret uçurumları bulunmamaktadır. Ancak gruplar genişledikçe bu yapının özellikle yönetici ve yazarlar lehine değiştiği gözlenmektedir. Ücret ve diğer haklara ilişkin uygulamalar giderek büyük medya ile ortak bir çizgidedir. Ücretler, olanaklar nisbeten büyük medya gruplarının daha gerisinde şekillenmektedir. İnsani ilişkiler, çok kolay işten atılmamak gibi unsurlar artılar olarak ifade edilmişse de mutlak ticari hedeflere odaklanmış bu kuruluşlarda da öncelikle ücret ve diğer temel haklara ilişkin sorunların çözülmemesi büyüyen çok önemli açmazlar olarak ifade edilmektedir.

Gazetecilerin Güvenceleri: Kıdem, İstifa, İhbar Tazminatları

İşsizlik riski yüksek yıpratıcı gazetecilik mesleğinde çalışanlar sendikanın ve toplu sözleşme düzeninin tümüyle unutturulduğu ya da yeniden canlandırılmayacağı, gerçek bir çözüm olamayacağı inancının hakim kılındığı bir endüstride mücadelesini sessiz biçimde ve bireysel düzeyde sürdürmektedirler. Güçlü medya işverenleri karşısında gazetecilerin, ekonomik ve sosyal haklarına ilişkin (her ne kadar yeterli olmayan yanlarıyla yeniden ele alınması zorunlu hale gelmiş de olsa) yaslanacağı en temel metin 212 sayılı Basın İş Yasası'dır. Uygulamada işverenler ve çalıştırdıkları gazeteciler arasında en fazla anlaşmazlık kaynağı olan maddeler ise gazetecilerin işverenle yaptığı bireysel iş sözleşmelerinin feshedilmesi, kıdem tazminatlarına ilişkin hakları, gecikme faizi ve ücretlerle ilgili olanlardır. İşverenler açık biçimde çalışan ve çalıştıran münasebetlerini düzenleyen bu Yasa'nın parasal konularda ağır, ölçsüz ve haksız yükler getirdiğini iddia etmektedirler. Medya işverenin bu iddialarını yönetici konumunda olan, olmayan bir kısım elit gazeteciler de desteklemektedir. Basın

Kanunu’nda değişikliklerin yapıldığı günlerde (10 Haziran 2004), *Sabah*’ın genel yayın yönetmeni Ergun Babahan köşesinde basın ve çalışanlarının 60 darbesinde silahlı güçlere en büyük desteği verdiğini ve özel bir yasa ile ödüllendirildiklerini ve maden işçileri ile aynı statüye konulduklarını ancak 212 sayılı bu Yasa’nın gazetecilik mesleğine ve çalışanlarına zarar verdiğini yazmıştır. Yasanın basın kuruluşları ve kurumları adına en sakıncalı maddesinin çalışanların ücret ve fazla çalışma ücreti gibi alacaklarının vaktinde ödenmemesi durumlarında işverenin bu ücretleri geçen her gün için yüzde beş fazlasıyla (faizle) ödeme zorunluğu getiren düzenleme olduğunu belirtmiştir. Bu miktar faizin yıllık toplamını 1825 olarak hesaplarken, Türkiye’de faizin yüzde 10’lara gerilediğini, enflasyonun hızla düştüğünü ve bu faiz oranının kabul edilemez olduğunu ve bu maddeden kurtulmak için 212’ye tabi kadroların çok dar tutulduğunu ya da çalışanın resmi ücretinin çok düşürülüp telif veya gizli ödeme yolunun gidildiğini belirtmiştir. Çalışanların birbirleri lehine tanıklık ederek sürekli fazla mesai yaptıkları iddiasıyla davalar açması, ve trilyonluk tazminat taleplerinin ortaya çıkmasının işverenleri 212 Sayılı Yasa’yı az sayıda çalışana uygulamaya zorladığını, bu yüzden pek çok genç gazetecinin basın kartı alamadığını öne sürerken faiz oranlarının aşağı çekilmesi gerektiğini şiddetle savunur.

Gazetecilerin bir çoğu 212 sayılı Yasa’ya göre ya da gereklerine uygun çalıştırılmadığı gibi bir yıl, iki ya da iki buçuk yıla varan süreler ücret artışı yapılmadan, enflasyon oranında artış dahi alamadan, dönem dönem maaşların geciktirilerek ayın ilk günü yerine örneğin üçünde, dördünde ödenmesi gibi uygulamalar içerisinde çalışmaktadırlar. Telifle çalıştırılmak, uzun süre sigortasız çalıştırılmak, ücretlerin asgari ücretin az üzerinden gösterilmesi, iş sözleşmesi feshedildiğinde kıdem tazminatının bu koşullarda nasıl belirleneceği, basın iş kadroları dışında çalışan gazetecilerin durumlarının ne olacağı, bu iş kolunda fazla çalışmanın karşılığının verilmek istenmemesi gibi çok çeşitli sorunlar devam etmektedir. Dahası, medya işverenlerinin çalıştırdıkları pek çok meslek grubundan biri olan gazetecilerin 212 sayılı Yasa’yla eksiksiz olmasa da nisbeten güvenceye alınmış en önemli haklarından olan biri olan kıdem tazminatıyla ilgili olumsuz işveren uygulamalarının yanında, yüksek yargıdan da çalışan aleyhine kararlar çıkmıştır.

Yargıtay 212 sayılı Yasa’da gazetecinin ihbar süresini beklemeden iş sözleşmesini feshetme koşullarının sıralandığı maddeyi de dayanak göstererek, bu tür

nedenler göstermeden iş yerinden istifa eden gazetecinin (o işyerinde 5 yıllık ya da daha fazla hizmeti olsa dahi) kıdem tazminatı alamayacağına karar vermiştir. Böylece yıllardır uygulana gelen, toplu iş sözleşmelerinde daha geniş biçimde yer bulan bir hak 1996 yılında görülen bir dava ile yitirilme noktasına gelinmiştir. Bu kararlar, gazetecinin neden göstermeden istifa ettiği hallerde de kıdem tazminatı alabilmesini sağlayan doğrudan bir düzenleme olmadığı yorumu yapılmıştır. 212 sayılı Yasanın kendindeki bir takım sorunlar nedeniyle bu tür yorumlama ve uygulamalara görece açık bazı maddelerin olduğu söylenebilir. Bu bir yana, Yasa'nın 6. maddesinde mesleğe ilk giriş tarihinden başlayarak en az beş yıllık çalışması olan gazeteciye kıdem tazminatı hakkının tanınacağı ifade edilmiştir. “Akdin feshi halinde ...” ifadesi ile de, bu iş sözleşmesi ister gazeteci, ister işveren tarafından feshedilmiş olsun, her durumda meslekte beş yıl çalışmış olmakla gazeteci kıdem tazminatı alma hakkını kazanır hükmüne varılmaktadır.

Bir diğer fıkrasında işveren gazetecinin sözleşmesini feshederse tazminatının bu süreye göre hesaplanacağı belirtilmiştir. Burada, çalışanın sadece işten atılmakla kıdem tazminatına hak kazanacağı gibi bir ibare geçmemektedir. Maddenin bütününde gazetecinin sözleşmeyi feshederek istifa etmesi halinde de kıdem tazminatı alabilmesini engelleyen bir ifade mevcut değildir. Maddenin devamında bir işyerinde aralıksız en az beş yıl çalışmış gazetecinin işine son verilmesi yazılı ihbardan ancak üç ay sonra geçerli olur denilmektedir. Beş seneden az olanlar için bir aylık bir ihbar süresi belirlenmiştir. İhbar süresinin son günü tazminat için esas alınmış, gazetecinin son aylığının miktarına göre her çalışma yılı için kendisine bir aylık ücret tutarında tazminat verileceği, kullanmadığı yıllık izni varsa, ücretinin peşin ödeneceği ifade edilmiştir.

Ayrıca “kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk girişinden itibaren hesaplanır” hükmüne göre gazetecinin çalıştığı işyerleri ile sözleşmesi sona ererken kıdem tazminatının mesleğe ilk giriş tarihinden başlayarak hesaplanacağı öngörülmekte yorumu yapılsa da uygulamada bu mümkün olmamıştır. Dahası yasa “ bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişten itibaren hesaplanır, hükmünü getirmiştir. Uygulamada da bütün gazeteciler bu hükme göre işe alınmaktadır. İlgili maddede, “buna aykırı olarak işverenle gazeteci arasında yapılan sözleşme geçerlidir”, denilmişse de işveren kendisi için en uygun olanı seçmiştir. Bireysel hizmet sözleşmelerinde gazetecinin mesleğe başladığı tarih yazıldıktan sonra, gazetecinin 212

sayılı Yasa’nın 6. maddesi hükümlerine uygun olarak tazminata esas kıdemini yeni iş yerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren hesaplanacağı taraflarca kabul edilmiştir ibaresine yer verilir. Gazeteci bu tarihe kadar olan kıdem tazminatını tamamen aldığını, önceki işyerini ibra ederek (yani borcunun bulunmadığını onaylayarak), fesih kurallarına göre ayrıldığını ve yeni işverende çalışmaya başladığı tarihdeki (1/D) kıdemini sıfır olduğunu ve bu tarihin işverenin yanındaki kıdemine ve kıdem tazminatına esas tutulacağını kabul ve ikrar eder. Ancak gazetecinin getirdiği belgelere dayanarak yıllık izin hakkı bakımından mesleğe giriş tarihi esas alınır. Bu tarihin hiçbir zaman yeni işverenin yanındaki kıdemine ve kıdem tazminatına başlangıç tutulamayacağı konusunda taraflar mutabıktır, ifadelerine yer verilmektedir. Yazılı basında ve televizyonlarda çalışan gazeteci/haber muhabirlerinin sözleşmelerine bakıldığında hemen bir diğer ibare görülür: “Hizmetin görülmesinde gazetecinin en hafif kusuru, bilerek ya da ihmali neticesi olarak mevkutenin şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması veya mevzuat ve sözleşme hükümlerine aykırı davranışları ortaya çıkması halinde işveren sözleşmeyi tazminatsız olarak feshetme hakkına sahiptir. Bu takdirde gazeteci kıdem tazminatı da istemeyecektir” Bunlar *Zaman*, *Türkiye*, *Show TV*, *Show Haber Ajansı* 1993, 1994, 1999 tarihli hizmet sözleşmelerinden ifadelerdir. Bir başka sözleşmede bir yıllık geçerliği olan hizmet sözleşmesinin gazeteci tarafından 212 sayılı Yasa’nın 11. maddesi dışında başka bir sebeple feshedilirse işverene 1000 doları cezai şart olarak ödemeyi kabul ve taahüt eder, denilmiştir.

Buna göre, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’na 21. 3. 1997’de bir gazetecinin istifa ederek ayrılırken işyeri meslek kıdemine de dayanarak kıdem tazminatı istemini, 212 sayılı Basın İş Yasası’nın yüzeysel sayılan bir değerlendirmesine dayanarak reddetmiştir eleştirileri yöneltilir. İşverenin iş sözleşmesini feshi halinde ya da 11. maddede belirtildiği gibi çalıştığı mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden iş akdini feshetme durumunda kıdem tazminatı alır yorumu yapılmıştır. Oysa 11. maddede gazeteci hangi koşullarda ihbarı beklemeden derhal iş sözleşmesini fesheder (ve kıdem tazminatını alır), bu açıklanmıştır. Maddenin devamında da gazetecinin görevini yerine getirmekle ilgili konularda bilerek veya ağır ihmali sonucunda mevkutenin itibar ve şöhretine zarar verecek fiil ve harekette bulunması halinde bu kez

işveren ihbar süresini beklemeden iş sözleşmesini derhal feshedebilir denilmiştir. Yukarıda, uygulamadaki sözleşme örneklerinde geçtiği gibi, işverenin “ en hafif kusurda sözleşmeyi feshetmesi ve kıdem tazminatını ödememesi” gibi ifadeler yer almamaktadır. 7. maddede ise gazetecinin bir ay öncesinden işverene yazılı ihbarda bulunarak sözleşmeyi feshedebileceği ifade edilmiştir. Diğer bir ifadeyle ‘ihbar süresini’ belirleyen bir hükümdür. Gazetecinin kıdem tazminatı alamayacağına ya da sebep göstermesi gerektiğine dair kısıtlayıcı bir ifade geçirilmemiştir. Sonuç olarak, Yargıtay yıllardır sendikalı olmayan işyerlerinde çalışan ve basın iş yasasına göre istifa ederek kıdem tazminatı alabilen gazetecilerin önemli bir hakkını şimdilik elinden almış gibi görünmektedir. Geçmişte sendikalı, toplu sözleşme düzeninde çalışılan işyerinde gazeteciler bir yıl dahi çalışmış olsa kıdem tazminatına hak kazanmış, istifa etse dahi kıdem tazminatı alabilmiştir. Konuya ironik olarak yaklaşan muhabirler ayrılmayı planladıklarında kendilerini attırmaktan başka çarelerinin olmadığını, tekelleşmeler karşısında işgücü piyasasının tıkanmış olduğunu, gidilebilecek, gelinebilecek işyeri kalmadığını, kimsenin işini bırakıp kolayca gitmeyeceğini de belirtmektedirler.

Uygulamada işverenler çalışanların kıdem tazminatlarını ara ara sıfırlamak ya da düşük bordrolar üzerinden düşük tazminat hesaplamak, mahkemelik olduğunda sonuç alınmasını geciktirmek, tazminatı bir defada tam ödememek gibi çeşitli yöntemlere başvurumaktadırlar. Bir medya kurumunda çalışan muhabir, kurumun hangi şirketinin kadrosunda beş yıl ya da daha fazla çalışmış ve ardından işten çıkarılmışsa işveren bu süreye göre ve düşük bordrolar üzerinden tazminat ödemeye çalışabilmektedir. Muhabir işe başlayabilmek için ilkin diğer iş yerinden tüm tazminatlarını aldığına, kıdemini sıfırlayarak geldiğine dair (ve sendika üyesi olmadığına dair yazılı olmasa da bir beyanla) yeni sözleşmeye imza atarak işe başlamak zorundadır. Bir işyerinden beş yılı doldurmadan örneğin, dört yıllık hizmetle atılmış ya da ayrılmış olsa dahi kıdem tazminatı alamamaktadır. Geçmişte sendikalı işyerlerinde toplu sözleşme düzeninde kıdem tazminatı basın iş yasasında belirtildiğinden daha ileri hale getirilmiştir. Ücretlerin bordroda görünmemesi, ücret artışlarının bilinmemesi, belirlenmemesi, kıdem tazminatının tam ödenmemesi, ya da sadece işyeri kıdemi beş yılı aşmış muhabire ancak kıdem tazminatı ödenmesi gibi koşullar ve uygulamalara toplu sözleşme düzeninin olduğu yerlerde olanak verilmemiştir.

İşverenler birikmekte olan fazla çalışmaların, kullanılmayan izinlerin ödenmeyen ücretleri ve faizleri gibi yüklerden kurtulmak için çalışanlara dönem dönem “geçmişe dönük tüm haklarının ödendiği” ya da haklarını aldıklarına dair ibranameler imzalatma yoluna gitmektedir. Bu uygulamalara dair dava konusu olmuş pek çok örnek vardır. İşverenlerin zaman zaman çalışanı istifa ettirerek, tazminat ödeyip işe tekrar başlatması, çalışanın yeni sözleşmelerle şirket değiştirmesi gibi yöntemlere başvurdukları, bu uygulamaları kabul etmeyen muhabirlerin çeşitli kurallar ve yaptırımlarla karşılaştıkları da muhabirlerce dillendirilmektedir.

İş Yasası’nın Kıyas Yoluyla Basın İş Yasasıyla Birlikte Gazetecilere Uygulanması

Basın İş Yasası’yla ilgili ağır işveren uygulamaları, çalışan gazetecilerin ekonomik ve sosyal hakları konusunda açmazları, iş güvencesinin eksikliği, gazetecinin istifa etmesi ve istifa ederek kıdem tazminatını alabilmesi ile ilgili daha açık düzenlemeleri gerektirir hale gelen 212 sayılı Yasa’nın çeşitli sorunları ve Yargıtay’ın aldığı kararın yarattığı sıkıntı devam ederken 15 Mart 2003’de İş Güvencesi Yasası yürürlüğe girmiştir. İş Güvencesi Yasası’nın bazı maddeleri Basın İş Yasası’na kıyas yoluyla uygulanacak, bunun için 212 sayılı Yasa’nın 6. maddesine yapılan ekleme ile gazeteciler de işçilere tanınan haklardan yararlanacaktı. Bu Yasa çıkarılmış ancak hemen süratle 4857 sayılı yeni İş Yasası (10 Haziran 2003) içerisinde yeniden düzenlenmiş ve çalışanlara getirilen önceki hakların gerisine düşülmüştür (İlkiz, 23 Aralık 2003). Öte yandan 212 sayılı Yasa’nın 6. maddesinin sonuna ekleme yapılmıştır: “ 4857 sayılı İş Kanunu madde 116 ile değişik İş Kanunu’nun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır”. Yeniden düzenlenen İş Güvencesi Yasası’nın sağladığı haklar yeni İş Yasası kapsamında gazetecilik iş kolundakilere neler getirmiştir, meşhur 6.madde ile ilgili getirdiği yenilikler nelerdir? Yeni İş Yasası’nın kıyas yoluyla uygulanacak hükümleri özetle ‘işverenin iş akdini feshederek işçiyi çıkarmasında aranacak koşulları, feshin geçersiz sayılma koşulları ve sonuçları ve toplu işten çıkarmalarla’ ilgilidir denebilir. 212 sayılı Basın İş Yasası’nın 6. maddesinde işverenin gazeteci ile yaptığı iş sözleşmesini feshetmek istediğinde uygulanması gereken bir dizi hüküm belirlenmiştir. İşveren iş sözleşmesini feshederken “...işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden

kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (18. madde). Bu maddede özellikle hangi konuların sözleşmeyi feshetmek için geçerli sebep oluşturmayacağı sıralanmıştır: Örneğin, sendika üyeliği, iş dışında sendikal faaliyetlerde bulunma, sendika temsilciliği yapma; yasal hakları için işveren aleyhine idari, adli girişimlerde bulunma, ilgili bir sürece katılma; (ırk, renk, cinsiyet,din, siyasi görüş, medeni durum, aile sorumlulukları, hamilelik, doğum, vb. nedenler; hastalık, kaza nedeniyle ilgili maddede öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.) Başlayan çalışma ilişkisinin sona ermesine ilişkin sayılan hususlar bakımından çalışan nisbeten güvenceye alınmış görünmektedir.

Öte yandan gazetecinin işini uyarılara rağmen yapmaması haklı, eksik, kötü veya yetersiz yerine getirmesi geçerli neden kabul edilebilecektir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz davranışları, toplumsal ve etik bakımdan onaylanmayacak tutumları gazetenin üretim ve iş ilişkisi sürecine olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmamalıdır. Geçerli neden boyutuna taşınmasına gelince: bu davranışlar haklı neden sayılacak düzeyde ağır ve ciddi kusur içermese de iş ilişkisinin devamını önleyecek ölçüde olumsuzluk yaratan kusurlu eylemlerden oluşan ve iş sözleşmesinin feshini sosyal açıdan geçerli kılan haller olarak tanımlanabilir. İşçinin yetersizliği benzer işi görenlerden daha az verimli olma, niteliklerine göre umulandan düşük performans gösterme, işe yoğunlaşımın azalması, işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık hastalanma; işini gerektiğinde yapmasına mani sürekli bir hastalık; uyum azlığı gibi haller. İşçinin kusurlu ya da kusursuz işini yapma yetenek ve kapasitesindeki yetersizliği, kusura dayanmasa da performans ve verim düşüklüğü de geçerli bir sözleşme feshi nedeni sayılabilir (İlkiz, 2003). Esasen yasa koyucu 'geçerli neden' kavramına fazla açıklık getirmemiş, onun yerine hangi durumların geçerli fesih nedeni olamayacağı sıralanmıştır. İşverenlerin uygulamaları, açılan davalarla bu yasanın nasıl yorumlanacağı da ortaya çıkmaktadır. Feshin son çare olması gerektiği de bu uygulama ve kararlarla görülecektir.

İşyerinden kaynaklanan geçerli nedenler olarak ise ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklananlar gösterilmektedir. İşverenlerin sık sık başvurduğu nedenler işlerin kötüleşmesi, genel ekonomik krizde işyerinin sıkıntıya girmesi, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, bazı bölümlerinin iptal edilmesi, birleştirilmesi, yeni teknolojilerin

uygulanması ve bazı iş türlerinin kaldırılmasıdır. Sayılan nedenler işverenlerin sözleşmeleri feshine, toplu işten çıkarmalar gibi uygulamalarına da kolaylık sağlayabilecektir.

Geçerli nedenlere dayandığı iddiasıyla iş sözleşmesini feshetme girişiminde bulunan işverenin fesih bildiriyle ilgili uyması gereken kurallar tanımlanmıştır (19. madde). İşverenin fesih nedenini açık olarak ve yazılı bildirmesi, işçiye savunma hakkının tanınması şart koşulmuştur. “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller”e dayanarak yapılan fesihlerde işçinin savunmasını almak yükümlüğünün olmadığı belirtilmiştir. İşveren sebep göstermeden işçinin/ gazetecinin sözleşmesini feshetmişse fesih işlemi geçersiz sayılacaktır. İşçinin/ gazetecinin durumuna gelince: İşçiye/gazeteciye iş sözleşmesinin sebepsiz feshedildiği ya da iddia edilen sebeplerin geçersiz olduğu iddiasıyla iş mahkemesinde dava açabilecektir. Sendikalı işyerlerinde uyuşmazlığın hakeme götürülebileceği belirtilmiştir. Feshin geçerli nedenlere dayandığını iddia eden işveren ve feshin farklı nedenlere dayandığını iddia etmişse işçi, bu iddialarını ispatlamakla yükümlüdür. Dava, karar ve temyiz gibi işlemlerin her ne kadar üç aylık bir sürede gerçekleştirilebileceği belirtilmişse de uygulamada davaların uzadığı görülmektedir. Sendikalı iş yerlerindeki süreci ayrıca ifade etmiştir: Gazeteci sözleşmesinin nedensiz feshedilmesi ya da gösterilen nedenlerin geçerli olmadığı iddiasıyla dava açabilir (bk. 20. md.) Mahkeme ya da özel hakem işçinin haklı olduğuna, feshin geçersizliğine karar vermişse, işveren işçiyi bir ay içerisinde işine başlatmak zorundadır. İşe dönmek üzere başvuran gazeteci/işçiyi işveren işe tekrar başlatmazsa en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tazminat olarak ödeyecektir (bkz. 21. md).

İlişkiler davalarla iyice yıpranmışsa, işveren kararlılığını göstermek için bu tazminatı ödeyerek gazeteciye işe başlatmayabilmekte ya da çalışana rahatsız bir çalışma ortamı sunmaktadır. Karar kesinleşene kadar işveren gazeteciye /işçiye en çok dört aya kadar olan doğmuş ücret ve haklarını ödeyecektir. Uygulamada kararın alınmasının bu süreleri çok aştığı izlenmektedir. Gazeteci/ işçi işe iade edilir, sonra başlatılırsa peşin ödenen ihbar bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatı, ilgili fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedan kesilir. Gazeteci işe başlatılmamışsa ve bildirim sürelerine ait ücret ödenmemişse, ödenir. Gazeteci işe iade kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için başvurmak zorundadır. Aksi halde fesih geçerli

sayılacaktır, işveren de hukuki sonuçlarından sorumlu olacaktır. İşveren gazeteciyi verilen sürede işe başlatmaz ise gazetecinin/ işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarını, tüm diğer haklarını, ve en az dört, en çok sekiz aylık ücreti kadar bir tazminatı ödeyecektir. 21.maddenin birinci, ikinci, ve üçüncü fıkrasında yer alan bu hükümler sözleşmelerle değiştirilemez, aksi yönde sözleşme hükümleri de geçerli sayılmaz, denilmiştir.

Toplu işten çıkarmaların gerekçe ve koşullarına ilişkin olarak 29. madde ile düzenlemeler getirilmiştir. “İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.” Fesih bildirimini nasıl hüküm doğuracağı, toplu sözleşme düzeninin olduğu yerlerde toplu işten çıkarmaya ilişkin süreçlerin nasıl işleyeceğine ilişkin düzenlemeler ve ilgili görülen diğer hususlar ifade edilmiştir. Ayrıca işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi durumda işçi bu maddelere dayanarak dava açabilir, denilmiştir. Aykırı davranan işverene belirli para cezası da öngörülmüştür.

İş Yasası'nın, 212 sayılı Basın İş Yasası'nın 6. maddesine eklenen, kıyas yoluyla uygulanmaya başlanan hükümleri medya işverenlerinin sebepsiz, haksız, geçersiz işten çıkarma uygulamalarını nisbeten güçleştirmeyi sağlayıcı düzenlemeler düzeyindedir. Genel İş Yasası'nın ve 212 sayılı Yasa'nın örtüşmeyen yanları ise zamanla ortaya çıkacaktır, görülmeye başlanan davalar da bunu daha fazla test etme olanağı sunmaktadır. İş sözleşmesinin sebepsiz ya da geçersiz nedenlerle feshedilmesi ve toplu işten çıkarmalara karşı gazetecilerin sınırlı da olsa dayanacakları bir ana düzenleme getirilmiştir. İşverenler 212 sayılı Yasa'ya göre iş sözleşmesi yapmaktan ya da uygulamaktan kaçınmaya devam ederken, çalışanların işten atılma durumunda hiç değilse yargı kararıyla “işe iade” edilme olanağı bulması, sınırlı da olsa bir kazanım sayılabilir. Önce ayrı bir yasa olarak çıkarılmış olan İş Güvencesi Yasası, iki ay geçmeden daha sınırlı bir hale getirilerek yeni İş Yasası içine çekilmiştir. Büyük medya gruplarından birinin yazarı, temsilcisi, yöneticisi olmuş, daha sonra bir başka grubun genel yayın yönetmeni olmuş bir star gazeteci ilk iş güvencesi yasası çıkarılmış ve yürürlüğü altı ay sonra bırakılmışken (15 Ağustos 2002) “İş güvencesi işçinin

aleyhine” başlıklı bir eleştiri kaleme almıştır (Altaylı, *Hürriyet*, 13 Ekim 2002). Daha sonra Yasa’yı, İş Yasası içinde sınırlandığı haliyle de değerlendirmiş ve meşhur sorusunu-eleştirisini yöneltmiş “ne zaman adam oluruz? İş güvencesi yasasının işsizliği körüklediğini birileri anladığı zaman” yorumunu yapmıştır (Altaylı, *Sabah*, 13 Ağustos 2005).

İş güvencesi medya işverenlerinin ekonomik sıkıntı yaşadığında işçi çıkarmasını, işin gereklerini yerine getirmeyen işçinin işten atılmasını engellemezken, sadece keyfi işten çıkarmalara karşı belli ölçüde bir yargı denetimi getirmeye çalışır. Kaldı ki ilk yasada sağlanan haklar İş Yasası’nda daha da sınırlı olarak getirilmiştir. İşvereni çok fazla engellemeyen açıklıkları barındırmaktadır. İşe iade kararını işveren uygulamayabilmekte, yasada öngörülen sınırlı tazminat miktarını ödeyerek tekrar iş sözleşmesini de feshedebilmektedir. Yasada belirtilen belli hükümlerin toplu sözleşmelerle de olsa değiştirilmesi yasaklanmıştır.

Bu sınırlı iş güvencesi açılan davalarda işe iade kararları getirmiştir; ancak işverenleri durduran çok ciddi neticeleri henüz ortaya çıkmış görünmemektedir. Sendikal örgütlenmenin önünü açan etkileri olduğu da söylenemez (Çelik, *Radikal*, 21 Ağustos 2005). Mahkeme yoluyla işine iade edilen muhabirler yine de çalışma olanağı elde edememektedirler. Zira mahkemeye gitmiş olmakla işverenlerin istemediği bir çalışan haline gelebilmekten hâlâ çekinilmektedir. İşveren temsilcileri ve haber yöneticilerinin bir çoğu meslekte iş güvencesinin aranmaması gerektiğini, bunun kâr elde etmeye dayalı özel sektörde çalışmanın gereği ve dahası mesleğin doğal bir özelliği, profesyonelliğin gereği olduğunu öne sürmektedirler. Bir kuruma girme ve orada emekli olana dek çalışmak gibi bir durumun haber işinde olamayacağı, mesleği yapmak isteyen her an işinden olabileceğini bilerek alana geldiği vurgulanmaktadır. Muhabirler açısından güvencesi olmayan bu meslekte hiç değilse yüksek bir geçim ücreti alabilmek daha da önemli hale gelmekte, işsiz kalma ihtimaline karşı yeterli geçim ücretleriyle çalışmak, tazminatlarını alabilmek bir güvence olarak görülmektedir.

Mevcut durumda bir medya kuruluşunda basın iş kadrosunda çalışmak muhabir için uygulamada ne iş güvencesi, ne de özlük hakları bakımından yeterli güvence sağlamamaktadır. Bazı haber yöneticileri iş güvencesi beklentisini çalışanın kendi niteliğine güvensizliğinin göstergesi ve bu nedenle işin doğasına bağlı riskleri göze alamamak olarak yorumlayabilmektedirler. Bu koşulların da etkisiyle bazı meslek

çalışanları örneğin, güçlü siyasetçilere yakın durarak kendilerine “mesleki korunma” ve başka işlere, yerlere geçiş olanakları sağlama yolunu seçmektedirler. Bu arada medya gruplarında editoryal kadrolar daralır, muhabir sayısı azalırken diğer medya çalışanlarının sayısının arttığı gözlenmektedir. Bu arada dini referanslara dayalı medyada çalışanlar kurumlarında daha nitelikli gazetecilik, daha kurumsallaşmış çalışma ilişkileri isterken çeşitli nedenlerle büyük medya gruplarında çalışma olanakları bulamamayı da bir rahatsızlık olarak tarif etmektedirler. Bu kurumların giderek büyük medyada özlük hakları vb. konularda sorunlar yaşayan ve ambargo konulan tecrübeli muhabirleri kadrolarına alma yoluna gittikleri de gözlenmektedir.

İş güvencesiyle ilgili bir diğer nokta kadın gazetecilerin çocuk sahibi olmaya karar verdiklerinde işverenlerde verimlerinin azalacağı düşüncesinin doğmasından, doğum izni alacağı için özellikle tensikat dönemlerinde işten çıkarılmaktan endişe etmeleridir. Bu nedenlerle birlikte, ve ayrıca meslekten, haber alanından kopmamak için doğum izinlerini hakları olan süreden daha kısa tutmaya özen göstermektedirler. İş yasasında bu gibi nedenlerle de çalışanın sözleşmesinin feshi geçersiz sayılmıştır.

Fazla Çalışma Ücretlerinin Öden(me)mesi

Her ne kadar basın iş yasasında fazla çalışma tanımlanmış ve hemen ilk maaşla birlikte fazla mesai ücretinin ödenmesi istenmişse de uygulamalar genellikle bu yönde olmamıştır. Muhabirler fazla mesailerinin karşılığını düzenli alamamakta, genellikle işten atılana ya da ayrılana dek bu konuda işverenden talepte bulunamamaktadırlar. Muhabirlerin hemen tümü haftanın altı günü, çoğu zaman akşam saatlerinin büyük bölümünü de içine alacak biçimde, bayram tatillerinde, diğer resmi tatillerin büyük bölümünde çalışmaktadır. Çoğu zaman, sadece resmi tatillerde yapılan çalışmalar fazla mesai olarak tanımlanmaktadır. İşverenin keyfiyetine bağlı olarak zaman zaman dini bayramlarda, yılbaşında fazla mesai ücreti ödenebilmekte, ya da ücret yerine dinlenme izni verilmektedir. Genel anlayış ve uygulamaya göre “fazla mesai” diye bir kavram yoktur, muhabir haberi sonuna kadar izlemek ve yazmak durumundadır. Bir iş sözleşmesinde “görevin mesai saatleri içerisinde bitirilmesi esas olup işin mesai saatinde bitmemesi durumunda işverenden mesai talep edemez. Fazla mesai olarak bayram ve resmi tatilde, pazar ve hafta tatilinde çalışmayı kabul eder” ifadesi yer almaktadır.

Muhabirler sıklıkla günde 12-15 saate varan süreler çalışmaktadırlar. Sabah erken başlayan mesai akşam geç saatlere, gerektiğinde geceye kadar sürmektedir. İşverenlerin haber yoğunluğu, ayrıca bu meslekte çalışmanın gereği olarak doğallaştırdıkları fazla çalışma koşulları, muhabir için bağlayıcı hale gelmiştir. Günlük haberlerini toplayan, yazan muhabir çoğu zaman günün sonunda evine gitmek yerine haber çıkabileceği ihtimali ile de çalışmaya, her an yeni bir habere gitmek gerekebileceği kaygısı ile haber merkezinde kalmaya devam etmektedir. Bir kısım muhabire göre şikayetsiz fazla çalışma, tüm emeğini sarfetme işverene bağlılığın da ifadesidir. Muhabirlerin çoğunluğu çalışma koşulları ne olursa olsun haber alanını sürekli izlemeyi kendileri için artık doğal bir iş pratiği saymaktadırlar. Muhabirlerde çalışma tempolarının ağır rutinini ile ilgili ortak bir otokontrol oluşmuştur: Gece geç saatlere, zaman zaman sabaha kadar süren çalışmanın ardından ertesi gün büroya yine erken gelerek, disiplinli çalışmaya, dar kadro ile çalışıldığı için artan iş yoğunluğuna yetişmeye, diğer meslektaşlarına da yük olmamaya, çok fazla alana bakmak durumunda kalsalar dahi imzalı haberlerini de yazmaya özen göstermektedirler. Muhabirler bu tabloyu “atlar kırbaçlamadan koşuyor” benzetmesiyle açıklamaktadır.

Muhabirler fazla çalışmayı kabullenirken genellikle, bu çalışmanın bir bölümünün de olsa ücret olarak karşılığını alamamaktadırlar. 12 bazen 15-18 saate varan süreler çalışmak durumunda kalmak işverenler ve temsilcilerince genellikle mesleğin doğasına bağlanarak tutarlılaştırılmaktadır. Ancak ahlaki ve insani olmayan uzun çalışma süreleri gazetecileri niteliksizleştirici, izlediği alanlarda derinlemesine bilgi sahibi olmasına, kendisini yenilemesine olanak bırakmayacak bir düzeydedir. Sektörü ve kaynakların telefon numaralarını bilen ancak arşiv-araştırma-uzmanlaşma olanağı olmayan ve bunun için desteklenmeyen bir meslek çalışanı tipinin haber işinde yer yer ağırlık kazanmaya başladığı öne sürülmektedir. Türkiye’nin değişken koşulları nedeniyle sürekli bir haber yoğunluğunun olduğu, çalışanların bu tempoya uymak durumunda olduğu, herkes çok çalıştığı için fazla mesai kavramının da ortadan kalkmış görüldüğü iddia edilmektedir. İşveren temsilcileri, haber yöneticileri fazla mesai kavramına şiddetle karşı çıkmakta, bunu mesleğin gereği olarak görmektedirler. İşverenler ödenmeyen fazla çalışma ücretlerinin basın iş yasasına göre dava konusu olmaması için de ayrıca tedbirler almakta muhabire fazla çalışmalarının karşılığını aldığına, ikramiyelerini aldığına, tüm izinlerini kullandığına ya da kullanmadığı

izinlerinin ücretini aldığına dair ibraname imzalatılmaya çalışılmaktadır. Reddedenler düşük maaş artışları ya da işten çıkarılarak, yaptığı işler görmezden gelinerek, zorluklar çıkarılarak, zorunlu izinlere, sürgün görevlere gönderilerek cezalandırılmaktadır.

İşveren gazetecinin ücretinden başka fazla çalışmalarını, izin ücretlerini, ikramiyesini zamanında ödememeyi doğal bulur ve bunlarla ilgili olarak çalışanlardan imza alarak sorumluluktan kurtulmaya çalışırken, işten atılmayı göze alamayan ve işyerinde çalışırken bunları şikayet edemeyen çalışan da ancak sözleşmesi feshedildiğinde faizleriyle büyük rakamları bulan alacak davaları açabilmektedir. İşsizlikle korkutan tekel konumundaki işverenler bir bakıma kendi hak ihlallerinin sonuçları ile karşılaşmayı da göze almaktadır.

Bütün sorun fazla mesailerin ücretlerini almaktan ibaret değildir. İşin, iş koşullarının ağırlığının, bağlayıcılığının doğurduğu *yabancılaştırma* çalışanların bir diğer sorunudur: Özel hayatları, sosyal yaşamları daralan, gündelik hayata ilişkin plan yapamayan, tüm zamanlarını işte geçiren çalışanlar böylece işin ve işverenin koşullarına daha çok (ve giderek daha kolay) tâbî olurken aynı zamanda işini kaybedip boşlukta kalmaktan da giderek daha çok çekinmektedirler. İşverenler ve haber yöneticileri genellikle haber işinde çalışanların neredeyse tüm emek ve zamanını işe vermesini, özel hayatlarını gözden çıkarmalarını beklemekte evli, nişanlı, kız-erkek arkadaşı olmayı, bebek sahibi olmayı verim kaybı olarak görmekte, ve işe almalarda bunu belirtmek noktasına varabilmektedirler.

Muhabirlerin meslek dışında sosyal yaşamları, eğitim, kurs gibi çeşitli faaliyetlere katılma, bunları düşünme fırsatları yoktur. İşverenlerin de çalışanları bu yönde doğrudan ya da dolaylı destekleyici politikaları mevcut değildir. Yöneticilere göre gazetecilerin kendileri de bu konularda istek ve çaba içerisinde görünmemektedir. Diğer bir ifade ile gazeteciler kendilerini yeniden üretebilecekleri “iş dışı zaman”dan yoksun bırakılmaktadırlar. Toplu sözleşme düzeninde çalışan gazetecilerin koşulları bu bakımdan da sendikasız işyerlerinde çalışanlardan görece çok daha ilerdedir. Çalışana kalan iş dışı zamanın artması, ücret artışı kadar önemli bir değer ve beklenti haline gelmiştir.

Yıllık İkramiyeler

Basın İş Yasası’nda işveren çalıştırdığı muhabire her yıl bir maaş tutarında ikramiye öder hükmü yer almaktadır. Geçmişte toplu sözleşme düzeninde çalışan gazeteciler yılda dört ikramiye alabilmiştir. Sendikasıız ya da sendikanın düşmüş olduğu iş yerlerinde basın iş yasasına göre ödenmesi gereken bir ikramiyenin, işverenin tasarrufu ile farkedilmeyecek düzeyde maaşlara yedirilerek ödenmesi yoluna gidilmiştir. Gazeteciler bunun sadece bir aldatmaca olduğunu, ücretlerinde artış yaratmadığını ifade etmişlerdir.

İzinlerin kullanımı

Haftanın altı günü, çoğu zaman çok yoğun çalışan ve dinlenemeyen, dinlenmeyi unutan muhabirler yıllık izinlerinin de ancak bir bölümünü kullanabilmekte, çoğu muhabir haber alanından, haber yönetiminden fazla uzak kalmaktan çekinirken kullanamadıkları izinlerin ücretlerini almakta güçlük çekmekte ve çoğu zaman karşılığını almış gibi imza atmaya zorlanmaktadır. Reddeden muhabirler şu ya da bu biçimde cezalandırılmakta, baskılara maruz kalmaktadır. Dini referanslara dayalı (liberal islamcı) medyada çalışan muhabirler yıllık izinlerinin büyük bölümünü kullanırken, zorunlu hallerde de kendilerine ayrıca izin verilmekte, böylelikle izin izinle ödenerek ücret verilmekten de kaçınılmaktadır. Genel olarak bakılırsa haber işinde muhabirlerin hemen tamamı kullanamadıkları izinlerin ücretlerini alamamakta ve bu konuda bizzat talepte bulunamamaktadırlar. Çoğu zaman işten çıkarılma halinde ancak dava konusu etme yoluna gidebilmektedirler. İzinler konusunda da toplu sözleşme düzeninde çalışan gazeteciler görece çok daha ileri olanaklarla iş görmektedirler. Mesleğe ara vererek askerlik görevini yapmaya gidenler, öncesinde en iyi olasılıkla İş Yasası’na göre çalış(tırıl)mış olarak ve istifa ederek askere gitmektedirler. Bu konuda 212 sayılı yasa hükmü hemen hiç uygulanmamaktadır. Toplu sözleşme düzeninde bu konular da daha fazla güvence altına alınmıştır.

Sağlık Güvenceleri

Muhabirlerin sosyal sigortalılık dışında genellikle özel bir sağlık güvenceleri yoktur. Sosyal Sigortalar Kurumu’ndan iş temposunun da el vermemesiyle çoğunlukla yararlanamayan muhabirler sağlık sorunlarını başka yollarla (iş yoğunluğundan dolayı da hızla) çözme arayışına gittiklerini ifade etmişlerdir (yeni dönemde üniversite ve

devlet hastanelerinin yanı sıra anlaşmalı özel hastanelere de gidilebilmektedir). İşverenler de zaman zaman belli dönemler reklam karşılığı sigorta şirketleriyle anlaşabilmekte ya da medya grubu çeşitli dönemlerde kendi sigorta şirketinden prim karşılığı yararlanma olanağı sunulabilmektedir. Bu anlaşma grubun her kuruluşunu kapsamayabilmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu'na tâbi olmakla birlikte muhabirlerin bir kısmı kendi özel sağlık sigortalarıyla tedavi hizmeti almakta ya da zaman zaman mesleki bağlantılarını kullanarak çözüm aram yoluna gitmektedir. Hastalık hallerinde ise genellikle çalışma temposunu bölen uzun tedavi ve dinlenme dönemlerinden kaçınmaya çalışmaktadırlar. İşini yapamamak, işten çıkarılmak, ayrıca sağlık ve sosyal güvencelerini kaybetmek de her koşulda ağır bir endişe kaynağı olarak durmaktadır.

İşten Çıkarmalarda İzlenen Yöntemler

İşverenler çalıştırırken de, işten çıkardığında da özlük haklarını genellikle Basın İş Yasası'na uygun olarak teslim etmedikleri gibi çalışanları çoğu zaman aşağılayıcı ve travmatik yöntemlerle işten çıkarmaktadır. Durum yüzyüze görüşmelerle açıklanmak yerine giderek daha çok elektronik posta ile, cep telefonu mesajı ile, dijital kimlik kartlarının iptal edilmesiyle, maaşı yatırılmayarak, odasına girme izni kaldırılarak, e-postası iptal edilerek, vb. biçimlerde bildirilmektedir. Özellikle medya gökdelenlerinde çalışma mekanları çalışanları izole kıldığı gibi, bu uygulamaları da kolaylaştırmaktadır. Çalışanları ayrı mekanlara bölerken, sınırlı asgari iletişim, paylaşım ve dayanışmayı da ortadan kaldırmış görünmektedir. Dev binaların insanda yarattığı hiçlik duygusu işten çıkarmalarda daha derin yaşanır (www.sendika.org).

2001 yılında tırmanan ekonomik kriz gerekçe gösterilerek aralarında muhabirlerin, tanınmış köşe yazarlarının bulunduğu pek çok medya çalışanı işten çıkarılmıştır. O dönem bir kartel ittifakının mevcut olduğunu ve *Milliyet*'ten "etikçi, inatçı, hain" denerek atıldığını belirten kurumun eski yönetici ve yazarlarından Umur Talu, Doğan Grubu'nun diğer medya gruplarını yakından, uzaktan kontrol etmiş olduğunu ve *Cumhuriyet* gazetesinin dahi "Ücretsiz yazar mısınız?" bile diyemediğini yazmıştır (Talu, *Sabah*, 22 Ocak 2004). Atılan köşe yazarlarının şaşkınlığı ve tepkisizliği, bir-iki yazarın ancak bu durumu kaleme aldıkları gözlenmiştir. Doğan grubundan 28 Şubat 2001'de atılan tanınmış köşe yazarlarından Duygu Asena yazısının başlığını "Tek el olmadık biz" diye atmıştır. Hiçbir açıklama yapılmadan, kaba ve

saygısızca işten atıldıklarını, bir yazı dahi gönderilmediğini, atılanların isimlerini internetten öğrendiğini, banka kartının iptal edildiğini, basının kendilerinden hiç sözlemediğini, kendilerinin mağdurlar olarak bile tek el olamadıklarını yazmıştır (Asena, *Pazartesi*, Nisan 2001). İşten atılan pek çok muhabir oluşturdukları Gazeteciler Meclisi Girişimi çatısı altında toplanmış ve yazı işleri ve muhabir kadroları başta olmak üzere pek çok gazetecinin işsiz kalışını protesto etmek için çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır (Şubat 2001).

Gazete ya da Televizyon Kanalının El Değiştirmesinin Çalışanlar Açısından Doğurduğu Sıkıntılar

Kurumların el değiştirmesi ile birlikte çalışanların durumu da değişmektedir. Başka bir kuruma grup halinde geçebilenler şanslı sayılırken, yeni işveren kendi ekibini kurmakta, kalanlardan bir kısmının istifa ederek şirket değiştirmelerini isteyebilmekte, atabilmekte, kurumu kapatabilmektedir. Haber çalışanları işverenin sabit sermaye yatırımlarının en önemli bölümünü oluşturan bina, makine parkı gibi unsurlar karşısında en kolay yeri doldurulur, eksiklikleri üretimi aksatmayacak, durdurmayacak konumda bir üretim gücü olarak görülmektedir ve çalışanlar da kendi konumlarına ilişkin olarak bu algılamaya içindedir.

Mesleğe olan yoğun talep, yoğun işgücü sirkülasyonu, (bir dönem gazete, tv kanalı ve ajanslardan) kapanan kuruluşların işsiz bıraktıkları, işten çıkarılanlar ve yönetici gazetecilerin de çok vurguladığı genel mesleki formasyon düşüklüğü çalışan gazetecilerin koşullarını ayrıca ağırlaştırmaktadır. Örneğin, televizyonlarda az donanımlı ve az tecrübeli çok sayıda çalışan daha az haklara da razı olarak kolayca birbirlerinin yerine aday olmaktadır. İşverenler tarafından bu koşullar çalışanlar üzerinde çok çeşitli baskılara dönüştürülmektedir. Medya çalışanlarının haklarını daraltan uygulamalar çalışma ilişkileri ile ilgili resmi kurumlar ve siyasetçiler tarafından da bilinmekte ancak medya gruplarıyla ilişkilere daha çok önem ve öncelik veriliyor görünmekte, ya da ekonomiye ait genel bir özellik olarak değerlendirilmektedir.

İşsizlik, işgücü piyasasının belli gruplarca kontrol edilmesi, işgücü hareketliliğinin, ücret düzeylerinin kontrol edilmesi, bazı medya kuruluşlarının işveren özelliği ile ve haber politikası ile hiç güven vermemesi nedeniyle muhabirlerin pek çoğu bulunduğu işyerinde tutunmaya çalışmaktadır. Kurumlar tensikat yaparak muhabir

çıkarmakta ve gidenlerin iş yükü çekirdek kadroya dönüşen çalışanlara dağıtılmaktadır. Çalışma görünürde kesintiye uğramadan sürdürülmekte ancak çalışanların yıpranma ve daha az ücrete, vb. koşullara razı olma eğilimleri artmaktadır.

Büyük medya gruplarında çalışmayı bir çok muhabir mesleki geleceği bakımından avantajlı bulurken, (holdingleşmeleri öncesi görece) daha uç ideolojileri temsil eden, etmiş görünen kuruluşlarda, yoğun biçimde dini referanslara dayalı yayın yapan kuruluşlarda ve haber politikası aşırı magazinelle ve işverenlik imajı kötü olan kuruluşlarda çalışmak mesleki kariyer için bir geri gidiş olarak tarif edilebilmektedir. Bu tür kurumlarda çalışırken işgücü piyasasını kontrol eden büyük medya gruplarından özel durumlar dışında transfer teklifi alınmayacağı da düşünülmektedir. Bütün bunların yanında medya gruplarının, medya kuruluşlarının giderek aralarındaki farkların her anlamda azalmaya başladığı, kesin ayrımların kalmadığı ve meslek profesyonellerinin bu koşullarda çalışmak durumunda olduğuna da dikkat çekilmektedir.

Gazetecilik Mesleğinde Yaygın İşsizlik Kadar Yaygın Bir Nitelik Sorunu da Vardır

Gazetecilik mesleğinde genel bir nitelik düşüklüğü, formasyon zayıflığı çalışanların özlük haklarına ilişkin olumsuzlukları derinleştirmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların kolayca alınıp, atılmasını, yerlerinin doldurulmasını kolaylaştıran bir diğer çok önemli neden haberciliğin şu anki yapılış tarzıdır. Eğlence ve reklam endüstrisinin bir parçası olan ve haber medyasında geleneksel haber değerlerini arkada bırakan ve eğlendirici haberciliği şart koşan bir medya yapılanması iş başındadır. Editöryal öncelikler değişmiştir. Ciddi habercilik istenmemekte ve yapılmamakta, mesleği yapanlar da yetersiz donanımlarıyla buna uygun tarzda çalışmakta, haberler klişeleşmiş sığ ifadelerle, müzik, efekt, şiddet ve pornografik unsurlarıyla bezeli olarak olabildiğince yüzeysel biçimde sunulmaktadır. Haberin tanımı değişir, değeri azalırken haberde yapılan hatalar da bir sorun olarak algılanmamaktadır. Bir editörün ifadesiyle haber çalışanından beklenen “iştir”, ancak “iyi habercilik değildir”. Haber ticarileştikçe entelektüel çabaya ihtiyaç azalmaktadır. Artık haberin nasıl sunulduğu önemlidir, haber başlı başına bir yapıya dönüşmüştür. Haber yapımı, sunumu, haber yapanların konumu bu yönde şekillenirken çalışanlar da her bakımdan bundan payını almaktadır. Bu türlü habercilik için marka değeri olan birkaç isim hariç çok nitelikli bir haberci kadrosuna

ihtiyaç olmadığı düşünölmektedir. Televizyon haberciliğinde ekranı taşıyacak haber sunucu-yorumcusu, programcısı ve vazgeçilemeyen nitelikli bir kaç haberci çalıştırılmakta ve geri kalan çoğunluk her zaman bulunabilecek sıradan nitelikte muhabirlerden kurulmaktadır. Bu koşullar da yine çalışanların özlük hakları konusunda kendilerini daha güçsüz hissetmelerini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca son yıllarda bu çizgiye koşut olarak gazetecilik mesleğini profesyonel olarak yapmamış kişilerin gazeteci olarak tanımlanması ve bu kişilere yer açılması -muhabirlerin ortak deyimi ile post verilmesi- gazeteciliği ve bu işi meslek olarak yapan gazetecilerin konumunu etkilemiştir. Mesleğin giderek daha az yapıldığı, daha az keyif alınarak yapıldığı öne sürölmektedir.

Meslek Sendikasına İlişkin Yaklaşımlar

Meslek sendikası fikir işçileri gazetecilerin (ve gazetecilik işine yardımcı işleri yürütenlerin) sınıfsal bir dayanışma içerisinde, örgütlü bir güç olarak ekonomik ve sosyal hakları için mücadele ve müzakerelerde bulunmak, bu hakların uygulanmasını toplu sözleşme düzeni ile güvenceye almak üzere yaygın bir emek örgütlenmesi olarak kurulmuş; mesleğin yükseltilmesi, meslek ilke, pratik ve değerlerinin, editoryal özgürlüğün geliştirilmesi için mücadele verme sorumluluğunu üstlenmiş kabul edilen bir yapılanmadır. Bunların hayata geçirilmesinde kendinden ve sektörün yapılanmasından kaynaklanan sorunlarla karşılaşan Türkiye Gazeteciler Sendikası 2000’lerin hemen başında, basından medya endüstrisine geçişte, çok hedefli büyük sermaye tarafından arkada bırakılan hemen neredeyse ömrünü tamamlamış bir ölü/sembolik kurum haline getirilmiştir. Nisbeten etkili olduğu dönemlerde ise, sözleşme düzeni ile geliştirilen 212 sayılı yasadan kaynaklanan kazanılmış haklarla gazeteciler yadsınamayacak ücret, sosyal haklar ve iş güvencesi kazanımlarına ulaşmışlardır (Soner, 2003: 342).

Sendikacılığın gerisindeki perspektifi zayıflatan, hızla dönüştüren genel ekonomik ve siyasal yapılanma içinde, piyasaya endeksli genişleyen medya sektöründe 212 sayılı Basın İş Yasası’na tepkiler çoğalırken, bu yasanın nisbeten daha ilerisinde haklar sağlanmasını hedefleyen, çalışma ilişkilerinin kayıt altına alınmasını sağlayan örgütlü yapı, çok maliyetli ve sorunlu bir ayak bağı olarak görölmüştür. Bugün asıl işlevini yerine getirme zemini bulamayan teorik düzlemde önemli ancak uygulamada

güçsüz, işlevsiz bir örgütlenme olmaktan çıkma uğraşındadır. Gazetecilerin sendika üyeliği ve sendikal örgütlenme hakkı önünde yasal bir engel kalmamış olmamakla birlikte, uygulamada, çalışan gazetecilerin sendikal örgütlenme hakları yok düzeyindedir. Yeni kuşak gazeteciler sendikal örgütlülüğe ait bir kültürle karşılaşmadan, çalışma ilişkilerine ait yasal düzenlemeleri kavramadan, yerleşmiş işveren uygulamaları içinde çalışmaktadırlar. İşverenler ve yönetici konumundaki bazı gazeteciler mevcut haliyle sendikal örgütlülüğün, meslekte kolektif düşünme, toplu sözleşme ve iş güvencesi arayışının gazeteciliğin profesyonellik etiketine ve bireysellik mesleği olma özelliğine uygun olmadığını öne sürmektedirler.

Muhabirlerin pek çoğu ekonomik ve sosyal haklarının korunması konusunda meslek sendikasının artık bir işlev yerine getirme gücünden yoksun olduğu ve sektörde yeniden örgütlenebileceği gibi bir beklentinin çok azaldığı, işverenlerin de buna olanak vermeyeceği düşüncesindedir. Birlikte hareket etmek üzere bir araya gelmek, dayanışmak konusunda gazetecilerin birbirlerine güvenlerinin az olduğu görülmektedir. Muhabirler sendikal örgütlülüğü gerekli görürürken sendikanın yeni bir yapılanma, arkasında devlet desteği ve yasal yaptırımlar olmadan sektöre giremeyeceğini vurgulamaktadırlar. Sendikal örgütlülüğün farklı, etkin bir yapılanma ve yaklaşımlarla tüm (ayırmsız şekilde sağ, sol, ve dini referanslarla yayın yapan kurumlarda çalışanlar dahil olmak üzere) meslek mensupları için ortak çatı ve çalışanların özlük haklarının, meslek sorunlarının takipçisi olmasına ihtiyaç olduğu da ifade edilmektedir. Saygınlığını yeniden kazanması, yeni stratejiler belirlemesi, özeleştirisi yapması ve mesleğin geliştirilmesi için pek çok konuda etkinlik göstermesi beklenmektedir. Gazeteciler, Avrupa Topluluğu'na üye olduğunda çalışma yasalarının tam işletileceğini, sendikal örgütlülüğün yeniden canlanabilme olanağının doğabileceğini ummaktadırlar.

Medya yöneticileri ve yöneticilik yapmış bazı meslek çalışanları gazetecilik mesleğinin bireysellik mesleği olduğunu, çalışanların eşit niteliklere sahip olmadığını, eşit işler yapmadıklarını, sendikanın kol işçileri için daha uygun olduğunu öne sürmektedirler. İşverenler, işveren temsilcisi gazeteciler iş güvencesi talep eden bir sendikal yapıya karşı olduklarını belirtirken, meslek mensupları herkese eşit ücret ve artışlar içeren toplu sözleşmelerden farklı toplu sözleşmeler hedeflenmesi gerektiğini de ifade etmektedirler. Bir bölümü sendika olsun ancak ücret artışları konusunda

gazetecilerin verimlilikleri ölçüsünde farklı ücretler almasına da olanak versin demektedirler. İronik olan, sendikasız işyerlerinde çalışmak durumunda olan gazeteciler genellikle sendikayı eleştirdikleri konularda hali hazırda daha iyi koşullarla karşılaşmış, haklarını bireysel olarak daha iyi savunabilmiş değillerdir. Daha önce sendikalı kurumlarda çalışmış kıdemli bazı muhabirler gazetecilik mesleğinde yabancılaşmanın yüksek olduğunu, sınıf bilincinin gelişemediğini ve çalışanların sendikanın gerekliliğini savunsalar da, birlikte hareket etmek konusunda birbirlerine güvenmediklerini, inanmadıklarını, işlerini kaybetmeyi ve çok güçlü işverenler karşısında bu tür mücadelelerin içinde anılmayı kimsenin göze alamadığını öne sürmüşlerdir.

Bugün mevcut durumda medya piyasasını salt kâr üzere yeniden yapılandırmış olan büyük sermayenin temel adımlarından ilki çalışanları toplu emek sorunlarıyla değil, kendi bireysel varoluş sorunlarıyla daha da güçsüz bırakmak olmuştur. Çalışanlarda, mevcut durumu alternatifsiz görme eğilimi, bireysel olarak doğru ve çok gerekli olduğunu ifade etse de sendikal örgütlülüğe, hak mücadelesine inancını kaybetme eğilimi yaygın görünmektedir. “Sendika gerekli ancak sektöre girme koşulları mevcut değil, gelecekse de patronların istediği biçimde işleyecek bir sendika ancak yaşayabilir”, denilmektedir.

Meslek mensuplarının çoğunluğu “lütfen” çalıştırıldıklarının bilgisiyle mesleği icra etmeye çalışmaktadırlar. İşverenler ve üst düzey haber yöneticileri sendikasız iş yerlerinde çalışanların haklarını koruyan, hâlâ temel bir metin konumunda olan 212 sayılı Basın İş Yasası’nın uygulandığı takdirde işletmeleri çökerteceği tezini savunarak değiştirilmesini savunmaktadırlar. Buna karşılık Türkiye Gazeteciler Sendikası 212 sayılı Yasa’nın değiştirilmesine karşı çıkmakta ve salt eksiklerinin giderilmesinin yerinde olacağını savunmaktadır (12 Ocak 2004). Diğer yandan basın iş yasası medya işverenleri ve temsilcilerince şiddetle eleştirilirken, neredeyse gelenekleşmiş bir tarzda bir çok hükmünün işlerliği ortadan kaldırılmış biçimde uygulanmaktadır. Çalışanlar daha baştan, bu koşulları kabullenmiş sayılmaktadır. Medya çalışanları 1970’li yıllarla başlayan neoliberal politikaların da etkisiyle, her üretim alanında görüldüğü gibi, üretimin etkin bir aktörü olma kimliklerini kaybetmiştir (Bilgili, 2005: 76).

Sonuç

Gazeteciliğin toplumda itibarını ve inandırıcılığını yitirmesine (dorduncukuvvetmedya.com) entellektüel emeğin zayıflamasına, önemini yitirmesine, örgütlü ve profesyonel bir sınıfın gücünden tümüyle yoksun hale gelmesine, ekonomik ve sosyal konumunun kötüleşmesine rağmen gazetecilerin, çalışma ilişkileri ve maddi yaşam koşulları kötüleşse de gazetecilik mesleğini sürdürmekten vazgeçemedikleri görülmektedir. Gazetecilik her türlü olumsuz koşullarına rağmen tercih edilen bir meslek olmaktan hâlâ çık(arıla)mamıştır. Buna karşılık haber emekçilerinin emek pratiklerine dair sorunları tüm bağlam ve anlamlarından koparılarak mevcut piyasada doğal çalışma koşulları, piyasa koşulları olarak sunulmaya devam edilmektedir. Medya endüstrisinin başkanları, gazeteci yöneticileri 2000’li yılların başında gazetecilikten çok, trend yaratacak “yaratıcı” çalışmaya ve çalışanlara olan ihtiyaçlarından söz etmektedir.

Türkiye’de medya endüstrisi bugün büyük ölçüde küresel sermaye ile de ortaklıkları olan birkaç büyük sermaye grubunun kontrolündedir. 1980’lerden bugüne giderek daha yoğun biçimde yeni teknolojileri kullanmakla övünen, içiçe zengin bir medya ve eğlence endüstrileri tablosu oluşmuştur. Medya endüstrilerinde ve ekonominin farklı sektörlerindeki ciddi yatırımlarıyla diğer piyasa aktörleri ile aynı hedefleri paylaşan, küresel sermaye ile işbirliğini araştıran, geliştiren büyük medya holdingleri vardır. Hükümetler izledikleri siyasi-ekonomik politikalar, yasal düzenlemeler ve uygulamalarla, her alanda piyasa kurallarının demokratik değerler olarak yüceltiği bu süreci desteklemiştir. Bu süreçte ise fikir özgürlüğünün sağlanması, gazetecilerin kamu adına bilgi alma özgürlüğünü temsil edecek bir medyanın oluşması adına tanınan ayrıcalıklar, uygulamada artık rekabetin kalmadığı piyasalarda, toplumsal sorumluluktan uzak kâr maksimizasyonunu sağlayıcı ticari serbestilerin güvencelerine dönüşmüştür (McChesney, 2000). Gazetecilik mesleğinin içerisinden duyulan nadir seslerden birisinin belirttiği gibi, “bir şirket olarak medya kuruluşu, ekonomik-mali-ticari bir aktör olmasını, tüm davranış biçimlerinin temel gerekçesi, temel motifi, temel saiki temel güzergahı halinde” adeta kutsamaktadır (Talu, *Sabah*, 16 Ekim 2005).

Bu çalışmada, varlık nedeni kamu yararı, kamu hizmeti olarak kabul edilmiş ve bu anlayışla özel ve ayrıcalıklı bir medya faaliyeti olarak değerlendirilmiş olan

gazetecilik mesleğinde hâlâ büyük çoğunluğu oluşturan muhabirler, meslekleriyle olan ilişkilerini genellikle kurumlarla birleştirmeden tarif ederken medya sektöründe gazeteciliğe ve gazetecilere özellikle de muhabirlik kurumuna önem atfedilmediğini, mesleği icra etmeye çalışanların iş ve maddi yaşam koşullarının ağırlaştığını, bunlarla ilgili hakların yeterince alınamadığını ve mücadelesinin verilemediğini anlatmıştır. Ekonomik, politik alanın değişimi (gündelik yaşam piyasasının değişimi) ve bu değişime yön veren anlayışla uyumlu medya alanının yapısal dönüşümleri gazetecilik mesleğini, mesleği yapanlara dair özelliklerin, koşulların, kurumların değişimini de hızlandırırken tüm çalışma ilişkilerini sendikayı yasaklayan, iş yasasını dilediğince esneten işverenlerin kontrol ve uygulamalarına terketmiştir denilebilir.

Gazetecilerle yapılan görüşmelerde medya kurumlarının haber politikasını tartışma, oluşturma, mesleki pratiklerini sorgulama, söz söyleme haklarının hiç olmamasıyla uyumlu biçimde kendi ekonomik ve sosyal haklarını, özlük haklarına savunabilme konumundan uzak oluşları kendi ifadeleri ile ortaya konulmaktadır. Öte yandan, meslek mensuplarının çoğunluğunu oluşturan muhabirler çalıştıkları kuruluşun sahiplik yapısını, editoryal önceliklerin değişmesini, haber politikasını, haber formatını, kendilerine yatırım yapılmamasını, değer verilmemesini eleştirmekle birlikte bireysellik mesleği olarak sunulan gazeteciliğe yönelme ve kalıcı olma çabaları devam etmekte ve bazı ekonomik-sosyal haklardan vazgeçmek pahasına rekabetin arttığı gözlenmektedir. Bir medya kuruluşunda çalışmak, star gazeteci olmak, saygınlık, sosyal statü edinme; mesleğin kendini gerçekleştirme/bireysel yükselme alanı olarak görülmesi başlangıç itibarıyla mesleği çekici kılmakta; mesleğin taşıdığına inanılan değerler mesleğe duyulan ilgiyi ayakta tutan etkenler olarak önemini koruyor görünmektedir.

Başkentte haber bürolarında çalışan muhabirlerle yapılan görüşmelerde çoğu, genellikle statükocu ve zayıf bir habercilik yapıldığını, kendilerinin eleştirel söz söyleme hakkının olmadığını, mesleği icra koşullarının giderek kötüleştiğini, bireysel hikayelerinde bundan duydukları rahatsızlıkları ifade ederken mesleği hâlâ ayrı bir yere koydukları, kendi başına mesleği yapmanın önemsendiği de anlaşılmaktadır. Haberciliğe ilişkin olumsuz koşullar sıralanırken bunların yanında maddi yaşam koşullarının mesleği sürdürme çabasını gördüğünden daha fazla güçleştirdiğini ve işverenlerin, özlük haklarını teslim etmemek, ekonomik ve sosyal haklarını sınırlamak

yönündeki stratejilerini ve uygulamalarını kendi yaşantılarından, diğer meslektaşlarından örneklerle anlatmışlardır.

Bağlamlarına gönderme yapılmaksızın öne çıkan temel sorunlar özetlenirse: 1961'den beri gazetecilerin ekonomik ve sosyal güvencelerini temsil eden 212 sayılı Basın İş Yasası'na rağmen staj biçiminde uzun süre kadrosuz, sigortasız çalıştırılma ya da bunların sonunda bir kısmı farklı kadrodan, sigortadan çalıştırılan muhabirin ücret ve haklarından kaybetmesi (o esnada haklarını savunma yeteneğini kaybetmesi) / çalışan aleyhine düzenlenen bireysel sözleşmeler/ ağır iş yükü ve iş güvencesizliği yanında ücretlerin düşüklüğü / zamanında ödenmemesi / ücret artışlarının yapılmaması / ücret artışları konusunda bireysel ya da örgütlü pazarlık gücünden yoksunluk ve tüm sektörde tamamen işverenlerin uygun gördüğü ortak, düşük genel artış politikası / ücret gösterme-ödemeye dair işverenlerin çifte sözleşme, çifte bordro uygulamaları / fazla çalışmaların, kullanılmayan izinlerin karşılığının ödenmemesi / bir kurumda yapılan her türlü iş için tek bir ücret ödenmesi, aynı zamanda gerektiğinde ayrı bir ücret alamaksızın grup gazeteciliği yapma zorunluluğu / yıllık izinlerin, resmi tatillerin büyük kısmını da içine alan, geç saatlere uzanan yoğun tempoda çalışma zorunluluğu / kıdem tazminatlarının sıfırlanmasına yönelik zorlayıcı işveren uygulamaları / kıdem tazminatlarının ayrıca düşük gösterilen bordrolara göre (çoğu zaman fazla çalışmaları, ikramiye, izinleri ödenmiş saymak suretiyle) hesaplanmak istenmesi / istifa eden gazeteciye tazminat ödenmemesinin kapısını açan yüksek yargı kararının çalışanlar üzerindeki baskısı / işverenlerin çalışanlara tüm hakların ödendiğine dair çeşitli ibranameler imzalatma çabaları, baskıları / askerlik, hamilelik gibi durumlarda çalışanların gözden çıkarılabilmemesi / kıdem ve ihbar tazminatlarının tam ve zamanında ödenmemesi /çoğu zaman çalışanı aşağılayan biçimlerde işten çıkarmalar ve giderek basın iş kadrolarının daraltılması / sınırlı iş güvencesi yasası ve mahkemelerin işe iade kararlarına rağmen işverenlerin tazminat ödeyerek çalışanları işten atmaya devam etmesi ve yasanın işlevsizleştirilmesi / muhabirlerin işveren değiştirme kanallarının, zaman zaman medya grupları arasındaki örtülü anlaşmalarla tıkanması / işyerinde çalışırken meslek sendikası üyeliği ya da sendikal örgütlülüğe ilişkin hiçbir söyleme, eyleme fiilen olanak bulunmadığı gibi çalışanlar arasında da sendikal örgütlülüğe istense de olanak kalmadığı inancının yaygın olması / çalışanların birbirlerine güvenme ve ortak dayanışma zemini bulamaması / sendikal örgütlülük gerekli görülürken

çalışanların kendilerini bunu gerçekleştirecek güçte görmemesi/ meslekte rekabet ve yabancılaştırmanın iş, işsizlik koşullarının olumsuzluğu ile beslenmesi / meslek örgütlerince meslek ve meslek çalışanlarının sorunları konusunda ortak, sürekli, etkili çalışmalar yürütülmemesi / gazeteci kökenli medya yöneticilerinin, köşe yazarlarının ayrı elit grup olarak diğer meslek çalışanlarından ayrışması ve mesleğin ve meslek çalışanlarının sorunlarıyla ilgilenmemesi / medya kurumlarında editoryal bağımsızlığın, katılımın sorun edilmemesi ve editoryal önceliklerin, haber değerlerinin, haber içeriklerinin, habercilerin ve sonunda mesleki değerlerin değişmiş olması / life style haberciliğinin hakim olması/ gazeteciler arasında büyük bir çoğunluğu oluşturan muhabir grubuna gereken önemin verilmemesi, donanımı düşük ucuz iş gücü olarak çalıştırılması / işten çıkarmalar başta olmak üzere çeşitli yollarla editoryal kadroların daraltılması / medya mülkiyetindeki yoğunlaşmalar nedeniyle farklı işverenlerle çalışma seçeneklerinin azalması / çalışma ilişkilerinde yaşanan sorunların, suistimallerin bilinmesine karşın ilgili resmi kurumlarca işlem yürütülmemesi / belli ellerde yoğunlaşan medya sahipliğinin tüm çalışan haklarını, hak arayışlarını engelleyici yapı ve politikalarının normalleştirilmesi, vb. olarak sıralanabilir.

Giriş için herhangi bir önkoşulu olmayan mesleğin çekiciliği, yirmi yıla yaklaşan bir geçmişi olan ticari televizyon haberciliğinin artan cazibesi, genç çalışanların ekranda yer alabilmek için özlük hakları ihlalleri, sigortasız, telifli çalışma gibi koşullara tabi kılınmalarını kolaylaştırmıştır. Gelir düzeyleri yüksek olmayan ailelerden gelen bazı genç gazeteciler meslekte tutunmak, bu işte kalıcı olma, büyük medya kurumlarında yükselme şansı yakalamak hedefleriyle de her koşula katlanmak konusunda daha kararlı görünmektedirler. Yerel, bölgesel televizyon ya da gazetelerde çalışanlar, taşra bürolarında çalışanlar ekonomik ve sosyal haklar bakımından çok daha fazla suistimale uğramakta ve çok daha kötü koşullarda çalışmaktadır. Medyanın cazibesinin de ciddi katkısıyla sektörde çalışmaya ve bu mesleğe olan ilgi artarak devam ederken çalışanların çoğunluğu genellikle iş sorunları ve meslek sorunlarıyla zorlanarak, sınırlı bir mesleki hoşnutlukla meslek yaşamlarını sürdürmektedirler.

Bir kuşak önce örneğin gazete işi daha çok aile işidir. Kurumu, kamuya ve iş gücüne bir sosyal katkı ruhunu da taşıyarak işletmişlerdir. Yönetimleri çoğu zaman ücret ve diğer sosyal yardımlar az da olsa düzenli artışlar sağlayarak sendikayla bir noktada uzlaşmaya varabilmişlerdir. Bugün hakim olan tarz çok profesyonel, az

duygusal ve dikkat çekici biçimde çok acımasızdır. Medya kurumları bugün bizzat bu işe gönül vermiş olmaktan uzak hissedarlar tarafından kâr için, sadece iyi bir kâr bölümünü ve diğer başka kazançlar için sürekli zorlanmaktadır. Eskiden para kazanmak istenir, faturalar ödenebildiği müddetçe herkes mutludur, ancak şimdi bu yeterli değildir. 1950'li, 70'li, 80'li yılların tersine medyanın sorunlarının ana kaynağı artık devletten çok öncelikle kendisidir.

Gazetecilik mesleğini tanımlayan değerler ve pratikler değişmiş ve habercilik daha çok piyasanın gereksinimlerine yönlendirilir olmuştur. Gazeteciliğin diğer medya içeriklerince yutulduğu, yüzeysel, eğlendirici, hafif hale geldiği, gazetecilerin de daha çok eğlendirenler haline geldiği, bu anlamda haber yapımının artık profesyonel bir katkı gerektirmediği, analitik, entelektüel yeteneklerin kullanılmasından çok bilgisayar kullanmayı bilen ve bilgi paketlemeye alışkın ucuz emek gücüyle gerçekleştiği eleştirileri temel kaygıların bir ifadesidir. Rekabetçi piyasada kamunun yararından çok kamunun ilgisini çeken eğlence endüstrisinin parçası haline gelen bir haber işi sürdürülmektedir. Haberin içeriğinden çok haberin veriliş tarzı, üslûbu, klişeleşmiş sunumları önem ve ağırlık kazanmıştır. Bu çalışmada görüşülen bazı yöneticiler muhabirlerin çoğunluğunu tembel ve zayıf donanımlı bulmaktadırlar. Diğer yandan editörlerin bazılarının da açıkça ifade ettiği üzere, ciddi habercilik istenmemekte ve yapılmamakta, mesleği yapanlar mevcut donanımlarıyla buna uygun tarzda çalışmakta, haberin tanımı değiştiği, değeri azaldığı için haberde yapılan hatalar da bir sorun olarak algılanmamaktadır. Bir haber editörü “haber çalışanından beklenen iştir öncelikle iyi habercilik değildir”, demiştir. Gazetecilik star gazetecilere, marka isimlere ağırlık verilerek sürdürülmektedir.

Muhabirler kendi üretim aracından yoksun, bedensel-zihinsel emek gücünü satan, bağımlı fikir işçisi olma konumunun güçlükleriyle karşılaşırken, medya işverenin gücünü temsil eden ve paylaşan elit kesimin (editörler, yorumcular, köşe yazarları, star gazetecilerin) desteğinden yoksun olmakla daha da artan bir görünmezlik sorunu yaşamaktadırlar. Editoryal kadroların hiyerarşik yapılanmasında muhabir, başta işveren ve medya yöneticilerince, haber alanlarında iktidar konumundaki kaynaklarca ‘en alttakiler’ olarak konumlandırılmaktadırlar. Medya yöneticileri ve köşe yazarlarının bir bölümü mesleğin hâlâ asli aktörleri olarak tanımlanan muhabirlerin iş koşullarına mesafeli, ilgisiz, ayrıcalıklı bir sosyal grup olarak öne çıkmakta ve diğer çalışanların

sorunlarını da anlamsızlaştırmakta, gözardı edilir kılmaktadırlar. Eski köklü meslek örgütleri, dernekler mesleğin, meslek çalışanlarının sorunlarını ayrı kompartmanlar halinde, çok kesintili ele almakta, kolektif biçimde temel sorunların üzerinde durmamaktadır. En önemlisi de bir çoğu emek örgütlenmesini destekleyici etkin faaliyetlerde bulunmayan sosyal dernekler görünümünde, mesleğin, meslek grubunun güçsüzlüğünü tescillemektedirler. Ayrıca, medya kurumlarında editoryal karar almalarda gazetecilerin katılımını önemseyen bir editoryal demokrasi anlayışı gülünç bir geçmiş zaman hikayesi olarak, hayal dahi edilemez olmuştur. Editoryal önceliklerin değişmesi, haber değerlerinin daha çok bu önceliklere göre belirlenmesi medyanın doğal dönüşümlerine uygun, nesnel, piyasanın dayattığı gereksinimler olarak meşrulaştırılmıştır. Gazete yöneticileri ya da yönetim kademesine gelenler, gazeteci örgütlerine, gazeteci sendikalarına üye olma, meslek ve meslek mensuplarının sorunlarının savunucusu, sözcüsü olma yerine, işadamı derneklerine ya da futbol kulüplerine üye olmayı, yönetimlerinde bulunmayı kurumsal gücün temsili, yaşam tarzının ve bireysel başarının gereği olarak şart görürken, daha aşağıdakiler arasındaki dağınıklık, istemekle birlikte örgütlülükten umut kesme, yoğun iş temposu içerisinde koşullarını sorgulamak zamanının kalmaması, bireysel başarı ve çıkış arayışları da adım atmayı güçleştirmekte, yaşanan sıkıntıların çok daha yaygın ve devamlı hale gelmesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca mesleği artık salt meslekten gelenler, sadece bu meslekte çalışanlar değil, mesleği gazetecilik olmayan ancak program yapan, köşe yazan ve gazeteci olarak konumlandırılanlar da yapmaktadır. Tüm bu yükselen değerler piyasasında haberciliği temsil eden muhabirlik kurumu, haberciliğin (daha çok havuz-ajans-köşe yazıları-yurttaş gazeteciliği, vb. internet kaynakları ve reklama bağlanarak) geri plana itilmesiyle, tüm koşullarıyla gerilemiştir. Her sektöre ilgi duyan, durmadan yeni yatırımlar yapan, genişleyen medya işverenleri tüm bu sorunların seyri konusunda kendi başına karar verme gücüne giderek daha çok sahip olmaktadır. Endüstrinin çeşitlenen iş modellerini, gelirlerini ve istihdam modellerini izlemek, çok yönlü olarak çözümlenmek sonuçları anlamak ve değerlendirmek bakımında daha da açıklayıcıdır.

Medya işverenleri ise sendikasız çalışmayı demokrasinin gereği olarak sunmayı başardıktan sonra, geriye kalan çalışma yasalarını da en sınırlı biçimde uygulamayı her bakımdan meşrulaştırmışlardır. Medya işverenlerinin gazetecileri kapsamaması için çok uğraştıkları yeni İş Yasası gazetecilere baskı yapılmasını,

herhangi bir gerekçe ile işten çıkarılmalarını engellememiştir. Şimdilik uygulamanın, uzun davalar sonunda, işten çıkarılanın işine dönmesi değil, daha çok, tazminat alması yönünde geliştiği görülmektedir. 4 ay sürmesi gereken davalar 18 ay sürebilmektedir. Gazeteci o esnada yeniden çalışma ve geçinme açısından da mağdur olabilmektedir. Bu arada Ak Parti hükümeti de en son Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nda değişikliklere giderken gazetecilerin, yoğun ve stresli çalışma ortamı, meslek hastalıkları gibi gerekçelerle, beş yıl erken emekli olmalarını sağlayan yasa kapsamından gazetecileri çıkarmıştır. Bu konuda Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın ve çeşitli gazeteci girişimlerinin uğraşları, muhalefet partisi milletvekillerinin destekleri sonuç vermemiştir. TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'nda değişiklik öngören 76 maddelik tasarı kabul edilmiştir. Tasarı, TBMM Genel Kurulundaki görüşmelerin ardından yasalaşmıştır (www.calisma.gov.tr). Aralarında gazetecilerin de bulunduğu bir grup sigortalının yıpranma hakkını ortadan kaldıran, işçilerin sağlık ve sigorta haklarını geriye götüren yasa tasarısı, böylece 17 Nisan Perşembe günü TBMM Genel Kurulu'nda iktidar partisine üye milletvekillerinin oylarıyla kabul edilmiştir. Gazeteciler adına işverenlerce sosyal güvenlik kuruluşlarına ödenen 2 puanlık ek primler medya sahiplerinde kalmıştır. “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2007 yılı verilerine göre Türkiye'de gazetecilik iş kolunda sadece 15 bin 640 gazeteci sigortalıdır. Toplam 40 bin olduğu tahmin edilen medya çalışanından 24 bin kadarı sosyal güvenceleri olmadan "kayıtdışı" çalıştırılmaktadır. Sendika üyesi olan 4 bin 531 gazeteciden de sadece 600 kadarı toplu sözleşmesi yapma hakkına sahiptir” (www.bianet.org).

Bu koşullarda sendikal örgütlülüğün bilgisinin, kültürünün, değerlerinin yeniden konuşulması, yeni stratejilerin, yeni cazibe mekanizmalarının acilen uygulanması gerekmektedir. Çalışan lehine yasal düzenlemelerin çoğalması ve basın iş yasasını iyi bilen, sektörün sorunlarını iyi bilen basın iş mahkemelerinin de çalıştırılması gerekmektedir. Çalışma bakanlığının gerekli düzenlemeleri yaparken uygulamaları ciddi olarak takip etmesinin sağlanması gerekmektedir. Öte yandan Gazeteciler Sendikası elde edilen kazanımların daha da kaybedileceği endişesini taşısa da, basın iş yasası olağanüstü karmaşıklaşan medya endüstrisinin yönelimleri, gazeteciliğin tanımı, değişen konum ve koşulları, diğer çalışma yasaları değerlendirilerek yeniden ele alınmalıdır. Mesleğin ve bu mesleği yapanların yeniden

tanımlanması gerekmektedir. Yeni bir sendika anlayışının mesleki özgürlüklere ve özlük haklarına sahip çıkabilmek için en temel bir buluşma çatısı olduğu, yeni yöntemler, yaklaşımlarla, örneklerle, yeni tanıtım stratejileriyle analitik bir yaklaşımla sunulmalıdır. Toplu sözleşme düzeni ile ilgili kuşku ve önyarguların giderilmesi gerekmektedir. Bunların yapılabilmesi için tüm gazetecilik örgütlenmelerinin samimi olarak bir araya gelmesiyle, meslek sendikasının arkasında işçi konfederasyonlarının, uluslararası mesleki örgütlenmelerin, çalışma örgütünün, çalışma bakanlığının yoğun desteğiyle kesintisiz bir süreç başlatılmalıdır. Ayrıca mesleğin icrası için tabip odası gibi meslek ilkeleri temelinde kurulacak bir mesleki kuruluşa üye olma zorunluluğu da (Kaya, 1985) karşı karşıya kalınan sorunların aşılmasını kolaylaştırabilecek bir başka unsur olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca AB Çalışma Bakanlığı’nın medya alanındaki istihdam için senaryolar geliştirilmesini bizzat talep etmesi ve ortaya çıkan çalışmalar izlenmesi gereken politikalara örnek teşkil edebilir (Geray, 2003).

Bugün işverenlerin yoğun eğilim içinde olduğu en düşük maliyet getiren evden çalışma, telifli, serbest çalışma gibi esnek çalışma modelleri, bütçe kesintileri, büro kapatma vb. uygulamalar dünyada gazetecilik alanında ağırlık kazanmaya doğru giderken, mevcut sorunların çözülmesi gelecek açısından daha da acil bir hal almıştır.

Kaynakça

- Altaylı, F. (20 Ocak 2006). Yazarlar ve veda. *Sabah*.
- _____ (13 Ağustos 2005). Ne zaman adam oluruz. *Sabah*.
- _____ (13 Ekim 2001). İş güvencesi İşçinin aleyhine. *Hürriyet*.
- Alpay, Ş. (29 Ekim 2005). Medyada mülkiyet temerküzü önlenmeli. *Zaman*.
- Asena, D. (Nisan 2001). Tek el olamadık biz. *Pazartesi dergisi*.
- Baydar, Y. (1 Eylül 2006). Altaylı'nın rotası. *Sabah*.
- Bilgili, C. (2005). Medya çalışma ilişkilerinde teşmil ile toplu sözleşme arayışları. Nesrin Tan Akbulut (Der.) *Medya Eleştirileri* içinde (ss. 57-79). İstanbul: Beta yayınları,
- Çelik, A. (21 Ağustos 2005). İş güvencesi iftirası. *Radikal2*.
- Eagleton, T. (2003). *Kuramdan sonra* (Çev. U. Abacı). İstanbul: Literatür yayınları.

- Erdoğan, İ. (Güz 2001). Kitle İletişimi Örneğinde Marksist Siyasal Ekonomi Yaklaşımı Üzerine Bir Tartışma. *Praksis*, 4, 276-313.
- Erdoğan, İ., Kartarı, A. (6-7 Aralık 1999). Kültür, İdeoloji ve Osmanlı'da Basın. *Osmanlı'da Basın Yaşamı Sempozyumu* (ss. 69-83). Ankara: G.Ü. İletişim Fakültesi Yayını,
- EğİN, O. (26 Eylül 2005). Hepimizin kirlendiği bir dönem. *Akşam*.
- EğİN, O. (1 Ağustos 2005). Gazeteler nasıl yönetiliyor. *Akşam*.
- Eskioğlu, F. (1 Eylül 2009). Hürriyet işvereni de utanıyordur umarım (Hürriyet davası). <http://www.acikgazete.com/?action=print&aid=3345>'ten alındı. .
- Franklin, B. (1997). *Newszak and news media*. London: Arnold Publishers.
- Geray, H. (2003). Eski ve yeni: medyadaki senaryolar ve medya çalışanları üzerine senaryolar. L.Doğan Tılıç (Der.). *Türkiye'de Gazetecilik, Eleştirel Bir Yaklaşım* içinde (ss. 414-435). Ankara: ÇGD Yayınları,.
- Güneş, S. *Ombudsmanlık kurumu*. www.dorduncukuvvetmedya.com/arsiv/om1.htm'den alınmıştır.
- Hardt, H. (1990). Newswriters, technology, and journalism history. *Critical Studies in Mass Communication* 7 (4), 346-65.
- _____ (1995). Without the rank and file: Journalism history, media workers, and problems of representation. Hanno Hardt, Bonnie Brennen (Der.). *Newswriters. Toward a History of the Rank and File* içinde. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- _____ (2000). Conflict of interest. Newswriters, media, and patronage journalism. Howard Tumber (Der.). *Media Power, Professionals and Policies* içinde. Routledge: y.y.
- International Labour Office. (28 Şubat – 3 Mart 2000). *Symposium on information technologies in the media and entertainment industries: Their impact on employment, working conditions and labour-management relations*. Cenevre.
- İş kanunu*. (22 Mayıs 2003). *Resmi Gazete*.
- İlkiz, F. (23 Aralık 2003). Basın iş yasası ve 4857 sayılı iş yasası'ndaki "güvence". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 1.
- Kaya, A. R. (1985). *Kitle iletişim sistemleri*. Ankara: Teori yayınları.
- _____ (1999a). Medya, toplum, siyaset. Korkmaz Alemdar (Der.) *Medya Gücü ve Demokratik Kurumlar* içinde. İstanbul: Afa Yayıncılık ve TÜSES Vakfı.

- _____ (1999b). Türkiye’de 1980 sonrası medyanın gelişimi ve ideoloji gereksinimi. *Türk-İş 99 Yıllığı, Yüzyıl/Binyıl Biterken Dünyada ve Türkiye’de Durum* içinde (ss. 663-660). Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Türk-İş Araştırma Merkezi,
- Küçükkaya, İ. (18 Ocak 2006). İletişim öğrencilerine birkaç kişisel not. *Akşam*.
- Lester, E. (1995). Discursive strategies of exclusion: The ideological construction of newswriters. Hanno Hardt, Bonnie Brennen (Der.) *Newswriters. Toward a History of the Rank and File* içinde. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- McChesney, R. W. (Kasım 2000). Journalism as ideological class warfare. *Monthly Review*, 52 (6).
- Salcetti, M. (1995). The Emergence of reporters: Mechanization and the devaluation of editorial workers. Hanno Hardt & Bonnie Brennen (eds.), *Newswriters, Toward a History of the Rank and File* içinde (ss. 48-74). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Seçkin, G. (2004). *Türkiye’de ulusal medyada haber üretim sürecinde çalışan gazetecilerin ekonomik ve sosyal statüsü*. Doktora Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- _____ (2009). Medyada uzun yıllar sonra sembol(ik) bir grev. Korkmaz Alemdar (Der.). *Türkiye’de kitle iletişimi, Dün-bugün-Yarın* içinde (ss. 632-648). Ankara: Gazeteciler Cemiyeti Yayınları.
- Soner, Ş. (2003). Türkiye’de gazeteciliğin örgütsel sorunları: Büyüyen medya, küçülen örgütler. L. Doğan Tılıç (Der.). *Türkiye’de Gazetecilik, Eleştirel Bir Yaklaşım* içinde (ss. 339-355). Ankara: ÇGD Yayınları.
- Talu, U. (3 Haziran 2005). Gazetecilik, gazetecilik namına mücadele kabiliyetini kaybetti. *Sabah*.
- _____ (22 Ocak 2004). Her fırtınanın ilk kurbanı çalışanlar. *Sabah*.
- Tılıç, L. D. (1998). *Utaniyorum ama gazeteciyim, Türkiye ve Yunanistan’da gazetecilik*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Uluç, H. (20 Ocak 2006). Yazar ucuz, haber pahalı... Ama... *Sabah*.
- _____ (18 Ocak 2006). Gazetecilik, fark yaratmaktır gençler. *Sabah*.
- Vatan’da Bordro Krizi. (4 Temmuz 2005). www.medyatava.net’ten alınmıştır.

