

BASINDA ÇALIŞANLARIN SOSYAL VE MESLEKİ HAKLARININ GERÇEKLEŞMESİ

Yrd.Doç.Dr.Jale SARMAŞIK
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İletişim Fakültesi

Bilindiği gibi, ülkemizde emek ve sermaye arasındaki ilişki özel hukuk ilkelerine göre Borçlar Kanunu'nda, Kamu Hukuku ilkelerine göre de İş Kanunu'nda düzenlenmektedir. Çalışanların, çalışma koşullarıyla ilgili başlıca düzenlemeler, 1475 sayılı "**İş Kanunu**", 2821 sayılı "**Sendikalar Kanunu**" ve 2822 sayılı "**Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu**" hükümleri içinde yer almaktadır. Diğer yandan, çeşitli meslek gruplarının özel çalışma koşullarına göre düzenlemeler yapılmaktadır. Bir çok ülkede olduğu gibi, ülkemizde de Basın İş kolunda çalışanların işverenleri ile çalışma ilişkileri özel yasalarla düzenlenmiştir. Bu çalışmada, ülkemizde basında çalışanların sosyal ve mesleki hakları ve bu hakların düzenlenmesi ile ilgili gelişmeler ele alınmaktadır.

Ülkemizde, başkalarına bağlı olarak çalışanların mesleki ve sosyal haklarının düzenlenmesi yolunda ilk adım 8 Haziran 1936 tarihli 3008 sayılı "İş Kanunu" ile atılmıştır. Genel çalışma hayatı ile ilgili düzenlemelerin yapıldığı bu Kanun'un, o günün koşulları içinde, temel düşünceleri itibariyle modern çalışma hayatının bir çok gereksinime cevap veren bir görünüme sahip olduğu ileri sürülmektedir (T. Karahasanoğlu, 1992, 52).

Ancak, bu Kanun, fikir çalışması, bedeni çalışmasına üstün olan ve "fikir işçisi" adı verilen çalışanları kapsamına almamıştır. Anılan kanun bedensel çalışmayı esas almış, bedenen veya beden çalışması fikir çalışmasına üstün veya eşit olanları işçi olarak kabul etmiş ve bunların hukuki statüsünü düzenlemişti (S. Dönmezer, 1976, 351).

Bu durumun bir sonucu olarak "fikir işçi"leri, eğer kamu sektöründe

çalışıyorsa barem ve emeklilik mevzuatının kendilerine tanıdığı haklarla, özel sektörde çalışıyorsa Borçlar Kanununun kendisine tanıdığı kısıtlı ve belirli bazı haklarla yetinmek zorunda kalmışlardı. Fikir işçileri İş Kanununun İşçi Sigortası hükümlerine tabi tutulmuşlar ve İş Kazası, Meslek Hastalıkları, Analık, Umumi Hastalık ve İhtiyarlık Sigortalarından istifade edebilmişlerdi. Fakat, fikir işçilerinin bu haklardan yararlanabilmeleri için, çalıştıkları işyerinde beden işçisi de çalışması ve böylelikle bu işyerinin İş Kanunu kapsamına girmiş olması gerekiyordu (Ç. Özek, 1967, 60).

Böylece, fikir işçilerinin sosyal haklarının sağlanması ve bu hakların korunması bakımından güvencesiz bir durumda oluşları, tüm fikir işçilerini kapsamına almayı amaçlayan bir kanun tasarısının hazırlanmasına yol açmıştır. 1949 yılında "Özel Teşebbüs Müstahdemleri" adı altında hazırlanan kanun tasarısı TBMM tarafından benimsenmemiş ve anılan Tasarı 1950 seçimleri sonunda da kadük olmuştur. Adı geçen tasarı birbirinden çok farklı tür ve yapıdaki değişik işleri ortak ve tek düze kurallara bağlamak ilkesi güttüğünden başarılı bir görünüm arzitemekteydi. Tasarının gösterdiği bu durum kanun yapıcısının belirli meslek gruplarının ortak ve aynı türden sosyal ihtiyaçlarını içine alan ayrı ayrı kanunlar çıkarmak kuralını kabul etmesine neden olmuştur. Bir meslek grubunun özel çalışma koşullarına uygun düzenleme ilk olarak 5953 sayılı "**Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun**"unun (R.G., T.20.6.1952, Sy. 8140) kabulü ile gerçekleşmiş oldu (Ç. Özek, 1978, 800).

Böylece, 1949 yılında hazırlanan ve 1950 seçimleri sonunda kadük olan "Özel Teşebbüs Müstahdemleri Kanunu Tasarısı"nın ortaya çıkardığı, her meslek grubunun sosyal haklarının, kendi özel çalışma koşullarından hareketle korunması gerekliliği fikri gerçekleşmiştir.

Nitekim, 5953 Kanunun gerekçesinde de amacın "*...Memleketimizde şimdiye kadar yalnız Borçlar Kanunu'nun ve meslek temayüllerinin ve mukavelelerin tanzimi sahasına terkedilmiş bulunan basın mensuplarının çalışma şartlarını kanuni esaslara bağlamak...*" ve "*iş mukaveleleri sahasında gazetecileri korumak*" olduğu belirtilmekteydi.

Diğer yandan, 6 Haziran 1952 tarihli T.B.M.M. Çalışma Komisyonu Raporunda da "*... kanun tasarısının basın mesleğinde çalışanlarla, çalıştıranlar arasındaki münasebetleri tanzim etme bakımından mühim bir boşluğu dolduracağı,....kanunun istihdaf ettiği hakiki maksadın asli mesleği*

gazetecilik olup sadece hususi teşebbüs sektöründe çalışmakta olan ve memur statüsünün dışında bulunan kimselerin hukukunu korumaya matuf bulunduğu" belirtilmiştir (T. KAarahasanoğlu,1992,54-55).

Adı geçen Kanun'un 1 inci maddesine göre, bu kanun kapsamına girecek kişiler, " *Türkiye'de yayınlanan mevkutelerle haber, fotoğraf ajansları veya benzeri yayın müesseseleri ve matbaalarında her türlü fikir ve san'at işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki İşçi tarifinin şimul haricinde kalanlar..."* dır.

İş Hukuku mevzuatımız bakımından bir takım yeniliklerin doğumuna neden olan bu Kanunla, fikir işçileri ile işveren arasında sözleşme zorunluluğu koyan, feshin ihbarı konusunda da bir takım emredici hükümler taşıyan, gazeteciyi işverene karşı koruyan, ona sözleşmenin feshi yetkisini taniyan bazı hükümler kabul edilmiştir.

5953 sayılı Kanun ile 1952 yılında basın mesleğinde çalışanlar için kabul edilen "*cretli yıllık izin hakkı*", 3008 sayılı İş Kanunu'nda, ancak 11.4.1960 tarihli 7467 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir.

1954 yılında 5953 sayılı Kanun, özellikle ücret ve fazla mesai konularındaki hükümlerde değişiklik yapan 6253 sayılı Kanunla değişikliğe uğramıştı. Ancak yapılan değişikliklere ve olumlu çalışmalara rağmen Kanun, basın mesleğinde çalışan fikir işçilerini tatmin etmemesi ve emeğin büyük sermayeye karşı korunmadığı iddialarının ileri sürülmesi sonucu 4.1.1961 tarihinde 212 sayılı Kanunla değiştirildi. 212 sayılı Kanun yeni bir kanun olmayıp, 5953 sayılı Kanunu büyük lde değiştiren bir kanundur.

212 sayılı Kanunla yapılan değişiklik, çalışanları daha çok gözettiği dşuncesiyle basın işverenleri çevresinde çeşitli tepkilere yol açmıştır. Nitekim, bazı gazeteler Kanunu protesto etmek amacıyla üç gün süre ile yayınlanmamışlardır. Bunun zerine, gazeteciler de işverenleri protesto etmek amacıyla karşı eyleme geçmiş, gazetelerin yayınlanmadığı  gün boyunca "**Basın**" adlı bir gazete çıkartmış ve gösteri yürüyüşleri yapmışlardır (T. KARAHASANOĞLU,1992, 58). Ancak, 212 sayılı Kanun'un getirdiği yenilikler, basın endüstrisi alanında bugünkü noktaya gelinmesi bakımından bir başlangıç olmuştur.

Aslında, 6253 sayılı Kanununun 19 maddesini değiştiren 212 sayılı Kanunla gazetecilere yeni haklar tanınmamış, işverenlerin yükümlülükleri de artırılmamıştı. Yalnızca, eski hak ve yükümlülükler gazeteciler lehine biraz daha geliştirilmişti (S. Atılgan, 1991,43).

Diğer yandan, 1961 Anayasası bütün çalışanların bu arada gazetecilerin de sendika kurma ve sendikaya üye olma, toplu iş sözleşmesi yaparak ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltme, grev hakkı ile sosyal güvenlikten yararlanma hakkını güvence altına almış bulunmaktaydı. 1961 Anayasasının 46 ncı maddesinde "*Çalışanlar... önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptir...*" denmekteydi. Anılan madde 20.9.1971 tarihli 1488 sayılı kanunla 1961 Anayasasında yapılan değişiklikler sırasında değişikliğe uğramış, "çalışanlar" yerine "işçiler" deyimini kullanılmıştır.

1961 Anayasasının 47 nci maddesini göre de "*İşçilerin işverenle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptir...*" hükmü yer almış; 48 inci maddede ise "*Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir*" denmiştir. 1961 Anayasasının adı geçen maddelerindeki "çalışanlar", "işçiler" ve "herkes" deyimleri kapsamına "basın mesleğinde çalışanlar" da girmektedir.

Nitekim, bir yandan 15 Temmuz 1963 tarihli 274 sayılı "**Sendikalar Kanunu**", gazetecilerin kuracakları sendikaları kapsamına almış, diğer yandan gazetecilerin toplu iş sözleşmeleri de 275 sayılı "**Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu**" hükümlerine tabi tutulmuştu.

"**Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun**" kabul edildiği dönem açısından Basın mesleğinde çalışanlara önemli sosyal haklar ve diğer iş kollarında çalışan işçilere oranla bazı ayrıcalıklar sağlayan niteliktedir. O dönemde İş Kanunu'nda hiç bir şekilde sözü edilmeyen veya çok kısıtlı bir şekilde düzenlenmiş bulunan "*sözleşme yükümlülüğü*", "*kıdem tazminatı*", "*yıllık ve haftalık ücretli izin*", "*ihbar tazminatı*", "*fazla mesai*" ve "*gebelikte, askerlikte, mahkumiyet halinde ücret*" gibi konular bu Kanunda çok geniş bir biçimde düzenlenmiştir.

5953 SAYILI KANUN'UN UYGULAMA ALANI

5953 sayılı Kanunun ilk halinde Kanun'un kapsamına girecek işyerleri 1 inci maddede "*...Türkiye' de yayınlanan mevkutelerle haber, fotoğraf ajansları veya benzeri yayın müesseseleri ve matbaaları...*" olarak

gösterilmişti. 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle "benzeri yayın müesseseleri ve matbaaları" ifadesi "... gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları..." şeklinde değiştirilmiş, böylece de Kanunun uygulama alanı sınırlandırılmıştır. Bu durumda devamlı yayın yapan yayınevlerinde fikir işçisi olarak çalışan kişiler bu kanunun kapsamı dışında kalmışlardır. Örneğin, bir yayınevinin editörü, redaktörü, sanat danışmanı bu kanun hükümlerinden yararlanamamaktadırlar. Bugün dönemsel yayınlarda çalışan fikir işçileri hakkında 212 sayılı Kanun uygulanırken, dönemsel olmayan yayınlarda çalışanlar fikir işçileri 1475 sayılı İş Kanununun kapsamına girebilmektedir (Ç.Özek, 1978, 802-803).

Kanunun bu ifadesinden anlaşılan, çalışan işçinin fikir uğraşısının bedensel uğraşısından fazla olmasının arandığıdır. 212 sayılı Kanunun kabulü sırasında yürürlükte bulunan 3008 sayılı İş Kanunu bedenen çalışanları kapsamına almaktaydı. Bugün yürürlükte olan 1475 sayılı Kanunda ise, bedenen veya fikren çalışma esası bırakılmış, bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi işçi olarak kabul edilmiştir. Ancak, 212 sayılı Kanun özel kanun olduğu için, Genel İş Kanunu özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulanabilecektir.

Bu durumda, bir işçiye hangi kanunun uygulanacağını saptanması için bu işçinin uğraşısının niteliğinin belirlenmesi gereklidir. 5953 sayılı Kanun, 212 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce, fikir işçilerinin kimler olduğunun 1 inci maddesinde örnekler verilerek gösterilmişti. 212 sayılı Kanun ise, örnekleri kaldırmış, sadece "Fikir ve San'at işlerinde çalışanlar" demekle yetinmiştir.

Gene, anılan kanunun 1 inci maddesinin 1 inci fıkrasının ilk şeklinde kanunun kapsamına girecek kişiler de belirtilen işyerlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tanımının kapsamı dışında kalan kimseler olarak genel bir formüle bağlanmış ve bu formülü açıklamak üzere, başmuharrirlik, mesul müdürlük, yazışleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muharrirlik, mütercimlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcülük, istihbarat telsizciliği, radyoculuk, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü işlerinde çalışanlar örnek olarak belirtilmişti. Kanunun 1 inci maddesinin 2 nci fıkrasında ise, gazeteci şöyle tanımlanmaktaydı: "... bu Kanun şumulüne giren fikir ve san'at işlerinde ecir olarak çalışanlara gazeteci denir...". Bu ifade de, 212 sayılı Kanun ile "...fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar..." şeklinde değiştirilmiştir.

Demek ki, "**Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun**"un uygulanabilmesi için işçinin, dönemsel yayın kuruluşlarında çalışan "fikir ve san'at işçisi" olması, çalışma alanı açısından da "İş Kanunu'nun kapsamı dışında" kalması ve "fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı" çalışması gerekmektedir.

212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra, idare müdürlerinin, gazete müdürlerinin bu Kanun kapsamı dışında kalıp kalmadığı konusunda, farklı görüşler ileri sürülmüştür. Çetin Özek, Kanunun "fikir ve sanat işçileri" deyimini kullanarak örneklerin kaldırılmış olmasının idare müdürleri ve gazete müdürleri açısından değişiklik getirmedeğini ve bunların Kanun kapsamı içinde olduklarını ileri sürerken (Ç. Özek, 1967, 800). Kemal Oğuzman, idare müdürlerinin fikir ve sanat işi yapmadıklarını, fikir işi yapmaları nedeniyle gazeteci sayılmayacaklarını ileri sürerek, Kanun kapsamı dışında tutmaktadır (S. Atılğan, 1994, 289).

Biz de, Kemal Oğuzman'ın görüşüne katılarak, mevkutenin içeriği ile ilgisi olmasa bil edüşünsel çalışması, bedensel çalışmasından üstü olan kişilerin gazeteci sayılmayacakları, bu nedenle de Kanun kapsamı dışında kalacakları görüşündeyiz.

Kanunun 2 nci maddesinde ise, nitelikleri bakımından Kanun kapsamına girmekle beraber çalıştıkları yer bakımından bu Kanun kapsamı dışında kalacak olan işçiler belirlenmektedir. "İstisnalar" kenar başlıklı 2 nci maddeye göre, "... Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkülleri ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler..." bu Kanunun kapsamı dışında kalmaktadırlar. Bu ayrıcalığın nedeni olarak, Kanunun 2 nci maddesinde belirtilen kişilerin memur statüsünde oluşları ve 3656 sayılı "Devlet Memurları Aylıklarının Tevhid ve Tedahülüne Dair Kanun" ve 3659 sayılı "Bankalar ve Devlet Müesseseleri Memurları Aylıklarının Tevhid ve Tedahülü Hakkında Kanun" larının güvencesi altında oldukları, 5953 sayılı Kanunun ise, özel sektörde çalışanları güvence altına almak amacıyla çıkarılmış olduğu gösterilmekteydi. Ayrıca, bu kanunla sözleşme yapma zorunluluğu da getirilmiş olduğundan, kamu hizmetinde çalışanların ise, sözleşme yapma olanağı bulunmadığından bu Kanun'un kapsamına girememektedirler (Ç. Özek, 1978, 806).

Demek ki, dönemsel yayın kuruluşu 2 nci maddedeki nitelikte bir

kuruluş ise, bu iş yerlerinde çalışanlar gazeteci sayılmayacaklar ve dolayısıyla özel mesleki ve sosyal haklardan yararlanamayacaklardır.

Kanun, gazeteci stajyerlerini de özel mesleki ve sosyal haklardan yararlandırmamıştır. Kanununun 10 uncu maddesine göre, "... mesleğe ilk intisap eden gazeteciler için tecrübe müddeti en çok üç aydır. Bu müddet içinde taraflar iş akdini ihbar müddetine ve tazminat mükellefiyetine tabi olmaksızın fesh edebilirler" (K. İçel, 1990, 191-192).

BASINDA ÇALIŞANLARIN SOSYAL HAKLARI:

a. Sendika Kurma Ve Sendikaya Üye Olma Hakkı:

Ülkemizde, sendika özgürlüğü açısından önemli ilkeleri benimsemiş olmakla beraber güçlü bir sendikacılığı önleyici hükümler getiren, sendika üyeliğini beden işçilerine tanıyan ilk Sendikalar Kanunu 1947 yılında çıkarılmıştır (M.Koray- A. Topçuoğlu, 1995,72).

İşverenlerle gazetecilerin kendi aralarında sendika kurabilmeleri ise,1947 tarihli 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendika ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun"a göre, 1952 tarihli 5953 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde kabul edilmişti. Adı geçen maddeye göre, bir iş akdine müsteniden basın mesleğinde fikri emeği ile çalışanlar sendika kurabilirler ve sendikaya girebilirlerdi. Ancak 15 Temmuz 1963 tarihinde kabul edilen 274 sayılı "Sendikalar Kanunu" ile bu madde kaldırılmıştır. 274 sayılı Kanun, sendika kurabilecek veya sendikaya üye olabilecek kişilerin arasında bir iş akdine göre çalışanlardan başka, neşir mukavelesine göre eserini naşire terk etmediği meslek edinmiş bulunan serbest yazarların da sendika kurabileceklerini kabul etmiştir.

5.5.1983 tarihli 2821 sayılı yeni "Sendikalar Kanunu"na (R.G., T. 7.5.1983, Sy. 18040) göre de "... hizmet akdine dayanarak çalışanlar... neşir mukavelesine göre eserini naşire terketmediği meslek edinmiş bulunanlar..." da sendika kurabilmektedirler.

2821 sayılı Kanununun 28. 8. 1983 tarihli 2882 sayılı Kanunla değiştirilen 60 ıncı maddesi ile de işçi ve işveren sendikalarının kurabilecekleri iş kolları arasında Gazetecilik iş kolunu da saymıştır.

b. Toplu İş Sözleşmesi Yapma ve Grev Hakkı:

1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanununun 316 ncı maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma imkanı düzenlenmişti. Fakat işçilere işvereni sözleşme yapmağa mecbur etmek üzere grev hakkı tanınmamıştı. Bilindiği gibi, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile bu kanunun kapsamı içinde bulunan işyerlerinde yapılacak grevler suç sayılmaktaydı. Oysa, 5953 sayılı Kanuna tabi olan işyerlerinde grevi men eden bir hüküm bulunmamaktaydı.

1961 Anayasasınının 47 nci maddesinde, işçilerin ve bu arada gazetecilerin toplu iş sözleşmesi yaparak ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltme amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahip olduklarını kabul edilmiş ve bu hakların nasıl kullanılacağı ise, 275 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu" ile düzenlenmişti.

1982 Anayasasında da 53 üncü maddede, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğu belirtildikten sonra , 54 üncü maddede, Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip oldukları kabul edilmiştir.

Ayrıca, bu hakların nasıl kullanılacağı konusu da 2822 sayılı "Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu"nda düzenlenmiştir.

c. Sosyal Sigortalardan İstifade Hakkı:

Basında çalışanların Türkiye'de Sosyal Sigortalardan faydalanması 1952 tarihli 5953 sayılı Kanunla başlatılmıştır. 5953 sayılı Kanununun 23 üncü maddesinde "Gazeteciler 3008 sayılı İş Kanununun yedinci fashyla 4772 sayılı *İş kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları*, 5417 sayılı *İhtiyarlık Sigortaları* ve 5502 sayılı *Hastalık ve Analık Sigortası* Kanunlarına tabidir" hükmü yer almaktadır. 1957 yılında kabul edilen 6900 sayılı "Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu" da gazetecileri kapsamına alıyordu.

1961 Anayasası'nın 48 inci maddesindeki "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için Sosyal Sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir" hükmü ile "sosyal güvenlik hakkı" herkes için Anayasal sosyal bir hak niteliğini kazanması

sonucu, bir yandan Anayasal ilkelerin yasalara yansıtılması ve gerçekçi bir sosyal güvenlik politasının izlenebilmesi, diğer yandan değişik tarihlerde yürürlüğe girmiş olan ve dağınık bir görünüm arzeden sigorta mevzuatının tek bir yasada düzenlenmesi ihtiyacı çeşitli iş kollarına ilişkin yasaları biraraya getiren 506 sayılı " Sosyal Sigortalar Yasası" çıkarılmıştır (M. Cuhruk ve diğerleri, 1977, 35).

17. 7. 1964 tarihli ve 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu" ile evvelce yürürlükte bulunan işçi sigortalarına ait kanunlar kaldırılarak bütün sosyal sigortalar bu tek kanun içinde yeniden düzenlenmiştir. Basın mesleğinde çalışanlar da bu kanun kapsamı içinde olup, sigortadan istifade etmektedirler.

BASIN MESLEĞİNDE ÇALIŞANLARIN MESLEKİ HAKLARI:

a. Ücret:

Gazetecinin, kendini çalıştıran işverenle yapmak zorunda olduğu sözleşmede hizmeti ile ilgili olarak alacağı ücretin saptanması gerekmektedir. 212 sayılı Kanunun değiştirilen 14 üncü maddesine göre, sözleşme ile kararlaştırılan ücretin her ay peşin olarak ödenmesi, kural olarak kabul edilmiştir. Böylece Kanunun ilk şeklinde kabul edilen sistemin aksine bu konuda sözleşme yapmak olanağı kaldırılmıştır.

Ücretin zamanında ödenmemesi hallerinde ise ödenen % 2 fazlasıyla ödeme yükümlülüğü, 212 sayılı Kanunla, geciken her gün için % 5'e çıkarılmıştır.

5953 Kanun'un 25 inci maddesi, işverenin ücretleri indirmesini yasaklamış, bu rağmen ücretlerde azaltma yapacak işverenin ağır para cezası ile cezalandırılacağını öngörmüştür. Ayrıca, Kanunun 4 üncü maddesinde "... iki yıl gazetede çalışmış olan gazeteci terfi hak kazanır. Terfi mukavelede tesbit edilen yüzde nisbetinde yapılır." diyerek ücretlerin iki yılda bir artacağını kabul etmiştir.

5953 sayılı Kanunda 6253 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, gazetecinin fazla çalışma yapması halinde uygulanacak sistem kurulmuş, ancak 212 sayılı Kanunla bu konu yeniden düzenlenmiştir.

212 sayılı Kanunla değiştirilen Ek 1 inci maddeye göre 8 saatlik süreyi aşan çalışmalar fazla çalışmadır ve bir günde fazla çalışma 3 saati aşmayacaktır. Ulusal Bayramlar ve Genel Tatillerde ve hafta tatilinde işçinin tüm çalışması fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Ancak, Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci Pazar günü fazla çalışma yapmış sayılmamaktadır. Fazla alışma halinde, ücret normal çalışma saat ücretinin % 50 fazlası ile ödenecektir. Saat yirmidrtden sonra yapılan fazla çalışmalarda ise saat ücretinin % 100 fazlası ile ödenmesi zorunludur.

Kanun, olağan ücretten ve gazeteciye ödenecek " fazla mesai ücretin" den başka gazetecilere yapılacak bir diğer ödemeden söz etmiştir. Bu fikir işçisine gazetenin yıllık karı üzerinden ödenecek ikramiyedir. 14 üncü maddenin son fıkrasında bu ikramiyenin işverene sağladığı karın emeklerine düşen nisbi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret olacağı belirlenmiştir.

b. Hizmet Karşılığı Olmayan cret:

Aslında bir çalışma karşılığı olan ücretin, işçinin çalışmasına engel olan bazı hallerde kendisine ödenmesi 212 sayılı Kanunla kabul edilmiştir. Buna karşılık, İş Hukuku Doktrini işçinin çalışmasına engel olan bazı hallerde akdi münasebetin askıda kaldığı kabul etmekte, kanun koyucu ise, bazı hallerde işçinin çalışmamasına rağmen işverene ücret ödeme yükümlülüğü getirmektedir (İş. Kanunu, Md.51).

5953 sayılı kanunun, askerlik, gebelik, mahkumiyet ve yayın tatili hallerinde gazeteciye çalışmamış olmasına rağmen ücret ödenmesini ngren hükümleri İş Kanunu kapsamına giren işçilere nazaran daha ileri imkanlar sağlamaktadır.

Anılan Kanununun 16 ncı maddesi, silah altına alınan gazeteciye tanınan bazı olağanüstü hakları düzenlemiştir. şöyle ki, talim ve manevra dolayısıyla silah altına alınan gazetecinin ücret hakkını muhafaza edeceği, ancak yedeksubay olarak askeri hizmet karşılığı aylık alandan, almakta olduğu aylık kendi işinden aldığı ücretten az ise işverenin aradaki farkı ödemesi kabul edilmiştir. Bu esaslar kısmi veya umumi seferberlik dolayısıyla silah altına alınan gazeteciler hakkında da üç ay için uygulanmaktadır.

İlk muvazzaf askerlik hizmeti için silah altına alınan gazeteciye normal askerlik müddetince son aldığı ücret yarı nisbetinde ödenir. Bu hükümlerin aksine davranan işveren ağır para cezası ile cezalandırılacaktır.

Basında çalışanlara tanınan bu haklara karşılık, İş Kanununun 27 nci maddesi, muvazzaf askerlik dışında, manevra ve herhangi bir sebeple silah altına alınan ve bu yüzden işe gelemeyen işçiler için 60-90 gün müddetle akdi münasebetin askıda kalmasını kabul etmekle beraber bu süre içinde işçiye ücret alma hakkı tanımamıştır.

16 ncı maddenin son fıkrasında ise, kadın gazetecilerin gebelik süresindeki haklarına ilişkin düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre, kadın gazeteci gebeliğinin yedinci ayından doğumunun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılmaktadır. Bu süre içinde de son aldığı ücretin yarısını alma hakkı vardır. Doğum olmaz veya çocuk ölü doğarsa, bu durumda ücret olayların vukuundan sonra bir ay müddetle ödenecektir. Gazeteci, ayrıca sigortadan veya bağlı bulunduğu kuruluşlardan da yardım alabilecektir.

Halbuki, İş Kanununa göre, gebe olan kadın işçilerin doktor muayenesinden geçtikten sonra doğumun olacağı muhtemel görünen tarihten 6 hafta evvel ve doğumdan 6 hafta sonraya kadar çalışmaları yasaktır. Bu mecbûri izin süreleri kadın işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Kanun, bu izin süresince işçi kadına yarım ücret ödenmesini kabul etmiş ise de 5953 sayılı Kanun'dan farklı olarak, bu ücretlerin sigortadan alınması halinde işverenin bu mükellefiyeti ortadan kalkmaktadır. Nitekim, sosyal sigortalarda analık sigortasının ihdasından sonra söz konusu mükellefiyet tamamen ortadan kalkmıştır.

Gazeteci, mensup olduğu dönemsal yayındaki bir yayının nedeniyle hürriyeti bağlayıcı cezaya mahkum edilmiş ise, işverenden ücretini almaya devam eder. Ancak, gazetecinin mahkumiyetine sebep olan yayının gazeteci tarafından yayının sahibinin veya sorumlu müdürün haberi olmadan yapılmışsa bu hak gerçekleşemez (K. İçel, 1990, 199).

Bu durumda gazetecinin ceza müddeti içinde ücret alabilme olanağı yoktur. Çünkü, mevkutelerde mevkute sahibi genellikle yayınlı ilgili değildir. Yayınlanan yazılar kontrolünden geçmez. Yayınlanacak yazıların kontrolü sorumlu müdür tarafından yapılır. 5953 sayılı Kanun'un "mahkumiyet halinde ücret"i düzenleyen 17/1 inci maddesinin uygulanabilmesi için sorumlu müdürün yayından haberi olması gerekmektedir. İşverenin gazeteciye mahkumiyet süresince ücret ödenmesi esası, sorumlu müdürün bir kusuruna dayanmakta, işverenin sorumluluğu objektif bir sorumluluk olmaktadır.

5680 sayılı "**Basın Kanunu**" 16 ncı maddesinde, basın yoluyla işlenen suçlardan dolayı yazıyı yazanla birlikte sorumlu müdürün de cezai sorumluluğu olduğunu belirtmektedir. Ancak, sorumlu müdürün yazıyı yazanla birlikte hürriyeti bağlayıcı bir cezaya mahkum edilmesi halinde kendisine ücret ödenecektir. Çünkü, gazetede yazıların sorumlu müdürün sorumluluğu altındadır ve işverenin yazılardan haberi olmamaktadır.

Hürriyeti bağlayıcı ceza süresince gazeteci, bağlı bulunduğu kadroya yapılacak zamlardan yararlanacaktır. Gazeteci, yazdığı bir yazı nedeniyle mahkum olsa ve bu süre içinde işyerini değiştirmiş olsa, mahkumiyeti süresince, eski işveren tarafından kendisine ücret ödenecektir. Yeni işveren hürriyeti bağlayıcı cezanın infazı sırasında ücret vermek zorunda değildir (Ç.Özek, 1967, 80-81).

Diğer yandan, 5953 sayılı Kanun'un 17 nci maddesinde her ne sebeple olursa olsun, yayının tatili halinde mevcutte çalışanların tatil tarihinden itibaren iki ay süreyle ücretlerini alacakları belirtilmektedir.

Kanunun 19 ve 21 inci maddelerinde ise, izinleri ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

19 uncu maddede, her altı günlük çalışmayı takiben gazeteciye bir günlük, eğer gazetecinin görevi sürekli gece çalışmasını gerektiriyorsa iki günlük hafta tatili iznine hak kazanacağını öngörmektedir.

Yıllık ücretli izin hakkını düzenleyen 21 inci maddeye göre de, günlük bir mevcutte çalışan gazeteci bir yıl çalışmış olmak kaydıyla yılda dört hafta tam ücretli izinli sayılacaktır. Meslekte on yılını tamamlamış olanlar ise altı haftalık izne hak kazanacaklardır.

Günlük olmayan mevcutelerde çalışanların ise, her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin kullanma hakları vardır.

c. Sözleşme Yükümlülüğü:

5953 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde fikir işçisi ile işveren arasında yazılı sözleşme yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Yazılı sözleşme yapmayan işverenin cezai sorumluluğu vardır. İşverenin cezai sorumluluğu Kanunun 26 ncı maddesinde düzenlenmiştir. Adı geçen maddeye göre, yapılacak sözleşmede yer alması gerekli konular şunlardır: işin türü, ücretin miktarı, gazetecinin kıdemi, terfi durumunda ücretin artış nisbeti.

İşçi ile işveren arasındaki sözleşmede belli bir süre belirtilmişse, müddetin sona ermesi halinde sözleşmenin yenilenmemesi ile iş münasebeti sona erer. Süreli sözleşmenin sona ermesi halinde işveren fikir işçisine kıdem tazminatı ödenecektir.

Süreli veya süresiz sözleşmenin fikir işçisi tarafından feshi Kanunun 7 inci maddesine göre, en az bir ay önceden işverene yazılı ihbarda bulunmasıyla mümkündür.

Adı geçen maddedeki ihbar süresine uymadan da sözleşmenin feshi mümkündür. Bu durum 11 inci maddede belirtilen şartların bulunması halinde gerçekleşebilir. 11 inci maddeye göre, fikir işçisinin şeref ve şöhretini ve manevi çıkarlarını ihlal edici değişikliklerin gerçekleşmesi ihbar süresine uyma zorunluluğunu ortadan kaldırır.

Yukarıda belirtilen her iki halde de kıdem tazminatı ve diğer sosyal haklar saklıdır.

İşveren de istediği zaman sözleşmeyi fesh etmek hakkına sahiptir. Ancak, işverenle fikir işçisi arasında kesintisiz olarak en az beş yıl süren bir hizmet sözleşmesi varsa, bu fikir işçisinin işine son verilmesi, yapılacak yazılı ihbar tarihinden itibaren en az üç ay geçtikten sonra geçerlidir. Hizmet süresi beş yıldan az olanlar için ise ihbar müddeti bir aydır (5953 sayılı Kanun, md.6/4).

Mesleğe ilk defa girenler için tanınan üç aylık deneme süresi içinde taraflar akdi ihbar süresine tabi olmadan feshedebilirler (5953 sayılı Kanun, md.10/1).

Sözleşmenin işveren tarafından feshi halinde iki tür tazminat vardır. 212 sayılı Kanunun 6 ncı maddesine göre meslekte 5 yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem tazminatı tanınmıştır. Kıdem, gazetecinin mesleğe ilk giriş gününden itibaren hesaplanır. Ancak, gazeteci çalıştığı yerden kıdem tazminatı almışsa, son çalıştığı yerdeki sürelerle ait tazminatı talep edebilmektedir.

Kanun sözleşmenin işveren tarafından feshi halinde, fikir işçisine meslek kıdemine bakılmaksızın sırf fesih dolayısı ile bir tazminat hakkı daha tanınmıştır. Fesih tazminatı adı verilen bu tazminat fikir işçisinin o işyerinde çalıştığı süre üzerinden hesaplanır.

SONUÇ:

Çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi konusunda yapılan yasal düzenlemelerde, çalışanlar ve çalıştıranlar arasında uyulması gerekli en az koşullar belirlenmektedir. Diğer yandan, sendikal hakların tanınmasıyla ortaya çıkan toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasalar da bulunmaktadır.

Ülkemizde de çalışma ilişkileri konusunda genel düzenlemeler yapan yasalar 1475 sayılı **İş Kanunu**, 2821 sayılı **Sendikalar Kanunu** ve 2822 sayılı **Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt Kanunudur**.

Basında çalışanların çalışma koşulları ise, 1945 yılında 6253 ve 1961 yılında 212 sayılı kanunlarla değiştirilen 5953 sayılı "**Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun**" ile düzenlenmiştir.

Böylece, "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" ile bir meslek grubunda çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen ilk özel Kanun hazırlanmıştır.

5953 sayılı Kanun, özellikle kabul edildiği dönem açısından, basın mesleğinde çalışanlara tanınan yeni ekonomik ve sosyal haklar açısından diğer iş kollarında çalışanlara oranla bazı ayrıcalıklar getirmiştir.

Ancak günümüzde, her gün biraz daha artan tekelleşme olgusu, teknolojik gelişmeler, ekonomik sorunlar nedeniyle basında çalışanların içinde buldukları koşullar gözönünde tutularak yeni bir takım yasal düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir.

Kamuoyunun belirlenmesine, oluşmasına ve gelişmesine hizmet eden basında çalışanların, çalışma ilişkilerinin günün koşullarına göre yeniden düzenlenmesi "basın özgürlüğü" açısından da büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Atılgan, Semra : " Mesleği : Gazeteci- Gazetecilik Mesleği", **Marmara İleti-
şim Dergisi**, M.Ü.İ.F. Yayını, Sy.6, Nisan 1994.
- Atılgan, Semra : **Gazetecinin Korunması**, Gazeteciler Cemiyeti Yayınları,
Tezler Dizisi, No:36, İstanbul,1991.
- Cuhruk, Mahmut-Çolakoğlu, H. Servet- Bükey, A. Avni : **Sosyal
Sigortalar- Kanun, Şerh, İÇtihat**, Olgaç Matbaası, Ankara,
1977.
- Çelebi, Mustafa : **İş Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara, 1978.
- Dönmezer, Sulhi : **Basın ve Hukuku**, İstanbul, 1976.
- Gemalmaz, S. Mehmet- Doğru, Osman : **Türkiye'de Basın Özgürlüğü
Mevzuatı (Yasalar ve KHK'ler)**, Basın Konseyi Yayınları,
No:3, İstanbul, 1990.
- İçel, Kayıhan : **Kitle Haberleşme Hukuku**, İstanbul, 1990.
- Karahasanoğlu, Taner : **Türkiye'de Basın İşletmelerinde Endüstriyel
İlişkiler**, İstanbul, 1992.
- Koray, Meryem- Topçuoğlu, Alper : **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayını,
Bursa, 1995.
- Müftüoğlu, Hakkı-Gültekin, Başak : **BasınYayın ve Turizm Mevzuatı**,
İstanbul, 1958.
- Özek, Çetin : "Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler
Arasındaki Hukuki Münasebet", **İHFM**, C. XXVIII, Sy.1,
İstanbul, 1967.
- Özek, Çetin : **Türk Basın Hukuku**, İstanbul, 1978.