

(İLETİŞİM ÖZGÜRLÜĞÜNÜN BİR ÖLÇÜTÜ OLARAK)  
**GAZETECİNİN İŞ GÜVENCESİ**

Mustafa ÇAKIR

19 Mayıs Üniversitesi

mustafa.cakir@omu.edu.tr

Meral ÇAKIR BERZAH

Kocaeli Üniversitesi

mberzah@kocaeli.edu.tr

**Özet**

Basın özgürlüğü ile gazetecinin özgürlüğü birbirinden farklı kavramlardır. Ancak genellikle basın özgürlüğü gazetecinin de özgürlüğü olarak anlaşılır. Kurum olarak medyaya sağlanan ya da sağlanması gereken özgürlükler ve ayrıcalıklarla ilgili uygulamalar ve tartışmaların kuruma mevcut gücü kazandıran içeriği üreten “bağımlı çalışanı” da kapsadığı sanılır. Oysa yalnızca bir “bağımlı çalışan” olarak gazetecinin kendi işvereni karşısındaki konumu irdelendiğinde bile basın özgürlüğünün aslında gazetecinin özgürlüğü olmadığı apaçık ortaya çıkar. Bu çalışmada Türkiye’de gazetecinin iş güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde gazetecinin gerçekte özgür olup olmadığı ya da özgürlüğünün sınırları irdelenmektedir.

**Anahtar sözcükler:** Gazeteci, iş güvencesi, basın özgürlüğü, gazetecinin özgürlüğü, medya.

**Abstract**

Freedom of press and freedom of journalist are notions different from each other. However, generally, freedom of press is perceived as also the freedom of journalist. It is supposed that freedoms given, or should be given to media as the institution and practices and discussions regarding the previligies also include the "workers" who produce the themes that sustained the actual strength to the institution.

However, even when the position of the journalist is examined only as "worker" against his employer, it clearly becomes evident that freedom of press is not the freedom of the journalist.

This study examines whether the journalist is actually free within the scope of legal arrangements related to job security of the journalist in Turkey or limits of his freedom

**Key words:** Journalist, job security, freedom of press, freedom of journalist, media.

## Giriş

Gazetecinin iş güvencesi, gazetecinin bağımsızlığı yoluyla toplumun en temel haklarından anlatım özgürlüğünün gerçekte olup olmadığı ya da ne ölçüde olduğunun bir göstergesi olarak sıradan bir işçi-işveren ilişkisi çerçevesinin dışında ele alınmayı gerektirmektedir. Bu aynı zamanda gazeteciye ait ve onun kullanımındaymış gibi görülen ayrıcalık, hak ve sorumlulukların aslında kim tarafından kullanıldığı ve özünde gazeteciler üzerinden toplumun (ve aynı zamanda gazetecilerin) kontrol edildiğinin sorgulanması anlamına gelmektedir. Gazeteci genelde içinde bulunduğu yapının, medyaya yüklenen anlamların çerçevesinde algılanıp yorumlanmakta, içinde bulunduğu koşullar ve bir birey ve çalışan olarak “kim”liği, ortaya çıkan ürünün gördüğü işlevin gölgesinde kalmaktadır.<sup>1</sup>

Gazeteci, geleneksel olarak basın, günümüzde daha çok medya olarak adlandırılan alanda çalışmaktadır. Medya, Latince “ortada bulunan, aradaki, araç, ortam, doğrudan olmayıp etkinlikleri dolayımlayan” anlamlarına gelen medium sözcüğünün çoğuludur. Medya sözcüğü dilimizde genellikle kitle iletişim araçları anlamında kullanılsa da özünde kitle iletişiminin tüm araçları, kurumları ve ürünlerini ifade eder. Medya sözcüğü ile kitle iletişiminin gerçekleştirildiği araçlar, bunları kuran ve işleten kurumlar-yapılar ve ürünlerin hepsi ya da tek tek her biri anlatılır. Medya sözcüğü ile iletişimin gerçekleştirilmesine aracılık eden araçlardan bahsedildiğinde genel olarak kitle iletişiminin gerçekleştirildiği araçlar kastedilir. İletişim araçları Marksist ve Marksist yönelimli eleştirel yaklaşımlarda “iletişimi gerçekleştiren olanaklar” (means of communication) kavramı ile ifade edilir. Erdoğan ve Alemdar’a göre (1998:31) “means” kavramı olanaklar, olanakları kullanan ve kullanılanı akla getirir. Pozitivist-deneyci (liberal) okul ise “araçlar” (medya) kavramını kullanır. Medya denince teknolojinin geliştirdiği iletişim araçları düşünülür. Bu da araçları, üzerinde kuruldukları ilişkilerden soyutlar

---

<sup>1</sup> Burada gazetecinin bağımlı çalışan olarak konumundan bahsedilmektedir. Gazeteci ve gazetecilikle ilgili tanım, araştırma ve kuramlar için bkz: Füsün Alver, *Gazeteciliğin Kuramsal Temelleri*, İstanbul: Beta, 2007

ve devrimler yapan, ideolojilere son veren aktörler olarak sunar. Eleştirel okulda ise iletişim araçları iletişimi üretme, dağıtma ve tüketmedeki araç ve gereçleri yapısal ve ilişkisel biçimleriyle kapsar.

Medya gelenekçi liberal düşünceye göre çoğulcu siyasal sistemlerin ayrılmaz bir parçasıdır ve yasama, yürütme, yargı güçlerini toplum yararına denetleyen bir dördüncü güçtür.” Gelenekçi liberal düşünce, medyanın en işlevsel rolünün devleti gözleyen bir kamu gözcüsü olarak hareket etmek olduğunu ileri sürer. Bu rol hükümetin işleyişi hakkında bir tartışma başlatmak ve yaymak; ancak en önemlisi devlet otoritesinin kullanılmasındaki kötü uygulamaları açığa çıkarmaktır. Bu ‘gözcülük’ görevinin önem açısından medyanın en önemli görevi olduğu, bunun da medyanın örgütlenme biçiminden kaynaklandığı ileri sürülür. Bütün bu düzenlemeler medyanın özgür olduğu ortamlarda istenilen sonucu verecektir. Medya baskı ve kamusal düzenlemelere maruz bırakılırsa bu ‘gözcülük’ görevini yerine getiremeyecektir” (Tekinalp, 2008: 120; Chomsky, 1999; Gandy, 1991; McCombs ve Shaw,1991). Dördüncü güç kavramıyla basına (Erdoğan, 2008); burjuva siyasal yapısının üç ana bölümü içinde kendi başına halkın gözü ve kulağı olan, doğruyu ve haklıyı temsil eden, siyasal gücü bir bakıma teftiş eden, gözetleyen bir nitelik vererek, toplumun üretim (mülkiyet) ilişkileri yapısı dışında, bu ilişkilerin belirleyiciliğinden bağımsız, ideal bir görevsellik verilir. Oysa dördüncü gücün, demokrasiyi oluşturan "güç" olması veya "demokrasiyi oluşturan üç gücü denetleyen ve gözetleyen" dördüncü güç olması, günümüzün kapitalist toplumlarının yapısal gerçeğinde geçersizdir.

Medyanın kamu yararına diğer güç odaklarını denetleme işlevinin geçerliliği ancak medya kuruluşlarının mülkiyet ve piyasa ilişkilerinin dışında olması halinde mümkündür. Oysa İkinci Dünya Savaşı sonrasına kadar ulus-devlet politikalarının belirleyici olduğu medyada, hizmetler sektörünün uluslararasılaşması için atağın başladığı 70’li yıllardan bu yana özel mülkiyet kamu mülkiyetinin önüne geçmiştir. Tekelleşmenin yanı sıra, yayıncılar, telekomünikasyon şirketleri ve bilgisayar şirketleri aynı çatı altında birleşmeye başlamıştır.

1990’lara gelindiğinde çapraz medya mülkiyetine yönelik engeller kaldırılmıştır. WTO anlaşmasıyla büyük oranda özelleştirilmiş ulusal telekomünikasyon pazarları dış rekabete açılmaya başlamıştır. Tüm bu gelişmelerle yayıncılıkta kamu yararı ilkesi yerini pazarda rekabet ilkesine bırakırken, “basın”ın (medyanın) iktidar odaklarına karşı dördüncü güç işlevi giderek yok olup, kar amaçlı bir örgüt, bir işletme mantığı hakim olmuştur (Çakır Berzah, 2006:10).

İster kamu adına bir dördüncü güç olarak, isterse toplumların kendisinin de içinde yer aldığı sermaye ve politik güç odaklarının beklentilerine uygun biçimde yönlendirilmesi görevini yerine getiren bir kurum olarak medyanın işlevleri ve yapısı her zaman o yapının içinde yer alan

“insan”ın önünde yer almıştır. Kurum olarak medyaya sağlanan ya da sağlanması gereken özgürlükler ve ayrıcalıklarla ilgili uygulamalar ve tartışmaların kuruma mevcut gücü kazandıran içeriği üreten “bağımlı çalışan” ne ölçüde kapsadığı gözden ırak kalmıştır. Özgürlük ve ayrıcalık gerçekte kime ve neye tanınmaktadır? Bir “bağımlı çalışan” olarak gazetecinin kendi işvereni karşısındaki konumu nedir? Bu ve benzeri birçok soruyu göz ardı ederek medyanın ayrıcalıkları, özgürlükleri ya da işlevleri üzerinden yürütülen tartışmalarla gazeteciyi yorumlamaya çalışmak iktidarın gerçekte “anlam üretme yeteneğine” sahip olanların elinde olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Ve anlam üretme yeteneğine sahip olanların kurguladığı dünyayı bize resmetmede önemli bir görev üstlenen gazetecinin, içinde yer aldığı bu sürecin aslında mağduru olduğunu göstermektedir.

Gazeteci, bilinçli ya da değil, kendisinin de üretiminde yer aldığı “anlam”ın mağduru olarak medyaya ve onun mülkiyet ve kontrolünü elinde bulunduranlara yüklenen anlamın gölgesinde algılanmaktadır. Gazetecinin bir anlam üretme süreci bileşeni olarak üretilen anlamın mağduru olmasına en güzel örneği basın özgürlüğü kavramı oluşturmaktadır. Kamunun bilme hakkına dayandırılarak açıklanan ve savunulan basın özgürlüğünün “hangi temeller üzerinde oturduğunu araştırmak gerekir. Bir yurttaş ya da toplumsal grubun hem alıcı hem verici olarak iletişimden yararlanma özgürlüğü, enformasyon alanında büyük araçlara yatırdığı paradan kar elde etmeyi amaçlayan girişimcininkiyle aynı değildir. Birincisi temel bir insan hakkını savunurken öteki bir toplumsal gereksinimin ticarileştirilmesine olanak” (McBride, 1993:260) sağlamaktadır. Basın özgürlüğü en geniş anlamda bir insan hakkı olarak kabul edilen her yurttaşın anlatım özgürlüğünün ortak biçimde genişletilmesi anlamına gelmektedir. Anlatım özgürlüğü, insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygıyı sağlamak için kabul edilmiş olan ve insan hakları bildirgesi ile uluslararası çeşitli belgelerle güven altına alınan demokratik sürecin başta gelen bir ögesidir. Burada iki temel hak söz konusudur: 1. Haber, enformasyon ve düşünceleri iletme hakkı, 2. Haber, enformasyon ve düşünceleri alma hakkı. Bu iki hak, iletişim araçlarında çalışanların hiç kimsenin müdahalesi olmadan ve tam bir güven içinde haber, enformasyon ve düşünce toplama ve iletmedeki rollerinin nesnel bir şekilde uygulanma hakkına geniş ölçüde bağlıdır. Bu ise haberlerin toplanması ve halka yayılması işinde görev yapanların etkili bir biçimde korunmasına bağlıdır (McBride, 1993). Bu koruma, enformasyonu toplayan ve yayanların, gazetecilerin bağımsızlıkları ile sıkı sıkıya ilişkilidir. Burada ise gazetecinin bir bağımlı çalışan olarak öncelikle kendi işvereni karşısındaki konumu gündeme gelmektedir.

İş güvencesi, yalnızca işverenle bağımlı çalışan arasındaki iş sözleşmesinin ve bu sözleşmenin sona ermesinin koşullarıyla ilgili hukuki bir düzenleme değil, toplumdaki genel

ekonomik, siyasal ve toplumsal koşulların da bir göstergesidir. Dolayısıyla bu çalışmada iş güvencesi genel ekonomik, siyasal ve toplumsal gelişmelerle etkileşimi çerçevesinde; ekonomi politik yaklaşımla ele alınmıştır. Çalışmada iş güvencesi hem işçinin işe girmesi hem de iş ilişkisinin özellikle işverence yöneltilen işlem ve uygulamalara karşın varlığını sürdürmesi, bu olmadığında ise doğuracağı olumsuzlukların belli ölçüde giderilmesini hedefleyen önlemleri içeren geniş anlamıyla sorgulanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı bir bağımlı çalışan olarak gazetecinin bağımsızlığını iş güvencesine yönelik düzenlemeler çerçevesinde irdeleyerek ne ölçüde bağımsız olduğunu irdelemektir. Literatür araştırma ve argüman sunma yönteminin kullanıldığı çalışmada, gazetecinin bağımsızlığının siyasal ve ekonomik iktidar çevrelerinin uygun bulunduğu, izin verdiği sınırlar içinde sözkonusu olduğu varsayımından yola çıkılmıştır; gazetecinin işvereni karşısındaki hak ve yükümlülükleri, dolayısıyla bağımsızlığı ile ilgili çerçeveyi oluşturma hakkını siyasal iktidar kullanmaktadır. Gazetecinin çalışma koşulları, hak ve yükümlülükleri ve bağımsızlığına ilişkin koşulların oluşmasında meslek örgütleri ve sendikaların güçlü, etkili bir işleve sahip olamadıkları görülmektedir. Bu durumda ortaya gazetecinin işvereni olarak medya kuruluşunun mülkiyetini elinde bulunduran ile medyanın gücünden yararlanarak kitleleri kontrol etme yeteneğini kullanan iktidarların sınırlarını çizdiği bir “gazetecinin bağımsızlığı” kavramı çıkmaktadır. Sürece gazetecinin bağımsızlığıyla sıkı sıkıya ilişkili basın özgürlüğü ve basın özgürlüğü ile sıkı sıkıya ilişkili anlatım özgürlüğünün sorgulanması da eklendiğinde gazetecinin bağımsızlığının gerçekte ne kadar önemli olduğu görülebilecektir. Tüm bunlar gazetecinin sahip olmadığı bağımsızlığı gazeteci adına kullanabilmenin en başta ekonomik getirilerini ve bu getirilerin sağladığı gücü aslında kimin kullandığını ve onun bu gücü kullanımının sınırlarını belirleme hakkını elinde tutarak onun üzerinden ve onunla birlikte kitleleri kontrol etme yeteneğine sahip olan iktidarları ve gazeteciye de bu sürecin aktif bir bileşeni olarak öne sürüp kendilerini maskeleyebilme becerilerini; sonuçta gazetecinin bağımsızlığı kavramının -bu koşullarda- ne ölçüde geçerli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla gazetecinin iş güvencesine yönelik düzenlemeler yukarıda belirtilen resim içinde geçerlilikleri sorgulanarak yorumlanmalıdır.

Gazeteci medyanın bunca etkili işlevlerindeki temel rolüne rağmen alana yönelik araştırmalarda bir “bağımlı çalışan” olarak içinde olduğu koşullarla pek fazla ele alınmamıştır. Geleneksel egemen iletişim yaklaşımları ve metindeki dilsel yapıyla uğraşan yaklaşımların politik ve ekonomik sonuçlarla ve bu sonuçların yarattığı insan durumlarıyla ilgilenmediklerini belirten Erdoğan ve Alemdar’ın kaydettiği gibi (2002:314-315) post-modern” durum” analizleriyle gelen sunumlarda işsizlik, asgari ücret, fazla mesai alamama, uzun çalışma saatleri,

iş güvencesinin yokluğu ve ortadan kaldırılması, kitleler halinde işten çıkartma, kitleler halinde emekli etme gibi insanın gerçek yaşam koşulu yer almamaktadır. Üretim araçlarına sahipliğin ve denetimin getirdiği emek sömürsünü olası kılan üretim ilişkileri biçimi özel girişim, demokrasi, yatırım, iş kurma, kişisel özgürlük, bağımsızlık gibi kavramlarla fetişleştirilmektedir. Sömürü sonucu elde edilen zenginlik artık değer birikimi sürecinden koparılıp ayrılmaktadır.

Bu konuda yapılan çalışmalar içinde “Örgütsel iletişim ve örgütsel sosyoloji medya endüstrilerindeki bürokratik yapı ve üretim süreçlerini kavramaya yarayacak bazı anlamlı katkılar sağlamıştır. Örneğin Tuchman (1978), Fishman (1980), Gans (1979), başka şeyler yanında çoğunlukla, karmaşık haber üretim sürecine yön veren bürokratik kontrol sistemlerini incelemiştir” (Seçkin, 2004:35). “Politik ekonomi yazınında ise (Seçkin, 2004:35); özellikle yeni iletişim ve bilgi teknolojilerinin girişini sorgulayarak bu yönde bazı adımlar atıldığı görülmektedir. Araştırmalar medya ve telekomünikasyon endüstrisinde istihdam biçimlerini ve emeğin değişen doğasını dahil ederek çalışmanın/işin dönüşümü üzerinde durmuşlardır. Politik ekonomi yaklaşımı içinde medya incelemeleri genel toplumsal üretim, devir ve artık değere el konulma süreçlerinden hareket ederek medyayı kapsamaktadır. Bu yaklaşımlar kitle iletişim sorunsalını üretim biçimini, üretim ilişkilerini, sınıf oluşumu ve sınıf bilincini merkeze taşımakta bu bağlamda kitle iletişim olgusunu, sistemini, çalışmasını ve sonuçlarını ele almaktadırlar. Smythe, Schiller, Murdock, Parenti, Schudson, Chomski, Garnham, Mosco ve Wasko’nun önde gelen isimler arasında yer aldığı bu araştırmalarda kitle iletişiminin üretimi, üretim ilişkileri ve koşulları üzerinde durulmakta, bu sırada örgüt yapısı, sahiplik, tekelleşme, pazar kontrolü, medya örgütlerinde iş koşulları, çalışma politikaları ve pratikleri, toplu sözleşme gibi konular incelenmektedir.

Gazetecinin iş güvencesine yönelik yasal düzenlemelerde gazetecilik mesleğinin farkı ve özelliğine vurgu yapılarak bu konudaki düzenlemelerin özel olarak ayrıca yapıldığı belirtilmektedir. Oysa Mosco’nun da belirttiği gibi her bakımdan eşit olmasa da, medya üretimindeki emek süreci genel ekonomideki emek sürecine çok benzemektedir (Seçkin, 2004: 33; Mosco, 1996: 158): “Medya sektörünü endüstriyel üretimin özelliklerini paylaşan pek çok mesleki sektörden ayıran olarak medya üretiminin bireysel yaratıcılık boyutlarını vurgulama çabası görülür. ... Bu bakışı temellendiren önemli zeminler de özellikle bu endüstrinin gereksinim duyduğu göreceli olarak yüksek kavramsal düşünce düzeyine dayandırılmaktadır. Basım işçileri ve sendikalarının işgücü içinde tarihsel olarak ayrıcalıklı bir pozisyon elde etmelerinin esas nedeni de budur. Ancak bireysel yaratıcılık üzerindeki vurgunun yalnızca karmaşık bir üretim sürecini maskeleyen olduğu, her bakımdan eşit olmasa da, medya üretimindeki emek sürecinin

genel ekonomideki emek sürecine çok benzediği anlaşılmıştır.” Ancak özellikle bu konudaki çalışmalar değerlendirildiğinde görülmektedir ki “basına dair hakim görüşlere mevcut tarihsel koşullar altında ayrıcalık veren basın tarihçileri sektörde zihinsel, fiziksel emek gücünü satan işçi sınıfının meselelerini ve (basımcı, yayıncıların emek karşıtı tutumlarını yansıtan) emek pratiklerinin sorularını ihmal edegelmişlerdir.” (Seçkin: 2004: 35; Hardt, 1990)

### **İş Güvencesi Kavramı ve Gazetecinin İş Güvencesi**

İş güvencesi genel ekonomik, toplumsal, siyasal boyutlarla sıkı sıkıya ilişkilidir ve yalnızca bu kavramdan yola çıkarak genel ekonomik siyasal ve toplumsal durumu yorumlayabilmek olasıdır. Dolayısıyla iş güvencesini yalnızca işverenle çalışan arasındaki iş sözleşmesi (ve sonra erme şekli) ile sınırlandırarak değil, bir toplumdaki genel ekonomik, siyasal ve toplumsal koşulların da bir göstergesi olarak ele alıp yorumlamak gerekmektedir.

İş güvencesi genel olarak iş ilişkisine süreklilik kazandırılması ve işveren tarafından yapılacak haksız fesihlere karşı çalışanın korunmasına yönelik düzenlemeleri ifade etmektedir. İş güvencesi kavramı, temelinde geçimlerini emekleri ile sağlayan bağımlı çalışanların, haksız nedenle işlerine son verilmesi halinde, işverenin fesih işlemini sınırlayan ya da engelleyen böylelikle iş sözleşmesinin işçi açısından zayıflığını gideren ve koruyucu yanı ağır basan normatif düzenlemeleri kapsamaktadır (Aktuğ, 2003:21-22). İş güvencesi kavramı herhangi bir yasa da tanımlanmamış olup, öğretide biri geniş diğeryse dar anlamda iş güvencesi diye ikiye ayrılarak incelenmektedir (Akyiğit, 2007:152; Kutal:2002). Geniş anlamda iş güvencesinin işçinin işe girme konusu dahil, iş ilişkisinin özellikle işverence yöneltilen işlem ve uygulamalara karşı varlığını sürdürmesini, bu olmadığında ise doğuracağı olumsuzlukların belli ölçüde giderilmesini hedefleyen önlemleri içerdiği söylenebilir (Akyiğit:2007; Demir, 1999). İşçinin işe alınmasını öngören hükümler ile işverenin iş koşullarında tek yanlı değişiklik yapmasını engelleyen hükümler ve feshi zorlaştırmayı hedefleyen hükümler bu anlamda değerlendirilmektedir (Akyiğit, 2007: 152). Dar anlamıyla iş güvencesinde, işçinin iş ilişkisinin işverenin keyfi tutumuyla feshine karşı korunması söz konusudur ve bu yüzden de “feshe karşı korunma” olarak da anılmaktadır. Akyiğit’e göre (2007:152) çalışma yaşamının yaşamsal öneme sahip konularından birini oluşturan iş güvencesi aslında bir kimsenin işe girme konusunda sahip olduğu garantiyi ve bunun yanında işe girdikten sonra iş koşullarının işverence keyfi olarak değiştirilmesini önleyecek mekanizma ile onun hizmet sözleşmesinin işverence keyfi olarak feshine karşı getirilen güvenceyi yani bir güvenceler yumağını ifade etmektedir.

Tarihsel gelişimine bakıldığında çalışma ilişkilerinin toplumların ekonomik, siyasal ve toplumsal yaşamlarında gerçekleşen değişimlere paralel olarak geliştiği, iş güvencesinin de süreç içinde egemen olan yaklaşımlara göre biçimlendiği görülmektedir. “19’uncu yüzyılda özellikle Kıta Avrupası hukuk sisteminin hakim olduğu ülkelerin özel hukuk kodlarında ekonomik liberalizmin etkisiyle sözleşmelerin sona erdirilmesinde mutlak bir serbesti tanınmıştır. 20’nci yüzyıla damgasını vuran sosyal devlet anlayışı ve bunun uzantısı olarak işçileri koruma ihtiyacının tanınması, endüstriyel çalışmalardaki artış ve iş mücadeleleri kanun koyucuları iş hukukunun diğer alanlarında olduğu gibi, iş güvencesi alanında da işverenin bu alandaki serbestisini sınırlayan bir takım düzenlemelerin getirilmesine sevketmiştir. İlk olarak kölelik anlamına gelebilecek “yaşam boyu” sözleşmeler yasaklanmış, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitimi ile belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ise neden aranmaksızın salt fesih bildiri ile sona erdirilmesi imkanı tanınmıştır. Bu konudaki en önemli ve anayasal düzeydeki ilk düzenlemelerden birini işten çıkarmanın geçerli nedenlere dayanması zorunluluğunu öngören

1917 tarihli Meksika Anayasası oluşturur. 1960’lardaki ekonomik büyümeyi takiben 60’lı yılların ikinci yarısında ve 70’lerde İş Hukukunu karakterize eden gelişimlere paralel olarak iş güvencesi hakkında koruyucu standartlar düzenli olarak ulusal kanunlara dahil edilmiştir. 1951 tarihli Alman “Feshe Karşı Koruma Kanunu” dışında diğer ülkelerdeki kanuni düzenlemeler bu yıllara dayanır” (Alpagut, 2002:79). Sosyal devlet anlayışından uzaklaşmaya başlanmasıyla özellikle 1980’lerden itibaren iş güvencesi ile ilgili düzenlemelerin de farklılaşmaya başladığı ve çalışan lehine anlayıştan uzaklaşmaya başladığı görülmektedir.

Yalnızca çalışan ile işveren arasındaki iş sözleşmesi ile sınırlı bir kavram olmayan iş güvencesi ile genel ekonominin ilişkisi istihdam, kayıt dışı istihdam, rekabet koşullarına etkisi gibi açılardan ele alınıp tartışılmaktadır. Siyasal açıdan devletin piyasaya müdahalesi liberal ya da sosyal devlet anlayışı ile ilişkilendirilerek yorumlanmaktadır. Çalışan yararına düzenlemelere karşı çıkanlar kayıt dışı istihdamı artırabileceği ya da işsizliğin azaltılmasına yönelik politikaları engelleyebileceği, rekabet koşullarını olumsuz etkileyebileceği ve sermayenin uzaklaşmasına neden olabileceğini öne sürmektedirler. “İnsan”ı geri plana atan bu anlayışla ileri sürülen gerekçelerin geçerliliği tartışmalı ve sosyal devlet anlayışının dışındadır. Kutal’ın kaydettiği gibi (2002: 20-28) işveren lehine düzenlemeler kısa vadede emeğin fiyatını düşürerek istihdamı artırabilir. Ancak bunun sonuçları uzun vadede ne genel ekonomiye ne de istihdama katkı sağlayabilir. Amaç daha çok kazanmaksa, ucuzlayan emekle verimin doğru orantılı bir seyir izleyeceğini beklemek yerine tasarrufu artırarak yeni yatırımlar yapmak ve eğitilmiş, nitelikli bir işgücü ile verimi artırarak hem ekonomik hem de toplumsal anlamda kazanmak daha kazançlı ve aynı zamanda insani bir yol



olarak karşımıza çıkmaktadır. Elbette burada siyasal iktidarın seçimi ve bu seçimde etkili olan unsurlar önem kazanmaktadır. Dolayısıyla siyasal iktidarın bu seçiminde işverenin içinde yer aldığı sermayenin mi yoksa çalışan kesimin mi etkili olduğu çalışma ilişkileri ile ilgili düzenlemelere yansımaktadır. İş güvencesi ile ilgili düzenlemeler de bu seçimin yönünü, siyasal, ekonomik, toplumsal açıdan öncelikleri ortaya koyan göstergelerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gazetecilerin çalışma koşullarının gelişimine bakıldığında ekonomik, siyasal, toplumsal gelişmeler çerçevesinde genel olarak çalışma ilişkileriyle paralel bir seyir izlediği görülmektedir. Medya kuruluşlarının başlangıçtaki emek yoğun yapısı teknolojik gelişmelerle farklılaşırken, mali boyutlar ve mülkiyet yapısı da dönüşmüştür. “19’uncu yüzyılda matbaacılık tekniğinin ilerlemesi, sermayenin basın alanına girmesi ve düşünce özgürlüğündeki gelişmeler sonucu yüksek tirajlı gazeteler görülmeye başlanmıştır. Bu gelişmeden sonra basında ücretle eleman istihdam edilmesi gereği duyulmaya başlanmıştır; kendi hazırladığı gazeteyi kendisi dizip basan ve satan müteşebbis, artan talebi karşılamak ve işini geliştirmek için işveren konumuna geçmiştir” (Şakar, 2002: 21) Teknoloji gazete endüstrisinin birçok safhasını yeniden biçimlendirmiştir. Bu buluşların çoğu on yıllar boyunca devam ederken ve bazı durumlarda gazete üretimini hala tayin ederken, etkileri diğer iki alanda da çok büyük olmuştur: gazete muhabirlerinin rolü ve iş sorumlulukları ile artan sermayeleşme-gazete endüstrisinin ticarileşmesi Seçkin, 2004: 54; Salcetti, 1995). Tüm bu gelişmelerle yayıncılıkta kamu yararı ilkesi yerini pazarda rekabet ilkesine bırakırken, “basın”ın iktidar odaklarına karşı dördüncü güç işlevi giderek yok olup, kar amaçlı bir örgüt, bir işletme mantığı hakim olmuş, “gazeteciliğin iş yanı başlıca teknolojik maliyetlere gücü yetebilen ya da uzun dönemli kazanç için kısa dönemli risk alabilen yatırımcıların ellerinde ticarî bir girişime dönüşmüştür. Gazeteler şirketler içinde kurumsallaşmış ürünler haline geldikleri için sadece o ayırıcı editör-yayıncı karakterini kaybetmekle kalmamış, muhabirler de teknoloji ve ticarileşmenin sonucu olarak çeşitli değişimler yaşamışlardır. Mekanikleşmeyle birlikte editoryal işçilerin çalışma yoğunluğu artarken değerleri buna koşut olarak artmamıştır. Muhabirler mekanikleşen bu süreçte yalnızca adı sanı bilinmeyen bir küçük donanım parçasıdır ve heyecanlı bireycilik ve çalışma özgürlüğü kalıp yargılarına rağmen çalışma yaşamları bir demiryolu işçisinden ya da maden işçisinden – çalışmaları makinalar ve artan süratle birlikte giderek daha yoğun olmaya zorlanan diğer endüstri işçilerinden o kadar da farklı değildir” (Seçkin, 2004; Frances, 1910, - Salcetti, 1995).

Teknolojik gelişmeler iş ve mülkiyet yapısını farklılaştırırken, gazetenin daha geniş kitlelere ulaşabilmesinden kaynaklanan “etkisi” siyasal iktidarların medya üzerinden “kitleleri kontrol etme”ye yönelik önlemler almasını da beraberinde getirmiştir. Bu süreçte birçok ülkede

gazete çıkarmak izne bağlanmış, vergiler, hükümetlerin gazeteleri baskı altına almak ve kontrol altında tutmak için kullandıkları bir araç olmuştur. Ne şekilde olursa olsun siyasal iktidarların medyayı kontrol etmeye yönelik önlemleri ve aynı zamanda medyanın bir güç odağı olarak siyasal iktidar üzerindeki etkileri diğer unsurlarla birlikte doğrudan ya da dolaylı olarak gazetecinin çalışma koşullarına yansımıştır. Bu yansımanın ne kadar olumlu ne kadar olumsuz olduğu ise şu soruların yanıtlarından çok farklı değildir: O dönemden bu yana iletişim teknolojisindeki gelişmeler iletişim özgürlüğüne mi yoksa kitleleri daha çok kontrol olanağına mı yol açmıştır? Artık hem üretim hem dağıtım yapan hem de donanım temin eden bir şekilde yapılanan; manevra ve hesapları, küresel bir medya mekanı ve piyasası yaratma çabasına yönelik olan bir güce sahip olan medya kuruluşlarının (Morley ve Robins: 1997:33-34) bir güç odağı olarak daha güçlü öne sürdüğü “basın özgürlüğü” gazetecinin özgürlüğü ile ne kadar ilgidir? Görülmektedir ki teknolojiye ilerlemelerin iletişim özgürlüğünden ziyade kitleleri kontrol altında tutmaya yol açması gibi medya şirketlerinin gitgide güçlenmesiyle ve basın özgürlüğünden kastedilenle gazetecinin hakları ve özgürlüğü arasında bir doğru orantı olmamıştır.

Bilindiği kadarıyla medyanın gücü ile siyasal iktidar karşısında kazandığı ilk somut başarı Fransa’da yaşanmıştır. “Ekonomi içerisinde etkinliği artmaya başlayan basının, 1789 Fransız Devrimi’nin yarattığı siyasal özgürlük ortamı ile siyasal otoriteye karşı elde ettiği siyasal güç, devletin uyguladığı müdahaleleri kaldırmasına neden olmuş ve devrimden önce uygulanan basın üzerindeki vergiler kaldırılmıştır” (Karaca, 2004: 12).

“Bir ücret karşılığı çalışan gazetecilerin haklarını düzenleyen ilk ülke İsveç’tir. 1776 tarihinde İsveç’te Basın Özgürlüğü Kanunu çıkarılmıştır. Bu alanda ilk birlik 1874’te kurulan İsveç Basın Birliği’dir. 1901’de de İsveç Gazeteciler Federasyonu kurulmuştur” (Atılğan, 2009: 35). İlk gazeteci örgütlerinin mesleki çıkar esasına göre değil, dostluk bağlarının geliştirilmesi ve ahlaki standartların belirlenmesi gibi amaçlarla dernek şeklinde kurulduğu zamanla ortak hak ve menfaatlerin korunması amacıyla sendikaya dönüştükleri belirtilmektedir (Karaca, 2004: 170). İsveç’teki gazeteci örgütlenmeleri ile aynı zamanlarda, 1883’te İsviçre’de 1900’de Danimarka’da gazeteciler kendi örgütlerini kurmuş (Özsever, 2004: 63), Bu örgütlerin ardından 1907’de İngiltere’de Ulusal Gazeteciler Sendikası, 1910’da Alman Basını Ulusal Birliği kurulmuş, Alman Basını Ulusal Birliği ile 1922’de kurulan Gazete Endüstrisi İşverenler Birliği çalışma koşulları ve zorunlu sigorta konusunda başarılı çalışmalar yapmıştır (Atılğan, 2009: 35). İtalya’da 1910’da kurulan İtalyan Ulusal Basın Birliği dünyada ilk toplu sözleşmeyi yapan basın sendikası olmuştur. 1918’de kurulan Fransız Gazeteciler Sendikası da gazetecilerin sosyal hakları

konusunda önemli çalışmalara imza atmıştır. Fransa’da gazeteci sendikaları öncelikle toplu sözleşme ve hazırladıkları yasa taslaklarıyla basın çalışanlarının haklarının korunmasına çaba harcamışlardır. Fransız Gazeteciler Sendikası’nın hazırladığı yasa 1935’te kabul edilmiş ve gazeteciler için oldukça iyi koşullar içeren ve ulusal düzeyde geçerli olan toplu sözleşmeler imzalanmıştır (Özsever, 2004: 63). ABD’de ilk gazeteci sendikası 1933’te kurulmuş, 1934’te 8 bin gazeteciyi temsil eden 70 sendika bir ahlak kodu ve kendi meslek anayasalarını oluşturarak kabul etmişlerdir (Atılğan, 2009: 36).

Gazetecilerin hakları ve çalışma koşulları ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) 1928’de “Gazetecilerin hayat ve Çalışma Koşulları” adlı bir araştırma yayınlamış, araştırmada gazetecilerin istihdam şartları karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Basın çalışanlarının sosyal ve ekonomik durumları konusunda 1949’da Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi bir karar almış ve özellikle gazetecilerin sosyal güvenliği üzerinde durularak ülkeler UÇÖ normlarına uymaya davet edilmiştir. UÇÖ’de 1959’da yapılan Fikir İşçileri ve İşverenleri Dördüncü Danışma Toplantısında Brezilya temsilcisi gazetecilerin çalışma koşulları, sendikalaşma, toplu pazarlık ve sosyal güvenlik konularında bir araştırma yapılmasını istemiştir. Sonuçta “gazetecilik çalışmalarının uluslararası statüsü”nün hazırlanmasına karar verilmiş ancak bugüne kadar gerçekleştirilmemiştir (Şakar, 2002: 23).

### **Türkiye’de Gazetecinin İş Güvencesi**

Türkiye’de Batı’dan farklı olarak ilk Türkçe gazete<sup>2</sup> Takvim-i Vekayi’nin (1831) bir resmi gazete işlevi gördüğü, halkı devletin karar ve uygulamalarından haberdar etmek üzere yayınlanmaya başladığı ve çalışanlarının devlet memurlarından oluştuğunun altını çizmek gerekir. Özsever’in belirttiği gibi (2004: 55; Gürkan, 2000) “bu durum, tarihsel olarak Türk gazeteciliğinin devletle ilişkisi açısından ilginç bir sürecin başlangıcını ortaya koymaktadır. Devletten maaş alarak toplumu yine devletin yaklaşımı çerçevesinde yönlendirme ve eğitme amacı taşıyan gazetecilik anlayışı bu süreçte belli ölçüde etkinlik sağlamıştır. Bununla birlikte 1862’de yayın hayatına başlayan Tasvir-i Efkâr gazetesinin amacını ‘halka, halkın yararlarını düşünmeyi, sorunları üstünde durmayı göstermek’ şeklinde açıklaması da gazetecilerin kendilerine biçtikleri rolü kavramak açısından önem taşımaktadır.”

Türkiye’de basının ve gazetecilerin içinde bulunduğu koşullar Osmanlı İmparatorluğu döneminde 1908 öncesi ve sonrası olmak üzere ikiye ayrılarak değerlendirilmektedir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde basınla ilgili ilk düzenleme 1864 tarihli Matbuat Nizamnamesi’dir.

<sup>2</sup> Türkiye’de ilk gazete 1795’te Fransızlar tarafından çıkarılmıştır .

Ancak bu nizamname basın çalışanlarını korumak için değil, basın özgürlüğüne yasak ve cezai yaptırımlar getirmek amacıyla çıkarılmıştır (Şakar, 2002; Tuncay 1989). 27 Mart 1867’de çıkarılan Kararname-i Ali, hükümete gazete kapatma yetkisini vermiştir.

1876’da Kanuni Esasi’nin 12. Maddesinde matbuatın kanun dairesinde serbest olduğu belirtilmiş, “Kanuni Esasi’nin öngördüğü Matbuat Kanunu 1877 yılında hazırlanmışsa da yürürlüğe konmamıştır. Zira padişah, dönemin liberal anlayışına uygun olarak kişi hak ve özgürlükleri arasında basın özgürlüğüne de yer veren anayasayı yine anayasanın 113’üncü maddesine dayanarak yürürlükten kaldırıncı, diğer özgürlükler gibi basın özgürlüğü de askıya alınmış ve hazırlanmış olan Matbuat Kanunu yürürlüğe girememiştir” (Karaca, 2004: 61; Kapani 1970). 1908’e kadar olan dönemde özellikle 1881-1908 yılları arasında Türk işçi ve Türk basın tarihinin en karanlık yıllarının yaşandığını kaydedilmektedir (Atılğan, 2009: 40-41, Özsever, 2004: 56): İstibdat yönetimi, basının özgürlük alanını daraltarak ve sansür uygulamalarını yoğunlaştırarak ülkeye ve basına baskıcı bir yaşam alanı sağlamıştır. Türk gazetecilik tarihine istibdat dönemi basını olarak geçen bu dönem oldukça karanlık bir dönemdir. Bu dönemde sansür Matbuat Müdürlüğüne Matbuat-ı Hariciye ve Matbuat-ı Dahiliye adı altında iki bölüme ayrılarak yürütülmüş ve yurt içindeki yayınlarla yurt dışından gelen yayınlar ayrı ayrı denetlenmiş, sansüre uğramaktan çekinen gazeteler haber ve yorumdan uzaklaşarak edebi eserlere daha çok yer vermeye başlamışlardır. 1877-1908 arası dönemde yalnızca yasak bir sözcüğün yazılmış olması bile gazete veya diğer basılı eserin sansüre uğraması için yeterlidir. Grev, suikast, ihtilal, anarşi, sosyalizm, dinamit, infilak, kargaşalık, Makedonya, Girit, Kıbrıs, yıldız Türkçede yazılması ve konuşulması yasak olan sözcükler arasındadır.

Türkiye’deki ilk basın grevi de o dönemde (1901) yaşanmıştır. Abdülhamid acımasız sansürle ezilen basınla ilişkilerini düzeltmek amacıyla pul vergisini kaldırma kararını almış, bunun üzerine gazeteciler, gelirleri artan patronlarından zam istemişlerdir. Ancak bu istekleri kabul edilmemiş, Sabah ve İkdam gazetelerinin çalışanları işi bırakma kararı almış ve bu iki gazeteyi sarsmak için kapanmakta olan Saadet Gazetesini 25’er lira koyarak yayın hayatına sokmuşlardır. 25’er liralık borca giren ve ücret gelirleri de giden gazeteciler sonunda Saadet’i yayınlamaktan vazgeçmişler ve eylemleri hiçbir amaca ulaşmadan bitmiştir (Atılğan, 2009: 42-43).

1908 Osmanlı İmparatorluğunda çalışma hayatının diğer alanlarında olduğu gibi basına da bir rahatlama getirmiştir. II. Meşrutiyet Anayasasının 12’inci maddesindeki “Matbuat Kanun dairesinde serbesttir, hiçbir veçhile kapatılıp teftiş ve muayeneye tabi tutulamaz” hükmü ile basın özgürlüğü desteklenmiş, 1909’da yürürlüğe giren Matbuat Kanunu ile izin alma yerine

beyanname verme sistemi kabul edilmiştir. Bu düzenlemenin ardından “dört olan gazete sayısı 200’ü aşmıştır. Ancak bu dönemde gazetecilik henüz profesyonel bir meslek halini almamış daha çok başka mesleklerle uğraşan fikir adamlarının bir yan uğraş olarak yaptıkları bir iş olmaktan öteye geçememiştir. Aynı zamanda gazeteler bu dönemde ekonomik olarak güçsüz, emek yoğun işletmeler olduğu için çalışanlarına yeterli ücreti ödeyememektedirler” (Karaca, 2004: 61). 1931’de yürürlüğe giren Matbuat Kanunu’na kadar bu kanun yürürlükte kalmış ancak bu sürede yapılan 15 değişiklikle ilk düzenlendiğindeki özgürlükçü ortamdan uzaklaşmış, kapatma uygulaması yeniden ortaya çıkmıştır.

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında da esaslı bir farklılık görülmemiş özellikle çalışma koşulları açısından değişen pek bir şey olmamıştır. “1924 tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile basına ilişkin çok genel bir çerçeve çizilmiştir” (Soysal, 1986: 50-51). 1924 Anayasası yayın öncesi herhangi bir müdahaleyi yasaklamıştır. Ancak 1925’te çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile basın özgürlüğü yine kısıtlanmıştır. “Bu kanunla tüm matbuat kapatılmış, gazeteciler mahkemeye verilmiştir” (Özsever, 2004: 56). 1931’de çıkarılan Matbuat Kanunu Cumhuriyet dönemindeki ilk basın kanunu olarak kabul edilmektedir. Bu kanunla gazete yöneticileri için yüksek öğrenim zorunluluğu getirilmiştir. Saltanat, hilafet, komünizm, anarşizm yanlısı yayınlara yasak getiren bu kanun 1938’de değiştirilmiş, toplama ve kapatma yeniden gündeme gelmiştir. Bu dönemde gazetecilerin çalışma koşulları Borçlar Kanunu çerçevesindeki düzenlemeler içinde yer almaktadır. 1937’de yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanununda (Şakar, 2002: 25) fikir ve beden işçisi ayrımı yapılmış, bedeni çalışması üstün olanlar işçi olarak tanımlanmış ve bunların durumu düzenlenmiş, diğer fikir işçileri ile birlikte gazetecilerin de koşullarında bir değişiklik yapılmamıştır. Müstahdem olarak adlandırılan fikir işçileri için Borçlar Kanunu’nun 313-354’üncü maddelerine göre hizmet sözleşmeleri çerçevesinde sınırlı bir koruma söz konusu olmuştur. Kamu kesimindeki fikir işçileri devlet memuru statüsünde iken özel teşebbüste çalışan gazeteciler ancak çalıştıkları işyerleri kanunda belirtilen bazı düzenlemeleri yerine getirmiş ise sosyal sigortadan yararlanabilmişlerdir.

1935’de gazetecilerin kendi sorunlarını ele aldığı bir kongre toplanmıştır. Ankara’da yapılan I. Basın Kongresinde basın çalışanlarının sorunları tartışılmış ve çözüm yolları aranmıştır. Sorunlara çözüm bulmak ve otokontrol için meslek mensuplarından oluşan bir birlik kurulması fikri de bu toplantıda kararlaştırılmıştır (Karaca, 2004: 66). Gazetecilerin çalışma koşullarının ele alındığı ilk yasal düzenleme ise 28 Haziran 1938’de kabul edilen 3511 sayılı Basın Birliği Kanunudur. “5953 sayılı ‘Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun’un dayanağını teşkil eden 3511 sayılı Basın Birliği

Kanunu fikir işçilerinin yasal korunmasının temelini oluşturacak çok önemli bir gelişmedir” (Atılğan, 2009: 50). Amacının basın mensuplarının maddi, manevi, ferdi ve müşterek menfaatlerini müdafaa ve temin etmek, mesleğin şeref ve vakarını korumak, meslekte inzibat ve intizamı idare etmek olduğu belirtilen kanun, gazetecilik mesleğini icra edebilmek için Türk Basın Birliği’ne üye olma zorunluluğu getirmiştir.

Türkiye’de gazetecinin iş güvencesi ile ilgili ilk düzenlemeler de bu kanunla yapılmıştır. Gazeteci ile işveren arasında yazılı sözleşme yapılması (m. 26) zorunluluğunu getiren bu kanunla (Şakar, 2002: 26; Atılğan, 2009: 50-53; Karaca, 2004: 66-67) gazeteci ile işveren arasında işe başlama tarihinden itibaren en fazla üç ay içinde yazılı bir sözleşme yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Basın Birliği Kanununun 27’nci maddesinde sözleşmenin işçi veya işveren tarafından sona erdirilmesi ile kıdem tazminatı konuları düzenlenmiştir. Buna göre belirsiz süreli sözleşmeler gazetecinin çalışma süresi 5 yıldan az ise bir, 5 yıldan fazla ise iki ay önceden bildirmek suretiyle feshedilebilir. Sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesi durumunda her çalışma yılına bir aylık ücret tutarından eksik olmamak kaydıyla gazeteciye tazminat ödenecektir. İşveren ya da gazeteci ihbar müddetine uymadan sözleşmeyi feshettiği takdirde karşı tarafın uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlüdür. 3511 sayılı kanunda gazetecilerin izin hakları da düzenlenmiştir. 29’uncu maddeye göre hizmet süresi en az üç yıl olanlara yılda 20 gün, üç yıldan fazla olanlara yılda bir ay ücretli izin hakkı getirilmiştir. Basın Birliği Kanunu’nun getirdiği düzenlemelere ilk olarak Anadolu Ajansı uymuş ve Türk Basın Birliği üyeleriyle ilk sözleşmeyi yapan kuruluş olmuştur.

3511 sayılı kanun “o zaman için çok önemli bir aşama olmuştur” yürürlüğe girmesinden sonra basın kuruluşlarının en yoğun olduğu İstanbul’da işverenlerle sorunlar yaşanmaya başlanmıştır. Bunun üzerine Türk Basın Birliği İstanbul Mıntıkası Genel Kurulu 1944’te çalışanların acil ihtiyaçlarına ve işverenlerle çalışanlar arasındaki sorunlara çözüm bulmak amacıyla her iki tarafı üçer temsilciyle bir müzakereye çağırmıştır. Bu çalışmalar sonunda hazırlanan rapora göre 3511 sayılı kanunun 25’inci maddesinde münasebetlerin her iki tarafça serbestçe belirleneceğinin belirtilmesinin Birlik’in bu konudaki uygulamalarının geçerliliğini zayıflattığı kaydedilmiştir. Buna karşın Birlik’in, ilgili kanunda tanınan nizamname yapma yetkisiyle bu sorunlar için çözüm üretebileceği belirtilmiştir. Raporda ayrıca gazeteci ile işveren arasındaki anlaşmazlıklarda 3 kişilik bir hakem heyetine gidilmesi de öngörülmüştür. Basın Birliği Kanununda yer almayan konulardan basın kartı ise sonradan “Basın Kartı Nizamnamesi”nde düzenlenmiş, basın kartı alabilmek için birlik üyesi olmak zorunlu

tutulmuştur. Ancak 1947’de yürürlüğe giren Basın Kartları Yönetmeliği ile basın kartı alabilmek için birlik üyesi olmak zorunluluğu kaldırılmıştır.

1946’da çıkarılan 6336 sayılı kanunla Türk Basın Birliği lağvedilmiş, 3511 sayılı kanun da yürürlükten kaldırılmıştır. Bu dönem, gazetecilerin diğer fikir işçileri ile birlikte yeniden Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olduğu bir dönemdir. Basın Birliği’nin kapatılmasından sonra Ankara ve İstanbul’da kurulan gazeteciler cemiyetlerinin ise gazetecilerin çalışma koşulları konusunda bir meslek örgütü olarak ağırlıkları olmamıştır. Gazeteciler ve diğer fikir işçilerinin çalışma ilişkilerini düzenlemek için 1949’da Özel Teşebbüs Müstahdemleri adlı bir kanun tasarısı hazırlanmıştır. Tüm fikir işçilerini kapsayan ve bu nedenle gereksinimleri karşılamakta yetersiz olan tasarı mecliste benimsenmesine karşın 1950 seçimleri nedeniyle kadük kalmıştır.

1950 seçimleriyle işbaşına gelen hükümet “ gazetecilerin çalışmalarını iş hukuku düzenlemeleri içine alan 1933 tarihli Alman, 1935 tarihli Fransız, 1926 tarihli Yugoslav, 1936 tarihli Çekoslovak, 1934 tarihli Küba, 1937 tarihli Tunus ve 1923 tarihli İtalyan” (Şakar, 2002: 28) kanunlarını inceleyerek bir tasarı hazırlamıştır. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun 1952’de kabul edilmiştir.

Çok partili siyasal yaşama dönüldükten sonra çıkarılan ilk İş Kanunu olan 5953 sayılı Kanun, içeriği açısından dönemine göre oldukça ileri bir nitelik taşıyordu. 5953 Sayılı Kanunun başlangıçtaki itibarıyla en önemli özelliği, o yıllarda kamu kesimi dışında, fikir işçisi sayılanlardan ilk olarak çalışan gazetecilerin işverenleri ile ilişkilerini düzenlemekteydi ve gazetecileri korumayı amaçlıyordu (Atılğan, 2009: 58; Saymen, 1954). 5953 Sayılı Kanun, gazeteci işveren ilişkilerinde hizmet sözleşmesinin şekil ve içeriği, fesih nedenlerini, haftalık ve yıllık ücretli izinleri, ücretleri, ölüm tazminatını, askere çağırılma halinde koruyucu haklar tanıyan ve zamanının koşullarına göre gazeteciyi işveren karşısında da koruyan düzenlemelere yer vermiştir. Buna göre (Sahir-Özek, 2000: 386-397) gazeteci ile işveren arasında yazılı bir sözleşme yapılması zorunludur, işe başlarken deneme süresi 3 ayı geçemez ve bu sürenin sonunda yazılı sözleşme yapılması zorunludur. Sözleşmede işin nev’i, ücret miktarı ve gazetecinin kıdemi gösterilecektir. İki yıl gazetede çalışan gazeteci terfiye hak kazanır. Meslekte en az beş yıl çalışan gazetecilere kıdem hakkı tanınmaktadır. Akdin işverence feshi halinde gazeteci, bu süreye göre hesaplanacak tazminatı almaya hak kazanacaktır. İşverenin fesih kararını meslekte beş yılını dolduran gazeteciye üç ay, daha az çalışma süresi olanlara bir ay önceden bildirmesi gerekmektedir. Gazeteci de en az bir ay önceden bildirmek suretiyle iş akdini feshedebilir. Ancak gazetecinin şan, şöhret ve manevi menfaatlerini olumsuz etkileyecek bir durumda gazeteci bir aylık süreyi beklemezsizin iş akdini feshedebilir ve yine tazminat alır.

Aynı durum işveren için de düzenlenmiş ve gazetecinin bilerek veya ağır ihmali neticesinde mevkutenin itibarına zarar vermesi durumunda işverenin beklemezsizin sözleşmeyi feshedebileceği hükmedilmiştir. Stajyer oranının sözleşmeli çalışanların yüzde 10'unu geçemeyeceği de kaydedilen kanuna göre hastalık halinde sözleşme işverence feshedilemez ancak hastalığın altı aydan fazla sürmesi halinde tazminat ödemek koşuluyla işverenin fesih hakkını kullanabilir.

Karaca'ya göre (2004: 70) Türkiye'de gazetecilik mesleğinin doğuşu 1830'lu yıllara dayandığı halde çalışma ilişkilerini düzenleyen kanunların bu kadar geç çıkmasında diğer siyasal, toplumsal ve ekonomik koşullar yanında profesyonel bir meslek olarak gelişme sürecinin de etkileri vardır. Düşük ücretler nedeniyle uzun süre bu meslek başlıca geçim kaynağı olarak değil, yan uğraş olarak sürdürülmüştür. Okur-yazar oranının düşüklüğü yanında sürekli yönetim baskısı da gazetecilik mesleğinin olumsuz algılanmasına neden olmuştur. Bu süreçte basın işletmelerinin sıradan ticari işletmeler olarak kabul edilmesi (Karaca, 2004: 73; Arkan, 1993), serbest rekabet ilkesinin basın işletmeleri için de geçerli olması bu işletmelerin büyümelerine (ve kısa süre sonra tekelleşmelerine) olanak sağlamış, önemli sonuçlarından biri de gazete sahipliği ile gazetecilik mesleğinin birbirinden ayrılması olmuştur.

5953 Sayılı Kanunun kabul edildiği 1952'de İstanbul Gazeteciler Sendikası da kurulmuş, sendikanın adı 1963'te Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) olarak değiştirilmiş ve 1965'te 6 şubeye ulaşan TGS, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu'na üye olmuştur.

Kabul edildikten iki yıl sonra 1954'te 5953 Sayılı Kanunda değişiklikler yapılmıştır. 6253 Sayılı Kanunla yapılan bu değişikliklerle ücret ve fazla çalışma konuları düzenlenmiş, gazetecilerin asgari ücretlerinin saptanması için bir komisyon kurulmuştur.

Ancak o dönemde doğrudan gazeteci-işveren ilişkileri ile ilgili olmasa da başka bir yasal düzenleme daha yapılmıştır. Bu düzenlemenin yapılmasına yol açan gelişmeler, gazeteci, sermaye, siyasal iktidar ilişkilerinde bu üçlünün işlevlerini ortaya koyan bir örnek olduğu için önemlidir. 5953 Sayılı Kanun'un o döneme göre oldukça önemli bir aşama olduğunu kaydeden Hıfzı Topuz (2003: 194-195), Kanun'un çıkmasıyla Babıali'de olumlu bir hava yayıldığını ancak basınla siyasal iktidar arasındaki ilişkilerin ağırlıklı olarak ekonomik durumdaki gelişmelerin de etkisiyle hızla bozulduğunu kaydetmektedir:

Halk DP döneminde umduğunu bulamamıştır. Fiyatlar ucuzlamamış, gelirler atmamış, tersine hayat pahalılığı durmadan yükselmiştir. Birtakım partililer görevlerini kötüye kullanarak yolsuzluklara yol açmışlardır. Karaborsa ve vurgun işlerine adları karışanlar vardır. Particilik endişesiyle bunların korunduğu görülmektedir. DP'yi tutmayan yöneticilere karşı da türlü baskılar başlamıştır.



Çeşitli toplantılarda ve parti kongrelerinde hükümetin izlediği politika sert eleştirilere konu olmaktadır. Toplantıları izleyen muhabirler bu eleştirileri ve saldırıları olduğu gibi yazmakta, yazı işleri müdürleri ve sekreterlerde bu haberlere geniş yer vermektedirler. Oysa Menderes gazete sahipleriyle kurduğu dostluk ilişkilerinden dolayı, basında hükümeti ve partisini eleştiren yazıların çıkmaması gerektiği kanısındadır. Çalışan gazetecileri genellikle hor görmüştür. Muhabirler, sekreterler, fıkraçılar, gazete fotoğrafçıları ise kendilerini hiç de başbakan patron ilişkileriyle bağlı saymamışlar ve patronların gücü de bunu önlemeye yetmemiştir. Bazı gazete sahipleri hiç onaylamadıkları halde bu havaya katlanmak zorunda kalmıştır. ‘Rahat bırakalım hükümeti, çalışınlar, karışmayalım’ sözlerini gazeteciler artık dinlemez olmuştur.

Bu gelişmelerden sonra 1954 yılının başlarında hükümetin Meclis’e getirdiği ve 9 Mart 1954’te kabul edilen “Neşir Yoluyla ve Radyo ile İşlenecek Bazı Cürümler Hakkında Kanun”, siyasal iktidarın, gazetecileri yola getiremeyen patronları ağır para cezalarıyla yola getirmeye (dolayısıyla gazetecileri de etkilemesi beklenecektir) çalışmasına güzel örneklerden birini oluşturmaktadır. Amacı, “namus, şeref veya haysiyete tecavüz edilmesi veya hakarete bulunulması veya itibar kıracak veya şöhret veya servete zarar verebilecek bir hususun isnad edilmesini önlemek” olarak belirtilen kanun, uymayanlara 6 aydan 3 yıla kadar hapis ve bin lira ile 10 bin lira arasında ağır para cezası verilmesini öngörüyordu. Topuz (2003: 196-197), kanunun getirdiği en önemli hükümlerden birinin eskiden şikayete bağlı olan suçlar için artık savcılarının doğrudan kovuşturma açabilmesi olduğunu belirtmektedir:

Bu maddenin kanuna girmesinin sebebi şuydu: Önemli bir gazetede veya ufak bir taşra gazetesinde DP’nin ileri gelenlerinden birinin itibarını kıracak bir yazı çıkar, itibarı kırılan kişi de bunu görmemiş olabilir. İşte bunu önlemek için savcılara doğrudan kovuşturma yapma yetkisi ve görevi verilmiştir. Bunun üzerine bütün Türkiye Cumhuriyeti savcıları ve yardımcıları seferber olmuştur. Binlerce kovuşturma yapılmıştır gazetelere karşı. Gazetecilerin başına da büyük dertler açılmıştır.

Hem ne demektir “itibar kıracak veya şöhret veya servete zarar verebilecek bir hususun isnad edilmesi?” Bir kişinin halka zarar verecek dalavereli bir işi olur, gazeteci de bunu ortaya çıkarırsa o kişinin itibarına, şöhretine, zarar verir elbette. Ama kanun işte bu hakkı gazetecinin elinden almıştır.

1960 yılına kadar yürürlükte kalan 6334 Sayılı Kanun, gazeteciye ispat hakkı da tanımamıştır. Yani yayınlanan haberde yer alan bilgiler doğru olabilir, habere konu olan kişi veya kurum gerçekten doğru bulunmayan, haksız eylemler ya da uygulamalar yapıyor olabilir ve gazetecinin elinde bunun kanıtları vardır. Ancak gazetecinin bunları kanıtlaması yerine neden yazdığının hesabı sorulacaktır. 1960’a kadar basın özgürlüğünü kısıtlayan iki kanun daha çıkarılmış (1956’da çıkarılan 6732 ve 6733 sayılı kanunlar), gazeteler ve gazeteciler üzerinde ağır bir baskının hüküm sürdüğü bu dönemde Uluslararası Basın Enstitüsü bu gelişmelere karşı açıklamalar yapmıştır.

Gazetecinin iş güvencesi ya da çalışma koşulları ile doğrudan ilgili olsun ya da olmasın bu tür düzenlemeler gazeteciyi, işvereni aracılığıyla kısıtlayıp kontrol altına almayı hedeflemektedir. Dolayısıyla gazetecinin iş güvencesine yönelik tazminatla ilgili hükümlerin gazetecinin özgürlüğü ile ne ölçüde bağlantılı olduğu ya da olmadığı net olarak görülebilmektedir.

5953 Sayılı yasada ikinci ve asıl önemli değişiklik 10 Ocak 1961’de yürürlüğe giren 212 Sayılı Kanunla yapılmıştır. Basın özgürlüğü ile gazetecinin özgürlüğünün ne ölçüde örtüş(me)tüğüne açık bir örnek de 212 Sayılı Kanunun kabul edilmesinden sonra yaşananlar oluşturmaktadır. 212 Sayılı Kanunla 5953 Sayılı Kanunun 20 maddesi değiştirilmiştir. Gazeteciye sosyal sigortalardan yararlanma hakkı getiren, işverene gazeteci ile yazılı sözleşme yapma, sözleşmeyi feshetme durumunda tazminat ödeme, askerlik, mahkumiyet ve gazetenin kapanması durumunda gazeteciye ücret ödeme zorunluluğu getiren ve gazetecinin haftalık ve yıllık izin hakları konusunda gazeteci yararına iyileştirmeler yapılmıştır. Kanunun getirdiği yenilikler ise şunlardır ( Atılğan, 2009: 74-75):

1. İşverenlere istihdam ettikleri gazetecilerin mukavelesini, mahallin en büyük mülki amir ve bölge çalışma müdürlükleriyle birlikte ilgili sendikaya bildirme zorunluluğu getirilmiş, böylelikle sendikaların etkinliğine destek verilmiştir.
2. Gazeteci ile işveren arasındaki hak ihtilaflarında daha önce hukuk mahkemelerine başvurulurken iş mahkemelerine başvurma hakkı tanınmıştır.
3. Gazetecilerin kıdem esasına göre terfi etmeleri esası kabul edilmiştir.

212 Sayılı Kanun gazeteciler arasında sevinçle karşılanırken, işverenler büyük tepki göstermiştir. İşverenler tepkilerini üç gün süreyle gazete çıkarmayarak ortaya koymuşlardır. Buna karşın İstanbul Gazeteciler Sendikası da bu sürede Basın adlı bir gazete yayınlamıştır. Basın Gazetesi’nde yer alan “Gazete çıkarmak çorap fabrikası işletmeye benzemez. Basın bir kamu hizmetidir” ibaresi, çalışan gazeteci ile gazete sahibinin gazetecinin ‘kim’liği hakkındaki farklılıklarını vurgulamaktadır.

212 Sayılı Kanunun kabul edilmesinden sonra yaşanan bir başka olay da gazetecinin meslek bilincinin ve kim’liğinin farkındalığının önce gazete sahiplerine karşı ortaya konulacak bir duruşla ilgili olduğunu göstermektedir. Zira gazetecinin bu bilince sahip olmaması durumunda yasal düzenlemeler ancak kâğıt üzerinde ve kişilerin inisiyatifine bağlı kalabilir. 212 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği gün gazete sahipleri üç gün süreyle gazete yayınlamamak şeklindeki kararlarını ifade eden ortak bildirimlerini kendi gazetelerinde yayınlamak istemişler

(Özsever, 2004: 84-85) ancak bazı yazı işleri müdürleri o gün gazetede isimlerinin sorumlu müdür olarak yer almasını kabul etmemişlerdir. Bunun üzerine Milliyet, Dünya ve Vatan gazetelerinde o gün yazı işleri müdürü olarak patronların isimleri yayınlanmıştır. Üç gün süreyle yayınlanmayan Milliyet, Cumhuriyet, Vatan, Dünya, Tercüman, Yeni Sabah ve Akşam gazetelerinin yazı işleri müdürleri patronlarının boykotunu onaylamadıklarını açıklayan bir bildiri yayınlamışlardır. Bildiriyi imzalamayan Hürriyet Gazetesinin yazı işleri müdürü ise sendika üyeliğinden ihraç edilmiştir.

212 Sayılı Kanun gazetecilerin çalışma ilişkileri ile ilgili yeni düzenlemeler getirirken, birkaç ay sonra kabul edilen 1961 Anayasası ile de bütün çalışanlarla birlikte gazetecilere de sendika, sosyal güvenlik, toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmıştır. 1961 Anayasasından önceki anayasalarda basın özgürlüğüyle ilgili olarak “Matbuat, kanun dairesinde serbesttir” şeklinde bir ifade bulunmasına karşın bu kez basının hak ve özgürlükleri net olarak belirtilmiştir. Bunlar (Topuz, 2003: 233-234); Basın hürdür, sansür edilemez (m. 22), yayın yasağı konamaz (m. 22), gazete ve dergiler toplatılmaz (m. 22), Gazete ve dergiler kapatılmaz (m. 22), gazete ve dergi çıkartmak için önceden izin alınmaz, mali teminat gerekmez (m. 23), haber, düşünce ve kanıların yayınlanması engellenemez (m. 23), basımevlerine ve basın araçlarına el konamaz (m. 25), düzeltme ve cevap hakkı kötüye kullanılmaz (m. 27), devlet, haberleşme hakkının kullanılması için olanaklar sağlar (m. 22-23). Bu çerçevede gazete ve dergi yayınlamak isteyenlere vergi indirimi, posta, telefon, telgraf ve teleks ücretlerinde indirim, kağıt ve araçlarda gümrük indirimi, dağıtım ve haber kaynaklarına ulaşım kolaylıkları da sağlanması hükmedilmiştir.

1961 Anayasasında çalışanlar lehine hükümler, özellikle sendika hakkı gazetecilerin toplu iş sözleşmeleriyle 212 Sayılı Kanunla sağlanan iyileştirmelerden daha iyi haklara sahip olmasının da yolunu açmıştır. Özek bu dönemde gazeteciler için çalışma koşulları, ücret, kıdem tazminatı, akdin sonra erme hallerine varıncaya kadar 212 sayılı kanunun sağladığı haklardan daha geniş hakların, toplu iş sözleşmeleri ile elde edildiğini belirtmektedir. Bu süreçte toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan gelişmeler özetle şöyledir (Karaca, 2009: 90):

1. Toplu iş sözleşmeleri ile basın sektöründe fikir işçisi-beden işçisi ayrımı geniş ölçüde kaldırılmıştır.
2. Sendikaların ve dolayısıyla işçilerin yönetime katılımı sağlanmıştır.
3. İş sözleşmelerinin feshi olanakları sınırlandırılmıştır.
4. Çalışma süreleri kısaltılmış, buna karşı yıllık izin, haftalık izin, mazeret izni süreleri uzatılmıştır.

5. Basın sektöründe çalışanların asgari ücreti ile ilgili kurallar doğrudan doğruya toplu iş sözleşmeleri hükmü haline gelmiştir.

1960 sonrası (gazete ve radyonun yanı sıra televizyonun da Türkiye'deki kitle iletişim araçları arasında yer almaya başladığı dönem) Türkiye'de medya alanında gerçekleştirilen yasal düzenlemeler şöyle sıralanabilir (Özgen, 2004: 49):

- 1961 Anayasası'nın 34. Maddesiyle yapılan düzenleme sonucunda ispat hakkı anayasal güvence altına alınmıştır. Böylece gazeteciler yapmış oldukları isnatları ispat etme ve cezai yaptırımdan kurtulma olanağını elde etmişlerdir.
- 212 Sayılı Kanun ile gazeteciler özlük haklarında önemli kazanımlar elde etmişlerdir
- 9 Ocak 1961'de yürürlüğe giren Basın İlan Kurumu'nun Teşkiline Dair Kanun ile 1960 öncesi bazı basın organlarının haksız şekilde aldıkları ve daha sonra "besleme basın" olarak adlandırılan resmi ilan dağıtımını belli bir düzene kavuşturulmuş, resmi ilanların daha adil biçimde dağıtımını sağlanmıştır.
- Gazetecilerin mesleki faaliyetlerini basın ahlak yasası bağlamında değerlendiren ilk isteğe bağlı meslek kuruluşu olan Basın Şeref Divanı 1960-67 yılları arasında faaliyet göstermiştir.
- 359 Sayılı Türkiye Radyo Televizyon Kuruluş Kanununun yürürlüğe girmesiyle 1 Mayıs 1964'te TRT kurumu kurulmuştur.

12 Mart 1971 sonrası dönemde Anayasa'nın 121'inci maddesinin değiştirilmesiyle TRT kurumunun özerkliği kaldırılmış böylece TRT tarafsız bir kamu kişisi olarak tanımlanmıştır.

1961 Anayasası'nın toplumsal yaşama getirdiği görece rahatlama ile 1960'lı yıllarda ülkede görülen siyasal ve ekonomik refah 1970'lerde yerini belki de Cumhuriyet tarihinin en karanlık ve tartışmalı on yılına bırakmıştır (Özgen, 2004: 51). 1961 Anayasası'nın basın özgürlüğü ile ilgili 22'inci maddesinin 3'üncü fıkrasındaki "basın ve haber alma hürriyeti, ancak milli güvenliği veya genel ahlakı korumak, kişilerin haysiyet, şeref ve haklarına tecavüzü, suç işlemeye kışkırtmayı önlemek ve yargı görevinin amacına uygun olarak yerine getirilmesini sağlamak için kanunla sağlanabilir" hükmü, 22 Eylül 1971'de yürürlüğe giren 1488 sayılı kanunla değiştirilmiştir. Böylelikle "basın ve haber alma hürriyeti, ancak devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünü, kamu düzenini, milli güvenliği ve milli güvenliğin gerektirdiği gizliliği veya genel ahlakı korumak, kişilerin haysiyet, şeref ve haklarına tecavüzü, suç işlemeye kışkırtmayı önlemek ve yargı görevinin amacına uygun olarak yerine getirilmesini sağlamak için kanunla

sınırlanabilir” şeklinde bir hüküm getirilmiştir. Sonuçta yasa, eleştirel yaklaşım içeren yorumları ve bundan dolayı kurum veya bireyleri kolaylıkla kurulu anayasal düzene karşı gelmekle suçlayabilecek bir düzenleme haline getirilmiştir (Özgen, 2004: 52-53).

12 Eylül 1980 ise Türkiye’de genel toplumsal, siyasal, ekonomik yaşamda olumsuz anlamda bir dönüşümün miladı olarak bütünün için de gazeteler ve gazeteciler için de önemli bir tarihtir. 12 Eylül 1980, sosyal devlet anlayışından uzaklaşılmasının, küresel sermayenin lehine düzenlemelerin hayata geçirilmeye başlanmasının dönüm noktası olmuştur. Ekonomik, siyasal, toplumsal yaşamdaki hızlı dönüşümler medya kuruluşlarında da yaşanmış, basın özgürlüğü, gazetecinin çalışma koşulları ve iş güvencesi açısından eleştirilerin odak noktasına yerleşen tekelleşme, çapraz mülkiyet yapısı ve medyanın içinde yer aldığı siyasal ve ekonomik yapının yararına politikaları hızla gündeme gelmiştir. Doğan Tılıç’ın kaydettiği gibi, “1980’lerden sonra, (...) medya sahipliği yapısında köklü bir değişim yaşandı. Geleneksel sahiplik yapısı, yerini yeni sahiplik yapısına bıraktı. (...) Yeni sahiplik yapısının, hem aşırı ticarileşme biçiminde bütün iletişim sürecini, hem de birey olarak doğrudan gazetecileri doğrudan etkilediği görülüyor”du (Özgen, 2004:70; Tılıç, 1999).

Dönemin güçlü hükümetinin başbakanı Turgut Özal’ın “Türkiye’de iki buçuk gazeteden fazlasına gerek yok” düşüncesi, Asil Nadir’in aralarında Günaydın Gazetesi, Veb Ofset Grubu, Güneş Gazetesi, Nokta, Ekonomik Panorama gibi gazete, dergi ve diğer birçok yayın kuruluşu satın almasıyla gerçekleşmeye başlamıştır. Büyük sermayenin medyaya girişi ile teknolojiye yapılan yatırım da hızla artmış buna karşın gazetecilerin özlük haklarında paralel bir gelişme olmamıştır. Bu dönemi özel radyo ve televizyon yayınlarının başlaması izlemiştir. Medyanın teknolojik yapısı ve mülkiyeti ile ilgili gelişmeler çalışanların özlük haklarına yansımaya da mülkiyeti elinde bulunduranlar lehine “güç” olarak önemli bir işlev görmektedir. Mülkiyeti elinde bulunduranların dayanışması medya çalışanlarının, özellikle gazetecilerin “özgürlüğü” ve bu özgürlüğü sağlayacak güvencelere ilişkin düzenlemelerin gerekli ve yeterli ölçüde hayata geçirilmesini önlemiştir. Buna karşın gazetecilerin örgütlenme, gazeteci örgütlerinin sahip çıkma, koruma, kim’lik bilincinin yeterliliği bir tartışma konusudur. Siyasal iktidarın, medyanın mülkiyetini elinde bulunduranlar lehine düzenlemeler yapmasını sağlayan patronların dayanışması ve bilincine karşın gazeteci ve meslek örgütlerinin bir baskı grubu olarak etkide bulunamama güçsüzlüğü, üzerinde durulması gereken bir konudur.

Bu süreçte sendikasılaştırma baskısı ile fikir işçisi kapsamında değil de 1475 sayılı yasa kapsamında istihdam etme çabaları, gazeteciyi işveren karşısında iyice zayıflatmıştır. Çok sayıda gazete, dergi, radyo, televizyon gibi medya kuruluşunun bir patrona ait olmasının başka bir

sonucu da bir gazetecinin aynı anda birden fazla medya kuruluşu için çalışmasının sağlanmasıdır. Böylelikle işveren en az sayıda gazeteci ile işlerini sürdürmekte, birçok medya kuruluşu olmasına karşın sahiplik birkaç elde toplandığı, kimi zaman da centilmenlik anlayışıyla bir gruptan ayrılan gazeteciyi diğerlerinin çalıştırmadığı görülmekte, kadrolu değil de telif ücreti ile çalıştırma da yaygın bir uygulama alanı bulmakta; gazeteci gitgide daralan sınırlar içinde hapsolmektedir.

Gazetecinin iş güvencesi ve çalışma koşulları ile ilgili son yıllarda gündeme gelen İş Güvencesi Yasası da anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. İlk olarak 2002’de çıkarılan İş Güvencesi Yasası’na basın çalışanları da eklenmiş, yürürlüğü 2003 yılına bırakılan yasada yapılan değişikliklerle iş güvencesinden yararlanabilmek için en az 30 işçi çalıştıran işyerlerinde çalışıyor olma sınırı belirlenmiştir. Böylelikle iş güvencesi özellikle yerel medya kuruluşlarında çalışan gazeteciler için baştan söz konusu olmamaktadır.

### **Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecinin İş Güvencesi ve İş Güvencesi Ödemeleri**

Türkiye’de gazetecinin iş güvencesi 13 Haziran 1952’de çıkarılan ve 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunla düzenlenmiştir. 5953’de 4 Ocak 1961’de 212 Sayılı Kanunla değişiklikler yapılmıştır. 10 Ocak 1961’de yürürlüğe giren 212 Sayılı kanunda gazeteciler lehine değişiklikler yapılmıştır. 2003’te yürürlüğe giren İş Güvencesi Kanunu’na basın çalışanları da eklenmiştir ancak, Kanun en az 30 işçi çalıştıran işyerlerini kapsamaması nedeniyle bütün gazeteciler için geçerli değildir. Basın İş Kanunu kapsamına giren iş ilişkilerinden bir kısmının 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun’un 38. maddesinde düzenlenmesi nedeniyle radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanlar 5953 sayılı Kanun kapsamındadır. Ancak Akyiğit, 3984 Sayılı Kanunun 38’inci maddesi ile ilgili bazı sıkıntılara dikkat çekmektedir (1999: 886-887): “3984 sayılı Kanun md. 38 dikkate alındığında işitsel ve görsel yayın organları olan radyo ve Televizyonların haber (le ilgili) birimlerinde çalışanların da (belki de televizyon gazeteciliği/radyo gazeteciliği yahut muhabirliği gibi adlarla) gazeteci sayılarak Basın İş Kanununa tabi olacağı söylenebilir. Ancak bu konuda kimi tereddütlerin ortaya çıkabilmesi muhtemeldir. Öyleki 3984 sayılı Kanun md. 38’in kenar başlığında radyo ve televizyon kuruluşlarının “haber birimlerinde çalışanlar”dan söz edilmişken madde metninde anılan kuruluşların “haberle ilgili birimlerinde çalışanlar” ifadesine yer verilmiştir. Durum bu olunca bu her iki deyim aynı şeyi anlatıp anlatmadığı zihinleri bulandırabilir. Örneğin “haber birimi”nin belki yalnızca haberin hazırlanıp sunulduğu departmanı (uygulamadaki adıyla haber

dairesini) anlattığı düşünülebilir. Buna karşın “haberle ilgili birimler”in yalnızca bununla kalmayıp yan bazı uğraş mensuplarını da içerip içermeyeceği tartışılabilir gözükmektedir.”

212 Sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle kısa adıyla Basın İş Kanununda gazeteci tanımlanarak kanunun kimleri kapsadığı belirtilmiştir: “Bu kanun hükümleri, Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu’ndaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.”<sup>3</sup> Buna göre 5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci sayılmak için belli şartların bir arada bulunması gerekmektedir. “Yasa Koyucu 1. madde ile Kanun’un, Türkiye’de yayınlanan gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajanslarında çalışan fikir ve sanat işçilerinden İş Kanunu’ndaki “işçi” tarifi kapsamına girmeyenler ve bunların işverenleri bakımından uygulanacağını düzenlemiştir. Maddenin son fıkrası uyarınca Kanun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denilecektir (Uçum- Karataş) Şuğle’nin de belirttiği gibi (2001):

Basın İş Kanunu'nda gazeteci tanımı birçok unsurdan oluşmaktadır. Türk iş hukukunda gazeteci için ayrı bir yasa ve özel düzenlemeler getirildiğine göre, her şeyden önce gazetecinin kim olduğunu tam olarak belirlemek gerekir. Bu belirlemeyi yapabilmek için, gazetecilik mesleğinin çerçevesini, yapısını, içeriğini, uygulanma koşullarını, çalışma yerlerini ortaya koymak gerekir. Esasen yasa koyucudan bütün bu konularda tam bir belirleme yapabilmesi beklenmemelidir. Gazetecilik gelişmekte olan bir meslektir. Bu nedenle tüm gereksinimleri karşılayacak tam bir yasal tanım verme olanağı bulunmamaktadır. Bu konuda yargı organına da önemli görev düşmektedir. Yasal tanımdaki olası yetersizlikler karşısında yargının, somut olaylarda vereceği kararlar ile, kimlerin gazeteci olduğunu olabildiğince açıklığa kavuşturması gerekmektedir. Kanunun 1’inci maddesinde, gazeteci sayılabilmek için, kişinin Türkiye’de yayımlanan gazete ve süreli yayımlarla haber ve fotoğraf ajanslarında çalışmasını öngörmüştür. Buna göre gazetecinin çalışma yerleri, yasada açıkça sayılmış ve sınırlanmıştır. İlk bakışta açık gibi görünen bu ifade, beraberinde önemli bir tartışmayı getirmektedir. Şöyle ki, bir kimsenin, özellikle yazılı basında çalışan bir kimsenin gazeteci sayılabilmesi için gazete ya da dergi, nesne anlamında eserlere gereksinim vardır. Ancak, acaba adına gazete ya da dergi denilen her türlü eserin örneğin yazarı ya da muhabiri gazeteci sayılacak mıdır, yoksa acaba gazeteci sayılmak için bir gazete ya da dergi işletmesinde mi çalışıyor olmak gereklidir?

Şuğle’nin altını çizdiği bu belirsizliği şöyle bir soruyla daha somut olarak sormak ve durumu netleştirme gereğini ortaya koymak mümkündür: Aylık bir astroloji ya da haftalık bulmaca dergisinde çalışan kişiler gazeteci midir? Bir ekonomi dergisinde haftalık değerlendirme yazan kişi ile astroloji dergisinde haftalık burç analizi yapan kişi aynı işi mi yapmaktadır ve ikisi de gazeteci midir? Uçum ve Karataş’a göre; gazeteci sayılmak için yapılan işin niteliği, çalışmanın içeriği, gazeteye günlük ve düzenli yazı yazma, başlıca bu işten gelir

<sup>3</sup> Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştiranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hk Kanun Madde 1 (Değişik: 4/1/1961 - 212/1 md.)

elde etme, enformasyon amaçlı güncel yazı yazma, mevkutenin umuma hitap etmesi, devamlılık arz etmesi, bağımlılık unsurunun sıkı olmaması gibi ölçütler kullanılmaktadır. Kanun'daki tanımların yetersizliğine ilişkin birçok eleştiri olmakla birlikte Kanun'daki belirlemenin iş yeri ve işin niteliğine göre yapıldığını söylemek mümkündür.

Basın İş Kanunu'na göre gazeteci sayılma, Türkiye'de yayınlanma ön koşuluna bağlıdır. “Kanunun 1'inci maddesinde gazeteci sayılabilmek için, kişinin Türkiye'de yayımlanan gazete ve süreli yayınlarla haber ve fotoğraf ajanslarında çalışması öngörülmüştür. Buna göre gazetecinin çalışma yerleri, yasada açıkça sayılmış ve sınırlanmıştır” (Şuğle, 2001: 26). Ancak, “uygulamada Kanun'un kapsamı ile ilgili sorun çıkabilecek çalışma alanlarından biri de internet haberciliğidir. İletişim teknolojisindeki hızlı değişim internet haberciliğinin yaygınlaşması sonucunu doğurmuştur. Yazılı basında yer alan gazete ve mevkutelerin web sayfası olduğu gibi sadece internet yayıncılığı yapan oluşumlar da mevcuttur. Bu yayınların Basın Kanunu'na tabi olup olmaması sorunu beraberinde internette yazı yazan kişilerin gazeteci sayılıp sayılmayacağı ve Basın İş Kanunu'na tabi olup olmayacağı meselesini doğurmaktadır. Örneğin internet yayınlarına dünyanın her yerinden erişim mümkündür. Bu durumda Kanun'un 1. maddesine belirtilen “Türkiye'de yayınlanma” ölçütü ne derece korunabilecektir. Kanun'daki, gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajanslarında çalışma tahdidi olarak mı değerlendirilmelidir? (Uçum; Karataş).

Kanunun 2'nci maddesinde, birinci maddedeki koşullara uysalar dahi kimlerin bu yasa kapsamına girmediği belirtilmektedir: “Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz”. Akyiğit'e göre Kanunun 2'nci maddesi dikkate alındığında “... devlet, vilayet ve belediyeler, İktisadi Devlet Teşekkülleri ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetlilerin Basın İş Kanunu'na tabi olmadığı ortaya çıkmaktadır. Memur açısından zaten problem çıkmayacak ise de “hizmetli” deyiminin işçiyi ifade edip etmeyeceği üzerinde durulabilir. Öğretide 1568 sayılı TRT Kanunu'ndan hareketle TRT'de çalışan personelin hizmet akdiyle çalışamayacağı dile getirilmekte ise de durum tartışmalıdır. Bir kimsenin hizmet akdinin Basın İş Kanunu'na tabi olabilmesi için, onun “gazetecilik mesleğinin ifası” biçiminde de yorumlanabilen “fikir ve sanat işinde çalışması” gereklidir. Örneğin; muhabir, redaktör, fotoğrafçı, ressam, karikatürist, çevirmen, düzeltmen gibi kimselerin bu tür bir işte çalıştıkları kolaylıkla söylenebilir. Buna karşın matbaa teknisyeninin, sekreter ve daktilonun gazeteci sayılmaları mümkün değildir.”



Gazete idare müdürlerinin gazeteci niteliği bulunup bulunmadığı konusunun tartışmalı olduğunu belirten Akyiğit, bunların yalnızca fikir işçisi niteliği taşıyıp gazeteci sıfatlarının bulunmadığını kaydetmektedir.

Kanunun 4'üncü maddesinde gazeteci ile işveren arasında bir yazılı sözleşme yapılmış olması ve bu sözleşmede işi nev'i, ücret miktarı ve gazetecinin kıdeminin belirtilmesinin zorunlu olduğu belirtilmektedir. Aynı maddede gazetecinin her iki yılda bir terfi edeceği de belirtilmektedir. "4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesine göre, süresi bir yıl ve daha uzun olan belirli süreli sözleşmeler dışında yazılı iş sözleşmesi yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Basın İş Kanunu'nda işin nevi, ücret miktarı ve gazetecinin kıdeminin de basın iş sözleşmesine yazılması ve değişiklik olması halinde bu durumun sözleşmeye işlenmesi öngörülmüştür. İş Kanunu'nda bu konuda doğrudan düzenleme yoktur. Ancak sözleşmede bulunması gereken asgari şartlar 8. maddenin 3. fıkrasından dolayı olarak anlaşılmaktadır. Yazılı sözleşme bulunmayan hallerde işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ve haftalık çalışma süresini, varsa ekleriyle birlikte temel ücreti, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge verme zorunluluğu öngörülmüştür" (Uçum; Karataş). Basın iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması şartı Kanun'da "mecburidir" ibaresi ile yer bulduğunu, bu ifadenin yazılı sözleşme mecburiyetinin ispat şartı mı geçerlilik şartı mı olduğu tartışmalarına yön verdiğini belirten Uçum ve Karataş'a göre<sup>4</sup>; "Öğretide bazı yazarlar yazılı sözleşmenin geçerlilik koşulu olduğunu savunurken baskın görüşe göre bu bir ispat şartıdır. Mecburiyetin ispat şartı olacağını savunan yazarlar bakımından yazılı sözleşme zorunluluğunun geçerlilik koşulu değil ve fakat gazetecinin haklarını korumak bakımından önlem niteliğinde olduğu vurgulanmaktadır. Yargıtay da yazılı sözleşme zorunluluğunun ispat şartı olduğunu kabul etmektedir. Gerçekten de yazılı sözleşme zorunluluğunun geçerlilik koşulu olarak kabulü, uygulamada gazeteci aleyhine sonuçlar doğurabilir. Yasa koyucunun amacı bu hükümle gazetecilerin çalışma koşullarında belirlilik yaratmak ve güçlendirmektir. Aykırı düşünce gazetecileri daha zor durumlara sokacaktır. Basın İş Kanunu'nun 26. maddesinde işveren aleyhine öngörülen para cezası da dikkate alındığında yazılı sözleşme zorunluluğunun ispat şartı olduğunu söylemek mümkündür. Bu belirleme yapılırken gözetilmesi gereken temel unsur, tarafların nitelendirmeleri veya aksi ispatlanabilecek belgelerin içeriği değil ve fakat sözleşme ile faaliyette bulunan kişinin yaptığı işin niteliğidir. Basın iş sözleşmesi olsa dahi ilgili kişinin

<sup>4</sup> Uçum-Karataş; SÜZEK, İş Hukuku, s. 246. TUNÇOMAĞ, Kenan – İş Hukuku I, s. 147. İstanbul 1984. CENTEL, Tankut – İş Hukuku I, s. 112. İstanbul 1994. GÖKTAŞ - ÇİL, s. 27. NARMANLIOĞLU, OĞUZMAN, ŞUĞLE, ÇENBERCİ, GÖKTAŞ - ÇİL bu görüştedirler. Görüşler için bkz. GÖKTAŞ - ÇİL, s. 27. ŞUĞLE, Basın İş, s. 32. ŞUĞLE, Gazeteci, s. 115. ŞAKAR, Basın İş, s. 54. TUNCAY, s. 44. ATILGAN, s. 71.

gerçekten gazetecilik faaliyeti yapmaması hallerinde taraflar arasındaki hukuk, Basın İş Kanunu'na tabi olmamalıdır.”

Gazetecinin iş güvencesi ödemelerinden yararlanabilmesi ile ilgili koşullar, genel çerçeveyi oluşturan bu maddelerin dışında 6, 7 ve 11'inci maddelerinde ve 3984 Sayılı Kanunun 38'inci maddesinde düzenlenmektedir. Basın İş Kanununun 6'ncı maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi hali ve bu durumdaki iş güvencesi ödemelerini (kıdem tazminatı) düzenlenmektedir. Buna göre:

- Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır.
- Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır.
- Akdin feshi halinde gazeteci, bu süreye göre hesaplanacak tazminatı almaya hak kazanır.
- Birinci maddenin şümulüne giren bir işyerinde işverenle arasındaki hizmet münasebeti bir veya müteaddit mukaveleye istinaden fasılasız olarak en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten sonra muteber olur. Beş seneden az hizmeti olanlar için bu ihbar müddeti bir aydır.
- İhbar müddetinin son günü olan tarih tazminata esas tutulur ve yıllık izinden sayılmaz.
- Gazeteci yıllık iznini kullanmamışsa, işine son verilmesi halinde, izin müddetine ait ücreti kendisine peşin olarak verilir.
- Hizmetine bu madde hükümlerine göre son verilen gazeteciye feshi ihbar edilen mukavelenin taallük ettiği her hizmet yılı veya küsuru için, son aylığı esas ittihaz olunmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir. Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz. İlk mukavele yılında bu miktar hesaplanmaz.
- Bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişinden itibaren hesaplanır. Ancak, buna aykırı olarak işverenle gazeteci arasında yapılacak mukavele muteberdir.
- İşverenin maddi imkânsızlık sebebiyle gazetecinin tazminatını bir defada ödeyememesi halinde, tediye en çok dört taksitte yapılır ve bu taksitlerin tamamının

süresi bir yılı geçemez. Ancak, bu bölünme o iş yerinin mali vergisini tahakkuk ettiren maliye şubesinin, müessesenin zarar etmekte olduğu kararı üzerine yapılabilir

Basın İş Kanununun 6'ncı maddesine göre, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın bildirimli feshi halinde gazeteci kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Aynı kanunun 12'inci maddesinde ise gazetecinin 6 aydan uzun süren hastalık halleri nedeniyle işverenin sözleşmeyi feshetmesi ile ilgili düzenleme vardır: "Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir. Bu maddenin birinci fıkrasında yazılı haller dolayısıyla vazife göremeyecek duruma düşüp de işveren tarafından işinden çıkarılan gazeteci, azami bir yıl içinde iyileştiği takdirde tekrar eski işine tercihan alınır."

Öz olarak Basın İş Kanunu çerçevesinde iş güvencesi ödemesine (kıdem tazminatına) hak kazanma koşullarının şöyle belirlendiği görülmektedir (Akyiğit, 1999: 885):

- 1) Basın İş Kanunu'na tabi bir hizmet akdiyle çalışma söz konusu olmalı,
- 2) Hizmet akdi belirli biçimlerde son bulmalı,
- 3) Kıdem koşulu gerçekleşmelidir.

Gazetecinin iş güvencesi ile ilgili olarak Basın İş Kanunu'nun ilgili maddeleri yanı sıra 4773 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı Kanun da düzenlemeler getirmektedir. "212 Sayılı kanunun 6'ncı maddesine 9.8.2002 tarihinde yayınlanan 4773 Sayılı Kanunun 12'nci maddesi ilave edilmiş, ayrıca, 22.5.2003 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununun 116'ncı maddesi ile değişikliğe uğramıştır. Bu nedenle Kanunun 6'ncı maddesini bu değişikliklerle yorumlamak gerekir. Zira 4857 Sayılı İş Kanununun 116'ncı maddesine göre; 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunun kıdem tazminatı ile ilgili 6'ncı maddesinin, 4857 Sayılı İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29'uncu maddeleri ile kıyas yoluyla uygulanacağı hükme bağlanmıştır" (Atılğan, 2009: 136). İlgili maddeler ve bunlarla yapılan düzenlemeler şöyledir:

4847 Sayılı Kanunun 18'inci maddesi feshin geçerli sebebe dayandırılması ile ilgilidir. Buna göre:<sup>5</sup>

- Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya

da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66'ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

Atılğan'a göre (2009: 138) bu madde ile işverenin keyfi işten çıkarmasının önü kesilmeye çalışılmıştır. Ancak bu maddenin "işverenin birden çok işyerini tek işyeri" gibi değerlendirebilmesi toplu işten çıkarma ile ilgili 29'uncu maddeye zemin hazırlamaktadır. Bu da işveren lehine bir düzenlemedir.

4857 Sayılı İş Kanununun 19'uncu maddesi işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesini zorunlu kılmaktadır:

"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır. "<sup>6</sup>

25'inci maddenin II numaralı bendi şöyledir:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

Bu düzenleme ile getirilen hükümlerin muğlak olduğu ve işten çıkarmaların kolaylaştırıldığı kaydedilmektedir (Atılğan, 2009: 140).

4857 Sayılı Kanunun 20'nci maddesinde fesih bildirimine itirazın nasıl yapılacağı belirlenmiştir. 21'inci maddede ise geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları düzenlenmiştir. Buna göre;<sup>7</sup>

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

4857 Sayılı Kanunun 29'uncu maddesinde yapılan düzenlemelerle Atılğan'a göre işverene çalışma yaşamını tehdit edecek düzeyde birtakım yeni haklar sağlanmıştır (Atılğan, 2009: 143); "Bu maddelerin gazetecilere de uygulanacak olması, tüm gazetecilerin haklarında bir kayıp yaratmasının yanı sıra, çalışma yaşamını tehdit edecek düzeyde işverene yeni haklar sağlamıştır. Bu koşullar altında tekelci medya düzeni içinde işverenin bu haklarını kolay biçimde kullanarak çalışanlar üzerindeki gücünü ve sömürüsünü arttıracaklarını söylemek kehanet olmayacaktır". 4857 Sayılı Kanunun 29'uncu maddesi şöyledir:<sup>8</sup>

"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.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde

son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.”

### Sonuç Yerine

Gazetecilerin çalışma koşullarının hem beden işçilerinden hem de içinde yer aldığı fikir işçilerinden ayrı olarak düzenlendiği ya da düzenlenmesi gerektiği “gazeteci”nin nasıl tanımlandığı ve gazetecilik mesleği ya da işinin ne olduğunu açıklamayı gerektirmektedir. Ancak asıl sorun da burada karşımıza çıkmaktadır. Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi’ne göre;<sup>9</sup> “Düzenli bir şekilde, günlük yahut süreli bir yazılı, görüntülü, sesli, elektronik veya dijital basın ve yayın organında kadrolu, sözleşmeli ya da telif karşılığı, haber alma, işleme, iletme veya görüş, fikir belirtme görevi üstlenen ve asıl işi işi ile başlıca geçim kaynağı bu olup çalıştığı işletme ile ilgili yasalar karşısındaki konumu bu tanıma uygun olanlar” gazetecidir. Basın İş Kanunu'nda gazetecinin tanımı (Şuğle, 2001), kanunun şümulü başlıklı

1. maddesinde yapılmıştır. Bu maddenin 1952 tarihli ilk halinde, “Bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan mevkutelerle haber, fotoğraf ajanslarında veya benzeri yayın müesseselerinde ve matbaalarında başmuharrirlik, muharrirlik, mesul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muhabirlik, mütercimlik, musahhihlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcülük, istihbarat telsizciliği ve radyoculuğu, gazete müdürlüğü gibi her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki ‘işçi’ tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ecir olarak çalışanlara (gazeteci) denir” hükmü yer almaktadır. Ancak bu maddede 1961 tarih ve 212 sayılı yasa ile değişikliği gidilmiş ve gazeteci yeniden tanımlanmıştır. Buna göre, “Bu kanun hükümleri, Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki ‘işçi’ tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.” Bu yeni haliyle madde bugün de geçerlidir.

Mevcut yasalara göre gazeteci sıfatını kazanmak için bir medya kuruluşunda gazeteci olarak istihdam edilmek yeterlidir. Gazetecilik sıfatını vermek ise bir mevkute çıkaracağını

<sup>9</sup> Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi, <http://www.tgc.org.tr/bildirge.html>, erişim tarihi 2 Nisan 2010

beyan ederek işe koyulan herhangi birinin kararına bağlıdır. Berber dükkânı, ekmek fırını ya da başka bir işletme açmak ya da bir başka mesleğe mensup olmak için paradan başka belirleyiciler söz konusudur. Örneğin eczane açmak için bu konuda eğitim almış ve eczacılık diplomasına sahip olmak, berberlik yapmak için çıraklık ve kalfalık belgelerine sahip olmak gerekir. Bir bakkal dükkânı işleten herhangi bir kişi gıda maddesi sattığı için belli aralarla sağlık muayenesi yaptırmak zorundadır. Hukuk öğrenimi gören kişi baroya kaydolmadan avukatlık yapamaz. Hastane işleten girişimci tıp öğrenimi görmeyen birini hekim olarak istihdam edemez. Ancak insanların kendi tanıklıkları dışındaki olan biteni öğrenebilecekleri en temel kurum medyada işletme açmak yeterli sermayeyle girişimde bulunmaya, insanların zihnine hitabetme yetisine sahip olmayı sağlayan gazeteci sıfatına sahip olmak da sermayedarın bu sıfatı vermesine bağlıdır. İşveren mülkiyet ve yönetim konusunda herhangi bir ehliyet sahibi olmak zorunda değildir ama gazetecinin yasalar önünde “gazeteci” olarak kabul edilmesi, “gazeteci”ye ait yasal haklardan yararlanabilmesi işverenin kontrolündedir.

Yasalar önünde “gazeteci” olarak kabul edilmek öyle sıkı sıkıya işverenin ukdesine bağlanmıştır ki bu basın kartı sahibi olabilmenin de temel koşullarından biri olarak ortaya çıkmaktadır. Basın Kartı Yönetmeliği’ne göre (madde 3)<sup>10</sup> “5953 sayılı Kanun kapsamında fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar” gazeteci olarak kabul edilmektedir. Kısacası gazetecilik alanında lisans düzeyinde öğrenim görmenin yeterli bulunmadığı kadar özel, “gazeteci” sıfatını kazanmak bu alanda en temel bilgilere sahip olmasanız da işverenin kişiyi gazeteci olarak istihdam etmesi ile mümkündür. Gazetecilik mesleğini yalnız bu alanda öğrenim gören kişilerin yapması gerektiği görüşüne genellikle karşı çıkmaktadır. Oysa nasıl bir çiftçi eviyle tarlası arasında traktör kullandığında sorun olmaz ama karayolunda trafiğe çıkmak için “ehliyete” sahip olması gerekirse haber, enformasyon ve düşünce toplama ve iletmedeki rolleri dolayısıyla hem gazetecilik hem de medya mülkiyeti bir ehliyet gerektirmelidir. İşi dolayısıyla ekonomi alanında uzmanlaşan bir gazeteciye “ekonomist”, hukuk alanında uzmanlaşan bir başka gazeteciye “avukat” unvanı ve sıfatı verilemez. Ancak avukatlık yapmak istemeyen ve gazeteciliğe yetenekli olan hukuk öğrenimi görmüş bir kişi başkaca bir eğitim almadan “gazeteci”lik ehliyetine sahip olabilir. Bu durumun ‘evi ile tarlası arasında hiç kaza yapmadan ve

---

<sup>10</sup> Basın-Yayın Ve Enformasyon Genel Müdürlüğü Basın Kartı Yönetmeliği (Resmi Gazete: 23 Mart 2001 - 24351), <http://www.byegm.gov.tr/basinmevzuati/basinmevzuati-son.htm>



sıkıntı yaşamadan traktör kullanabilen çiftçiye karayolu trafiğine çıktığında ehliyet sahibi olmasına gerek yoktur' demekten farkı nedir? Nasıl evle tarla arasında traktör kullanmakla karayolu trafiğinde traktör hatta motosiklet kullanmak arasında fark var ve ikincisinde kurallara uyulmadığında can ve mal kaybı yaşama olasılığı yüksekse anlatım özgürlüğünün kişisel anlamda hak olması ile anlatım özgürlüğünün gerçekleşmesine aracılık etme ve bundan kaynaklanan hakları ne iş yaptığının bilinci ve sorumluluğu ile kullanmak da o kadar farklıdır. Gazetecilik, en azından anlatım özgürlüğünün gerçekleşmesine aracılık etme sorumluluğuna paralel bir "ehliyet"i gerektirmektedir.

Görülmektedir ki Türkiye'de (mevcut yasalara göre) gazetecilik öyle özel bir meslektir ki bir yandan gazetecilik alanında yükseköğrenim görmek "gazeteci" sıfatı kazanmaya yetmemekte ancak diğer yandan bu alanda öğrenim görmeden, herhangi bir eğitim almadan bu sıfat kazanılıp "gazeteci" olunabilmektedir. Bu ilginç bir çelişkidir. Gazeteciliği bu çerçevede ele alan, gazetecinin iş güvencesi ve çalışma koşullarını buna göre düzenleyen anlayış, gazeteci sıfatını kazanmayı nasıl mülkiyet sahibinin istihdamına bağlamışsa, gazetecinin özgürlüğünün sınırlarını da aynı şekilde işverenin onayladığı/onaylayacağı çerçeveye belirlemiştir.

Türkiye'deki uygulamanın aksine bir çok ülkede gazeteci sıfatına sahip olmak için bir medya kuruluşunda gazeteci olarak istihdam edilmek yetmemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) yaptığı araştırmaya göre (Bohere, 1986) birçok ülkede mesleğe başvuruyu hükme bağlayan mevzuat dikkate alındığında, 'gazeteci olmayı istemekle gazeteci olunamamaktadır.' Mesleğe başvuru sayısız biçimlerde kontrol edilmekte, profesyonel gazeteci unvanı yasa veya mesleğin kendisi tarafından tanınmakta ve korunmakta, bu da uygulamada bazı güvence ve yararlar sağlarken aynı zamanda ahlaki açıdan birtakım yükümlülükleri de getirmektedir. Birçok ülkede gazetecilik eğitimi olmaması ya da yetersiz bulunması nedeniyle işletme içinde veya işletmenin yönlendirmesi altında dışarıda bir eğitimden geçmek mesleğe girişin normal yoludur. UÇÖ'nün araştırmasına göre (Bohere, 1986):

Ülkelerin bir kısmında özel bir kuruluş tarafından mesleki sicile tescil ve bir kart çıkarılmak suretiyle gazetecilik statüsü tanınmaktadır. Örneğin Belçika'da onaylama komitesi olarak tanınan özel bir komite adaylar üzerinde karar vermekte, ulusal basın kartı, paso ve özel araba plakaları bu çerçevede sağlanmaktadır. Kosta Rika'da gazetecilerden oluşan bir mesleki kolej, mevzuat ile öngörülen standartlara uygun olarak mesleğe kabule karar vermektedir. Fransa'da belirli idari kolaylıklar sağlayan kimlik kartı, yedi gazete yöneticisi ve yedi gazeteciden kurulu Profesyonel Gazeteciler Kimlik Kartı Komitesi'nce verilmektedir. Madagaskar'da, iki hükümet temsilcisi, gazete ve ajans yöneticilerinin kendi aralarından

seçtikleri üç üyeden oluşan bir komite benzer işlevi görmektedir. İtalya’da Gazeteciler Enstitüsü Konseyi aynı zamanda gazeteciler siciline tescil edilecek kişileri kararlaştırmaktadır.

Türkiye’deki Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü de benzer bir işlev görmektedir. Ancak diğer ülkelerle Türkiye arasında gazetecilik mesleği arasındaki önemli bir fark daha gazeteciliğe başlarken ortaya çıkmaktadır.

Almanya’da, günlük gazetelerde çalışan gazetecilerin yaklaşık yüzde 90’ı iki yıllık bir meslek içi eğitimden geçmektedirler. Basın ve gazetecilerin sendikaları arasında ortak bir anlaşma uyarınca 1968 yılında belirlenen esaslar çerçevesinde yürütülen iki yıllık eğitim programının hayata geçirilmesinde üniversitede verilen eğitimin fazla akademik ve belli konularda yetersiz bulunmasının da etkili olduğu belirtilmektedir.

Arjantin’de profesyonel gazetecilerin statülerine ilişkin 1956 tarihli yasa uyarınca gazeteci adayları ancak iki yıllık bir hizmetten sonra yasada tanımlanan mesleki kategorilerden birine yerleştirilmektedir. Buenos Aires’te ise 1975’ten buyana basın işletmelerinin mesleki eğitim programları düzenlemeleri zorunludur.

Avustralya’da 1974 tarihli iş yasasına göre yüksek eğitim kuruluşlarında gazetecilik eğitimi görenler mesleğe aday gazeteci (cadet) olarak girmektedirler. Aday gazeteci statüsü yüksek öğrenim görenler için bir yıla indirilmiştir.

Fransa’da gazetecilerin tabi oldukları ulusal toplu iş sözleşmesinin hükümleri uyarınca profesyonel gazeteci ünvanı iki yıllık bir kurs sonunda verilmektedir.

Yeni Zelenda’da da aday gazeteci (cadet) ve dereceli gazeteci ayrımı vardır ve işverenler aday gazetecilere iyi bir eğitim vermeye zorlanmaktadır. Yeni Zelenda’da 1972’de kurulan Gazeteci Eğitim Kurulu’nun teknik yardımı ile yürütülen bu eğitimlerde bir aday gazeteci çalışırken aynı zamanda haftada altı saat ders almakta, iki yıl çalışma sonunda belirlenen ölçütler içinde başarılı bulunursa ilk yıl gazetecisi, üç yıllık çalışma sonunda yine başarılı olmak kaydıyla ikinci yıl gazetecisi derecesine terfi etmektedir.

İngiltere’de adayların mesleki eğitimi Gazetecilerin Eğitimi Ulusal Konseyi tarafından denetlenmekte, gazeteci adayları hem stajyer olarak çalışabilmekte hem de eğitim alabilmektedirler.

Türkiye’de temel bir gazetecilik eğitimi almadan “gazeteci” olabilmenin bir “kim”lik, meslek bilincinin oluşmamasına, sağlanan kimi hak ve özgürlükler gibi meslek ahlak kurallarının, değerlerin de kâğıt üzerinde kalmasına etkisi ne orandadır tartışılır. Ancak,

gazetecilik sıfatının kazanılmasının öncelikle işverenin ukdesinde olmasının mesleki değerler, ahlak kuralları ve topluma karşı sorumluluk açısından oldukça etkili olduğu ise tartışma götürmez. Aksini ileri sürenlerin ise önce “işveren 5593 sayılı yasaya göre istihdam etmez de normal işçi olarak istihdam ederse gazetecinin gazeteciye özgü hangi hakları kullanabileceği, basın kartını nasıl alabileceğini” yanıtlaması gerekir. Yine aksini ileri sürenlerin, birkaç elde toplanan medya patronluğunun, işten atılan gazetecinin nasıl çaresiz kalmasına yol açtığını buna da mevcut yasal düzenlemelerdeki haliyle iş güvencesinin hiçbir şekilde çözüm getiremediğini görmemeleri gerekir. Aynı zamanda bir gruba ait farklı medya işletmelerinin ortak havuzdan yararlanabilmeleri işletmelere ekonomik avantaj sağlarken, gereksinim duyulan gazeteci sayısının azalması dolayısıyla gazetecilerin ne kadar zora girdiğini de görmemeleri gerekir. Apaçık görülen ise tüm bu yapılanmaların mevcut iş güvencesi düzenlemelerini de anlamsız kılacak şekilde kimin işine geldiğidir. Kılıç'ın (2005: 130-141) gazetecilerin habercilik görevlerini yerine getirirken haberin toplanmasından yayınlanmasına kadar geçen editoryal süreçte haber içeriklerine etki eden unsurlarla ilgili araştırması bu konuda ilginç veriler sunmaktadır. 1998'de parlamento muhabirlerine yönelik düzenlenen araştırmada, muhabirin haber yapması sürecinde etkili olan unsurlar belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler haber içeriklerine etki eden etmenler arasında örgütsel etkilerin diğer etmenler yanında daha belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma kapsamında "gazetecilerin ideolojileri", "haber kaynağı durumundaki parlamenterler" haber üzerinde baskı oluşturacak etkenler olarak belirlenmekle beraber, parlamento muhabirlerinin haber yapma sürecinde "kurumsal etkiler" kadar belirleyici olmadıklarını göstermiştir. Nitekim bir yıla yakın zamandır grevde olan Sabah- ATV çalışanlarının bu eyleminin haberlerde ne kadar yer aldığı (alamadığı) da bu çerçevede sorgulanabilir.

Medyanın kitleleri etkileme gücünün gazeteciler için söz konusu olmadığı (televizyon ekranlarında yıldızlaş-tırıl-anlar dışında- ki onların da etkisi tartışılır) görülmektedir. Gerçekte gazetecinin, medya mülkiyetini elinde bulunduranlarla, kontrolünü elinde bulunduranların belirlediği sınırlar içinde kendinden bekleneni yapmasının koşullarının oluşturulmuş olduğu ve bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturan gazetecinin bağımsızlığının siyasal ve ekonomik iktidar çevrelerinin uygun bulunduğu, izin verdiği sınırlar içinde söz konusu olduğu varsayımını doğrulayan bir yapının mevcut olduğu görülmektedir. Gazetecilerin bireysel çabalarla bu ortamda sorunlarını çözemeyeceği açıktır. Meslek örgütleri ise, örneğin sendikalar, hem yasal düzenlemelerle hem işverenin sendikasızlaştırma hareketleriyle güçsüzleşmişlerdir. Bu aynı zamanda sendika üyeliğini cazip olmaktan çıkarmıştır. Gazetecilik meslek örgütlerinin

gazetecinin iş güvencesi ve özgürlüğü konusunda siyasal iktidarı etkilemede medya patronları kadar etkili olamadığı ortadadır.

Bu çerçevede, iş sözleşmesinin feshi halinde işverenin ödeyeceği tazminatın gazetecinin iş güvencesi olarak değil de işverenin istemediği, sorun yaratan çalışanı etrafından uzaklaştırmasının maliyeti olarak yorumlanmasının da mümkün olduğu görülmektedir. Özellikle yüksek ücretli az sayıda “gazeteci”nin dışında kalanlar için iş güvencesi ödemesi, işsiz geçme olasılığı yüksek uzun süre dikkate alındığında güven verici olmaktan ziyade eldeki maaşı korumayı tercih ettirecek bir seçenektir. Çalışmanın başında da belirtildiği gibi iş güvencesi, gazetecinin özgürlüğünün temel ölçütlerinden biridir ve yalnızca çalışanla işveren arasındaki iş ilişkisinin başlama ve sona erme koşullarıyla değil genel ekonomik, siyasal, toplumsal yapıyla ilgilidir. Bu durumda kısa vadede gazetecinin iş güvencesi konusunda gerçekten gazetecinin bağımsızlığıyla ilgili düzenlemeler yapılması, en azından siyasal ve ekonomik iktidar çevrelerinin kendiliğinden bu konuda harekete geçmesi söz konusu değildir. O halde gazetecilerin hem hak hem de meslek örgütleri çatısı altında çok yönlü ve uzun soluklu bir mücadele vermeleri gerekmektedir. Sendikalar aracılığı ile gazetecinin işverene (sermayeye) ve siyasal iktidara karşı haklarını daha güçlü bir şekilde koruyabilmeleri (ya da elde edebilmeleri) günümüz koşullarında gerçekçi bulunmayabilirse de bu konuda örgütlü bir mücadele olmaksızın ilerleme sağlanamayacağı ortadadır. Aynı zamanda Basın Konseyi, Gazeteciler Cemiyetleri başta olmak üzere meslek örgütlerinin meslek ahlakı, gazetecilik kimliği konusunda mutlaka daha etkin olmaları gerekmektedir.

## Kaynakça

4857 Sayılı İş Kanunu, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>

Aktuğ, Semih Serkant (2003). Türk Hukukunda İş Güvencesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Hukuki İncelemeler Kütüphanesi, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_103.html](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_103.html)

Akyiğit, Ercan (1999). İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Akyiğit, Ercan (2007). Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara: Seçkin Yayınevi.

Alpagut, Gülsevil (2002). Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması. *İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması*. Birinci Baskı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul.

Alver, Füsün (2007). *Gazeteciliğin Kuramsal Temelleri*, İstanbul: Beta

Atılğan, Semra (2009). *Türk Basınında Fikir İşçileri ve Yasal Hakları*. II. Baskı, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti, İstanbul: Bas-Haş.

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun, <http://www.mevzuat.gov.tr>

Basın-Yayın Ve Enformasyon Genel Müdürlüğü Basın Kartı Yönetmeliği (Resmi Gazete: 23 Mart 2001 - 24351), <http://www.byegm.gov.tr/basinmevzuati/basinmevzuati-son.htm>

Berzah, Meral Çakır (2006). *Medyanın Ördüğü Berlin Duvarı*. Ankara: Nobel

Bohere, G. (1986). *Gazetecilik Mesleği Gazetecilerin Çalışma Koşulları Üzerine Bir İnceleme*. Uluslararası Çalışma Örgütü-Ankara, Editör: Rüçhan Işık, Çev. Nurhan Süral.

Erdoğan, İrfan – Alemdar, Korkmaz (1998) *Öteki Kuram Kitle İletişimine Yaklaşımların Tarihsel ve Eleştirel Bir Değerlendirmesi*. Ankara: Erk.

Erdoğan, İrfan. Gazetecilik. <http://www.irfanerdogan.com/>

Karaca, Gökçek N. (2004). *Türkiye'de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları*. Anadolu Üniv. Ya.No:1547, İ.İ.B.F. Ya.No:181.

Kılıç, Deniz (2005). Haber Yapma Sürecinin Belirleyici Unsurları Ve Basın Ahlakı. *Selçuk İletişim*, 3(4):130-141.

Kutal, Metin (2002). İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları. *İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu İle İşçinin Feshe Karşı Korunması*. Birinci Baskı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul

Özgen, Murat (2004). *Türkiye’de Basının Gelişimi ve Sorunları*. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi yayınları, Yenilenmiş 2. Baskı.

Özsever, Atilla (2004). *Tekelci Medyada Örgütsüz Gazeteci*. Ankara: İmge.

Sahir, Erman – Özek, Çetin (2000). *Açıklamalı Basın Kanunu ve İlgili Mevzuat*. İstanbul:

Alfa. Sean McBride, Sean (1993). *Bir Çok Ses Tek Bir Dünya – İletişim ve Toplum-Bugün ve Yarın*.

UNESCO Türkiye Milli Komisyonu, Ankara.

Seçkin, Gülcan (2004). *Ulusal Medyada Haber Üretim Sürecinde Çalışan Gazetecilerin Ekonomik ve Sosyal Statüsü Üzerine Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Soysal, Mümtaz (1986). *100 Soruda Anayasanın Anlamı*. İstanbul: Gerçek.

Şakar, Müjdat (2002). *Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri*. İstanbul: Beta.

Şuğle, Mehmet Ali. Basın İş Kanununa Göre Gazeteci Kavramı.

[http://www.istanbulbarosu.org.tr/komisyonlar/230202\\_chk\\_tebliğ.](http://www.istanbulbarosu.org.tr/komisyonlar/230202_chk_tebliğ.)

[htm](#)

Tekinalp, Şermin (2008). Postmodernist Dördüncü Kuvvet: Köşe yazarları. *İstanbul Üniversitesi*

*İletişim Fakültesi Dergisi*. ISSN 1302-633X Yıl 2008 Sayı 31.

Topuz, Hıfzı (2003). *II Mahmut’tan Holdinglere Türk Basın Tarihi*. İstanbul: Remzi

Kitabevi. Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi.

<http://www.tgc.org.tr/bildirge.html>

Uçum, Mehmet – Karataş, Hüseyin. İşçilik Hakları Bakımından İş Kanunu-Basın İş Kanunu Karşılaştırması. [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_895.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_895.htm)