

Basın İş Kanunu, Sorunlar ve Güncelleme Tartışmaları

Journalism Professional Law, Problems and Discussions on the Update Requests to the Law

Muzaffer ŞAHİN
Zakir AVŞAR

Yrd. Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Gazetecilik Bölümü
Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü

Ekim 2016, Cilt 6, Sayı 2, Sayfa 113-138
October 2016, Volume 6, Number 2, Page 113-138

P-ISSN: 2146 - 4839

E-ISSN: 2148-483X

2016/2

www.sgd.sgk.gov.tr
e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

Cilt:6 - Sayı: 2 - Yıl: 2016 / Volume: 6 - Number: 2 - Year: 2016

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / On behalf of the Social Security Institution
Dr. Mehmet Selim BAĞLI (Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager

Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Dr. Mustafa KURUCA
Eyüp Sabri DEMİRCİ
Recep GÜRBÜZ
Erdoğan ÜVEDİ
Fazıl KARA

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR
Asuman KAÇAR

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / *Type of Publication: Periodical*

Yayın Aralığı: 6 aylık / *Frequency of Publication: Twice a Year*

Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English

Basım Tarihi / Press Date: 31.10.2016

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),

TUBİTAK ULAKBİM - TR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

EBSCO HOST - US

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL tarafından indekslenmektedir.

Journal of Social Security (SGD), has been indexed by

TUBİTAK ULAKBİM - TR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

EBSCO HOST - US

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SGD Sosyal Güvenlik Dergisi

Tüm hakları saklıdır. Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere, eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: 360 Sosyal Medya Reklam Tic. Ltd. Şti. • www.sosyalmedya360.com

Basım Yeri / Printed by: 7 Punto Tasarım - Matbaacılık Ltd. Şti. • www.yedipunto.com

İletişim Bilgileri / Contact Information

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TURKEY

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19

Erişim: www.sgd.sgk.gov.tr • e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIřMA KURULU / *INTERNATIONAL ADVISORY BOARD*

Professor Yener ALTUNBAř
Bangor University - UK

Professor zay MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York-USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIřMA KURULU / *NATIONAL ADVISORY BOARD*

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
TBA

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yařar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat řAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AđIRBAř
Ankara Üniversitesi
Sađlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRÇİÖğLU
Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Savař TAřKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. rsan AKBULUT
TODAİE

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENđİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeřehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludađ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. řukran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UřAN
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çađ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOđLU
Ankara Üniversitesi
Sađlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Süleyman BAřTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
TODAİE

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Hediye ERđİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Ođuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Emel İSLAMOđLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Trksel KAYABENGSİR
TODAİE

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVşAR
Gazi Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ařkın KESER
Uludađ Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Ferda YERDELEN TATOđLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
Gazi Üniversitesi İİBF

Doç. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim
niversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Türker TOPALHAN
Gazi Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Muđla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İİBF

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji
niversitesi İİBF

Doç. Dr. Glbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sađlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAC
Uludađ Üniversitesi İİBF

Prof. Dr. Ali Nazım SZER
Yařar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler
niversitesi SBF

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurřen CANIKLIOđLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Basın İş Kanunu, Sorunlar ve Güncelleme Tartışmaları

Journalism Professional Law, Problems and Discussions on the Update Requests to the Law

Muzaffer ŞAHİN*
Zakir AVŞAR**

ÖZ

Gazetecilerin çalışma ilişkileri 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki İlişkileri Tazim Eden Kanun'la (Basın İş Kanunu) düzenlenmiştir. Medya işvereni, 5953 sayılı Kanun'un işletmelerine aşırı yük getirdiğini değerlendirerek uygulamadan kaçınmakta ve gazeteci istihdamında Basın İş Kanunu yerine çoğunlukla 4857 sayılı İş Kanun'unu tercih etmektedir. Gazeteciler için bu uygulama başta kıdem tazminatı hakkı ve diğer birçok hakkın kaybedilmesi sonucunu doğurmaktadır. Buna ilave olarak gazeteciler Basın İş Kanunu'na göre sözleşme imzalayamadıklarından basın kartı alamamaktadırlar. Basın İş Kanunu üzerine yapılan iki ayrı çalışmada kanunun yenilenmesi konusu ele alınmıştır. Ana hatları ile medya işvereni, hükümet, bürokrasi kanunun yenilenmesi eğilimindeyken basın meslek kuruluşları ve sendikalar mevcudun muhafazası şartı ile kanuna yapılacak ilavelerden yana bir tutum sergilemektedirler. Bu makalede gazetecilerin tabi olduğu Basın İş Kanunu incelenerek kanunun uygulanması ve aksayan yönleri sergilenmiş, hukuki süreçlerden örnekler çıkarılmış, kanunun yenilenme istekleri ele alınmış ve öneriler sıralanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Basın İş Kanunu, medya, gazeteci

ABSTRACT

The work life of journalists is regulated by the private law on Regulation of the Employee-Employer Relations in the Journalism Profession' in the Turkish Media Industry (law n.5953). The media employers believe that the Law no.5953 brings in heavy responsibilities to the companies, thus choose to conduct employment according to the labor law n.4857 instead of the former. As a result, journalists have not been able to receive severance pays, and lost some of their employee rights. Some journalists cannot even receive press passes, as they did not sign contracts according to the law no.5953. In this article, the problems of the work life of journalists are discussed while the journalism profession law is evaluated with references to the court decisions that have taken precedence.

Keywords: Journalism Profession Law, media, journalist

* Yrd. Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Gazetecilik Bölümü,
musahin@gazi.edu.tr

** Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Radyo Televizyon ve Sinema Bölümü,
zavsar@gazi.edu.tr

GİRİŞ

Sanayi devriminden bu yana teknolojik gelişmeler neticesinde seri üretim ve istihdam artmıştır. İstihdamdaki gelişme yeni çalışma ilişkilerini doğurmuş, çalışan tüm kesimlerin çalışma ilişkileri kanunlarla tanzim edilerek hakları korunma altına alınmıştır. İşçi tanımına giren çalışanlara yönelik iş hukuku oluşturulmuş, zamanla farklı iş alanları için kendine özgü niteliklerinden dolayı özel iş kanunları hazırlanmıştır. Türkiye’de de işçilere yönelik çalışma ilişkileri 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır. İşçiler dışında kalan memur çalışanların ilişkileri ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile tanzim edilmiştir.

İletişim sürecini üreten, anlam üreticilerinin ve iletişimi alanların mesaj üretim-tüketim ilişkilerini kavramak, kitle iletişim sürecini kavramamız için zorunludur. (Burton, 1995: 43) Türkiye’de kitle iletişimini gerçekleştiren medya sektörünün üretim sürecindeki çalışma ilişkileri 1952 yılında kabul edilen 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki İlişkileri Tanzim Eden Kanun’la (Basın İş Kanunu) düzenlenmiş ve Kanun koyucu gazeteciyi koruma altına almıştır. Basın İş Kanunu yapılan bazı değişikliklerle yürürlüktedir. Gazetecilik kamusal denetim görevi üstlenen bir meslek dalıdır, 5953 sayılı Kanun’un 1. maddesi “...Bu Kanun şumulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir” şeklinde bir tanım yapmıştır. Gazeteci olarak çalışanlar bu işten geçimi sağlayan kişilerdir. Gazeteciliği diğer meslek ya da iş gruplarından ayıran temel özellik çalışmanın “fikri” olmasıdır. Toplum hayatında haber, bilgi aktarımı ve yorumlarla önemli bir fonksiyonu yerine getiren ve çalışma ilişkileri özel bir Kanunla düzenlenen gazetecilerin çalışma hayatına yönelik uygulama kaynaklı temel sorunları mevcuttur. 2014 yılı içinde Ankara ve Erzurum’da iki ayrı basın çalışmayı düzenlenerek bu sorunlar ele alınmıştır. Gazetecilerin çalışma ilişkilerine yönelik temel sorun, medya işverenin ekonomik ve yönetsel nedenlerle Basın İş Kanunu’nu uygulamaktan kaçınmasıdır. Kanun gazetecilerin çalışma saati, ücret, kıdem, izin, kıdem tazminatı, ihbar öneli, işten ayrılma, atılma ve benzeri konulardaki hakları ayrıntılı biçimde belirlemiş ve korumaya almıştır. Basın İş Kanunu’nun uygulamada yaygın olarak yaşama geçirildiğinden söz edilemez. (Şuğle, 2001) Türkiye’de medya sektöründe çalışma ilişkileri alanı ciddi bir sıkıntı sürecinden geçmektedir. (Bilgili, 2004: 70) Gazetecilik sözleşmesini Basın İş Kanunu’na göre imzalayan gazeteci için her şey yolunda gibi gözükse de

sırf Kanunun getirdiği kıdem tazminatı hakkından dolayı kıdemi belli bir süreye erişmiş gazetecinin işten çıkarılması veya emekliliğe zorlanması gibi sorunlarla karşılaştığı bir vakıdır. Bunun yanı sıra söz konusu Kanunun getirdiği haklar işveren tarafından işletme üzerinde ekonomik yük olarak görüldüğünden, gazetecilik görevini yapacak kişilerle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında sözleşme imzalanmaktadır ki işveren bunu bir kaçınma yolu olarak görmektedir. Fikir işçisi gazeteciler bütün bir sınıf olarak değil özel, kendi başına bireyler olarak konumlanmışlardır, (Seçkin, 2010: 57) buna rağmen halen istihdam edilen gazetecilerin büyük bir çoğunluğu Basın İş Kanunu'na göre sözleşme yapmamaktadır. Medya işvereni gazeteci istihdam ederken Basın İş Kanunu'na göre sözleşme imzalamazsa idari para cezasına maruz kalmaktadır¹, buna rağmen kaçınma hali sürmektedir. Basın İş Kanunu'na göre istihdamın giderek azalması basın kartı verilmesine de engel teşkil etmektedir. Özel sektörde basın kartlı istihdam edilen gazeteci sayısı 8353 olarak görülmektedir. (BYEGM, 2013: 15) Oysa sektörde çalışan gazetecilerin sayısı oldukça fazladır ve bunlar kimliklerini ibraz edememektedirler. Medya çalışanlarının 1990'lı yıllardan itibaren sendikasızlaştırılması, gazetecilerin güç kaybına neden olmuş ve Basın İş Kanunu'ndan etkin biçimde yararlanamaz hale gelmişlerdir. 1995 yılında çıkarılan "Teşmil Kararnamesi" sorunu çözme iddiası ile yola çıksa da uygulanmaması nedeniyle gazeteciler için çare olamamıştır. Bütün bunlara ilave olarak yeni medya ve dijital medya mecralarında çalışan gazeteciler Kanunda tanınmadıkları için gazetecilik faaliyetlerini yapamadıkları gibi Kanundan doğan haklarını da kullanamamaktadırlar. Basın İş Kanunu medya işverenleri ve temsilcilerince şiddetle eleştirilirken, neredeyse gelenekleşmiş bir tarzda çoğu hükmünün işlerliği ortadan kaldırılmıştır, çalışanlar daha baştan, bu koşulları kabullenmiş sayılmaktadır. Medya çalışanları 1970'li yıllarla başlayan neoliberal politikaların da etkisiyle, her üretim alanında görüldüğü gibi, üretimin etkin bir aktörü olma kimliklerini kaybetmiştir. (Bilgili, 2005: 76) Basın İş Kanunu günümüz yeni medya, dijital medya ve sosyal medya gelişmeleri karşısında adeta yok gibidir. Gazeteci mesleğinin tanımında sektördeki yeni oluşumlara, yeni iş tanımlarına açıklık getirememektedir, yeni çalışma ilişkilerini düzenleyememektedir. Basın İş Kanunu uygulamasında taraflar için sorunlar mevcuttur ve çözüm beklemektedir.

¹ 5953 Sayılı Basın İş Kanunu Madde 26: a) Çalıştırdığı gazeteci ile 4 üncü maddede gösterilen şekilde yazılı iş akdi yapmayan işverene beher mukavele için 2016 yılında 1.500 TL idarî para cezası verilmektedir.

Bu makalede medya çalışma ilişkilerini düzenleyen Basın İş Kanunu'nun uygulanma sürecindeki temel sorunlar ele alınmıştır, pratik gözlenmeye çalışılmıştır. Basın İş Kanunu ile ilişkili konular ve hukuka intikal eden 40 dava dosyası, medya sektöründeki sendikaların imzaladığı toplu iş sözleşmeleri ve “Teşmil Kararnamesi” Kanun kapsamında incelenmiştir. Yöntem olarak literatür taraması yapılmış, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun değiştirilmesine yönelik başlatılan girişimler ve çalıştaylarda tüm tarafların dile getirdiği görüşlere başvurulmuş, temel sorunlar güncellenerek tartışmaya açılmıştır.

I- MEDYADA ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Gazeteci, “Gazete yayımlayan kimse. Gazeteye yazı yazmayı, haber toplayıp vermeyi veya gazetenin yazı işlerinde çalışmayı iş edinen kimse” olarak tanımlanmıştır. (TDK, 1998: 821) Gazeteci, erişmek istediği kitle için en önemli diye nitelendirdiği bilgileri toplayarak, haber haline getiren ve kişileri bilgi olarak düşünmeye sevk eden meslek mensubudur. (Tokgöz, 1981: 10) Gazeteci, yazılı ya da görsel işitsel bir iletişim aracında, haber peşinde koşan, ya da haberi biçime sokan, yani habercilik işlevi esas olan kişidir. (Gaillard, 1991: 20) Süre ve çalışma tarzı nedeniyle basın çalışanlarının tamamının gazetecilik kapsamına alınıp alınmayacağı farklı yorumlanmaktadır. Belçika'da akredite bir gazeteci için hem yaş hem kıdem aranmaktadır. Bunların yanı sıra gazeteci kavramının içine girebilmesi için herhangi bir ticari faaliyette bulunmaması, nihayet ceza yasası bakımından kimi haklardan yoksun olmaması gerekmektedir. Fransa'da düzenli olarak ve ücret karşılığında çalışmanın yanı sıra geçimini büyük ölçüde bu meslekten sağlama şartı aranmaktadır. Ancak bu şartları taşıyanlar profesyonel gazeteci sayılır. (Bohere, 1986: 8) 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda ise gazeteci tanımı şöyle yapılmıştır²:

Madde 1: “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.”

² www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5953.doc

Türkiye’de, 1831 yılında yayınlanan Takvim-i Vekayi ile gazetecilik mesleğine ilk adımın atılmasından bu yana yaklaşık iki asır geçmiştir. Gazeteciliğin bir meslek olarak tanınması 1952’de DP iktidarı döneminde gerçekleştirilmiştir. 1952 yılında çıkarılan Kanun, 1954, 1961 ve izleyen yıllarda yapılan ilavelerin ardından günümüze kadar gelmiştir. Ancak hala Kanun üzerindeki tartışmalar ve uygulama sorunları sürmektedir. Gazetecilik kuralları, Kanunları, kendi iç ilişkileri ile bir meslek olarak değerlendirilmektedir. Gazetecilik mesleğine ilişkin özel yasalar, gazetecilik eğitimi veren okullar, gazetecilerin çalışma koşulları üzerinde uzmanlaşmış sendikalar, gazetecilerden oluşmuş ve genel politikalar üzerine etkiye bulunan cemiyetler ve hepsinden önemlisi başka kurumlarla etkileşim içinde olan ama kendi iç dinamiğine sahip gazeteler... Bunların hepsi bir meslek olarak gazeteciliği oluşturan unsurlardır (Altun, 1995: 2).

Gazetecilik özel ve toplumsal önemi olan bir meslektir. Uluslararası Çalışma Bürosu 1928 yılında “gazetecilerin yaşam ve çalışma koşulları üzerine” bir rapor yayımlamış ve burada, gazetecilerin çalışma yaşamında özel bir yerinin olduğu vurgulanmıştır. Rapora göre, gazeteciler ne el emeği ile çalışan kişilerdir, ne de tam anlamıyla fikren çalışanlara benzerler. Gazeteciler için özel bir statü tanınması zorunludur. Büronun bu raporu etkili olmuş ve çeşitli ülkelerde gazeteciler için özel düzenlemeler ortaya çıkmaya başlamıştır. Gazetecilerin özel konumlarını yasal bir düzenlemeyle belirleyen ilk ülkelerden biri de Fransa’dır. Bu ülkede 1935 yılında, “Gazetecilerin Profesyonel Statüsü Yasası” (Le statut professionnel des journalistes) kabul edilmiştir. Anılan yasa Basın İş Kanunu’muza da modellik etmiştir. Türk yasa koyucusu Basın Kanunu’nda olduğu gibi, Basın İş Kanunu’nda da Fransız yasalarından önemli ölçüde yararlanmıştır. (Şuğle, 2001, 2002) Gazetecilerin sosyal ve ekonomik durumları, basındaki istihdam meselesi II. Dünya Savaşı’ndan sonraki yıllarda, milletlerarası alanda da ele alınmış ve bu konuda bazı adımlar atılmıştır. BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi 1949 yılında aldığı 241 sayılı kararla konuyu gündeme getirmiş ve ülkelerin gereken tedbirleri alması istenmiştir. (Topuz, 1960: 114) Topuz, bu kararın yanı sıra Ekonomik ve Sosyal Konsey’in ve Unesco’nun birçok toplantılarında gazetecilerin mesleki eğitimi meselesinin ele alındığını, fakat gazetecilerin sosyal durumlarının derinlemesine bir inceleme konusu olmadığını işaret etmektedir. Ayrıca çalışma konularında yetkili Milletlerarası Çalışma Teşkilatı’nın gazetecilerin durumları ile

ilgilenmemesinin de tenkit edildiğini belirtmektedir. (Topuz, 1960: 115) Avrupa ülkelerine bakıldığında, Fransa hariç gazetecilerin konum ve çalışma ilişkilerini düzenleyen, gazeteciler için özel bir kanun çıkaran ülke yoktur. Almanya’da gazetecilik özel bir yasa ile düzenlenmemiştir, gazetecilerin konumları toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Danimarka’da da gazetecilik yasalar yerine geleneklerle düzenlenmiş, Danimarka Gazeteciler Birliği’ne üye olmak gazeteci sayılmak için yeterli görülmüştür. Benzer biçimde Hollanda, İngiltere ve Yunanistan’da yasal düzenlemeler yoktur. Hollanda’da gazetecilik tamamen serbest bir iş niteliğinde olup gazeteciler asıl işleri gazetecilik olmak şartıyla Gazetecilik Sendikası’na üye olabilmektedirler. İngiltere’de sendikaların verdikleri basın kartları mesleki kimlik yerine geçmektedir. Yunanistan’da gazetecilerin hukuki durumu toplu sözleşme ile belirlenmekte, sendika, gazeteci sayılabilmek için asıl geçim kaynağının gazetecilik olması koşulunu getirmektedir (Aktaran Uçak, 2011: 387).

Türkiye’de ilk İş Kanunu 1936 yılında çıkarılmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu’nda işçi; bir hizmet sözleşmesi ile başka bir kimsenin işyerinde bedenen veya bedenen ve fikren çalışan kişi olarak tarif edilmiştir. Bu tanımlama ile fikri emeğiyle çalışan ya da fikri emeği bedeni emeğine üstün olan kişiler bu kanunun dışında kalmıştır. Bu dönemde gazeteciler için Borçlar Kanunu’nun genel nitelikteki hizmet akdine ilişkin hükümleri uygulanmıştır. 1946 yılında ilk çok partili seçimler yapılmıştır. 1950 seçiminde iktidar CHP’den DP’ye geçti. Bu süreç ve sonrasında basının siyasi organlar ve demokratik rejim içinde kazandığı itibar basın çalışanları ile ilgili bir kanun hazırlanmasını gündeme getirdi. Bu çerçevede Türkiye’de çok partili yaşama geçildikten sonra çıkarılan ilk iş kanunu, 5953 sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” oldu. TBMM’de 13 Haziran 1952 tarihinde kabul edilen Kanun 20 Haziran 1952’de Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanuna 1961 yılında önemli ilaveler yapılmıştır. Tali hükümler ve para cezalarındaki miktar düzenlemeleriyle ilgili olmak üzere 1963, 1964, 1965, 1971, 1973, 2003 ve 2008 yıllarında bazı değişikliklere gidilmiş, özü korunarak günümüze kadar gelmiştir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu’na esaslı ilaveler 1961’de yapılmıştır. 1961’de, 212 sayılı Kanun ile getirilen yenilikler ise; kıdem hakkı, ölüm tazminatı, gazetelerin kapanması halinde gazetecilere tazminat verilmesi, istifa eden gazeteciye kıdem tazminatı verilmesi, aylıkların peşin ödenmesi, gece çalışanlara haftada iki gün izin verilmesi, ikramiye, iş anlaşmazlıklarında iş mahkemelerine başvuru hakkı, ödemelerin

gecikmesinde her gün için yüzde 5 faiz uygulanması ve 10 Ocak tarihinin Çalışan Gazeteciler Bayramı olarak kabul edilmesidir. (Topuz, 1996: 122) 10 Ocak 1961 tarihli, 212 sayılı Kanun, 1960 ihtilali sonrasında getirilen ve gazetecilerin özlük haklarında önemli kazanımlar elde etmelerini sağlayan yasal bir düzenleme niteliğindedir (Özgen, 2004, 91). Gazetecilerin korunup kollandığı bu yasal düzenlemelere gazete işverenin tepkisi gecikmemiştir. Bu dönemde 9 basın işvereni bir bildiri yayınlarak gazetelerini üç gün çıkarmayacaklarını açıklamışlardır. Cumhuriyet, Hürriyet, Akşam, Dünya, Milliyet, Tercüman, Vatan, Yeni İstanbul, Yeni Sabah gazeteleri 11, 12 ve 13 Ocak 1961 tarihlerinde yayınlanmamıştır. Bu gazetelerdeki gazeteciler İstanbul Gazeteciler Sendikası'nın organizasyonunda "Basın" isimli bir gazete çıkarmışlardır. (Topuz, 1996: 124) Gazete işverenin reaksiyonu kanunun yürürlüğe girdiği tarihteki bu tutumla sınırlı kalmamıştır. O tarihten beri işverenin kanunun uygulanmasına karşı isteksizliği sürmekte, akitler Basın İş Kanunu yerine çoğunlukla 1475 (4857) sayılı İş Kanunu hükümlerine göre yapılmaktadır. Basın İş Kanunu'na tabi çalışan gazeteciler kimi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların en önemlilerini tekelleşme olgusu, iş güvencesinden yoksunluk ve basın yasaları arasındaki uyumsuzluklar oluşturmaktadır (Şuğle, 2002).

Basın İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu arasında genel yasa özel yasa ilişkisi bulunup bulunmadığı konusunda farklı görüşler dile getirilmiştir. Sorunun uygulama bakımından çözüldüğünü söylemek mümkündür. Öğretide bazı yazarlar (Çelik, 2005: 15) ve (Göktaş, 2003: 9) Yargıtay'ın eski tarihli bir kararını da gözeterek³ İş Kanunu'nun "ana kanun" niteliğinde olduğunu ve Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağını belirtmişlerdir. Buna karşılık baskın görüşe göre İş Kanunu'nun daha kapsamlı ve ayrıntılı hükümler içermesi Kanunlar arasında özel kanun – genel kanun ilişkisi olduğu şeklinde yorumlanamaz ve böyle bir ilişki yoktur. Özel nitelikli olduğu ileri sürülen Basın İş Kanunu'nda bu yönde bir düzenleme olmaması da bu fikre dayanak edilmiştir. Yargıtay 1964 yılında verdiği bir kararda Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu'nun 'hizmet akdi'ne ilişkin 313–354. maddelerine gidilmesi gerektiğini kabul etmişken, 1967 yılında verdiği kararında her iki Kanun arasında özel-genel kanun ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Ancak Daire'nin 2000 yılında verdiği yeni karar, yasalar arasında özel–genel kanun ilişkisinin bulunmadığı yönündedir (Uçum ve Karataş, 2005).

³ Yargıtay 9. HD, T 04.05.1967, E 4311, K 377 no'lu karar.

Günümüz medya sektöründe “gazetecilik” adı altında çok sayıda yeni iş tanımı gelişmiş; unvan ve sıfatlar yeni medya ve dijital medya ile çeşitlenmiş ve artmıştır. Basın İş Kanunu’nda tanımı yapılan gazetecilik mesleği “tarif” olarak yetersiz kaldığı için esnetilme, genişletilme çabaları başlatılmıştır. İnternet gazeteciliği, yeni medya, dijital medya uygulamaları bu yönde ciddi bir tazyik oluşturmaktadır. Artık sadece kitle iletişim araçları olarak geleneksel medya değil, yeni medya bütün yönleri ile ele alınıp gazetecilik tanımı yapılmalıdır. Günümüzde medya çalışanlarının sayısı hızla artmaktadır, özellikle geleneksel medyanın dışında gelişen yeni medya, dijital medya, sosyal medya istihdamın en önemli artış kaynağıdır. Ne yazık ki geleneksel ve yeni medyanın toplam istihdamına yönelik sağlıklı veriler oluşturulamamaktadır. Geleneksel ve yeni medyayı birlikte ele alıp istihdamı net bir şekilde gösteren verilerin olmaması Basın İş Kanunu’ndaki gazeteci tanımının güncellenmediği için kapsayıcı ve net olmamasından kaynaklanmaktadır. Seçkin (2010) basın ve gazetecilik sektöründe büyük bir çoğunluğun sosyal güvenceleri olmadan kayıt dışı çalıştırıldığını, sendika üyesi küçük bir azınlığın toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğunu ifade etmektedir. (Seçkin, 2010: 103) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2016 Ocak ayı Basın Yayın ve Gazetecilik İşkolu istatistiklerine göre sektörde çalışan sayısı 97 bin 94, bunların yüzde 6,54’ünü oluşturan 6 bin 237’si sendikalı. Basın Yayın Gazetecilik İşkolunda fikir işçisi gazetecilerin yoğunlukta olduğu ve toplu sözleşme imzalama yetkisi olan Medya-İş ve TGS’nin toplam üye sayısı ise yüzde 3,04’lük pay ile 2 bin 948’dir.

Medya çalışanları için üç ayrı şekilde istihdam biçimi karşımıza çıkmaktadır. Basın İş Kanunu’na göre sözleşme imzalamak, bir başka ifadeyle kadrolu olarak çalışmak temel ve birincil istihdam şeklidir. Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü’nün (BYEGM) basın kartı istatistiklerine göre 9.235 sarı basın kartı, 4.957 sürekli basın kartı, 145 şeref kartı, 78 serbest basın kartı olmak üzere toplam 14.415 basın kartı bulunmaktadır. Bunun 903’ü doğrudan gazetecilik görevi yapmayan bakanlık, valilik, üniversite, RTÜK, Basın İlan Kurumu ve BYEGM gibi kamu personelindedir, 8.353’ü ise özel sektörde çalışan gazetecilerce taşınmaktadır. (BYEGM, 2013: 7-28) Basın İş Kanunu’na göre istihdam edilmeyip, geçimini sadece bu işten sağlayan gazeteci sayısı buradaki verinin çok çok üstündedir. Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Başkanı verdiği bir mülakatta (Olçayto, 2015) basın kartsız olarak 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi çalışan gazetecilerin sayısının mevcut basın kartlı gazeteci sayısının 5 katı olduğunu ifade etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre çalışan gazeteciler Basın İş Kanunu ile sağlanan hiçbir haktan yararlanamamaktadır. Medya sektöründe ikinci istihdam şekli

telifli ya da sektörde yaygın kullanımıyla “kaşeli”, “haber başı” ücretli sistemidir. Bu istihdam şekli taşra teşkilatı veya yurt dışı muhabirliklerde yaygın olarak uygulanmaktadır. Telifli sistemde, gazeteci yayınlanan her haberi için, çektiği her fotoğraf ve video için “parça başı” para almaktadır, yapılan ödeme bir ücret ya da maaş değildir. Telifli olarak istihdam edilen gazetecilerin sayısı, büyük ulusal haber ajansları, gazete ve televizyonlar dikkate alındığında 3-4 bin civarında tahmin edilmektedir. Telifli çalışan gazetecilerin büyük bir çoğunluğunun bir başka asli işi bulunmaktadır. Örneğin Anadolu Ajansı’nda kaşeli olarak haber hizmeti sunan 850 telifli gazetecinin yüzde 80’i asli olarak başka bir işte çalışmaktadır. (A.A, 2009:17) Medya sektöründe üçüncü istihdam şekli, yukarıdaki her iki sistemin dışında kalan ve “stajyer” olarak isimlendirilen gazetecilerdir. Bunlar genellikle iletişim fakültesi öğrencileri ya da gazeteciliğe meraklı, bu işe heves etmiş kişilerden oluşmaktadır. Bu şekilde uzun süre stajyer olarak çalışan gazeteciler bazen yıllarca süren çalışmanın ardından kadroya alınmakta ya da işten ayrılmak durumunda kalmaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun 10. Maddesinde “Tecrübe müddeti” başlığı altında kadroya yeni alınacak olan gazetecinin durumu düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu’nun 10. maddesinin, yukarıda tanımlanan stajyer gazetecilikle bir ilişkisi bulunmamaktadır.

II- BASIN İŞ KANUNU UYGULAMA(MA) SORUNLARI

Türkiye’de Fransa’dan örnek alınıp oluşturulan Basın İş Kanunu ile yasa koyucu gazeteciyi koruma çabasına girmiştir. Medya işvereni gazeteci ile çalışma ilişkisini tesis ederken genellikle Kanunu referans almamaktadır. Medya işletmelerince kitle tüketimi için uygun gerçeklikler üretmek üzere muhabirler istihdam edilmiş ancak istihdam edilenler, medya sahipliğinin gücünden korunmamış ve giderek daha da karmaşık bir emek dünyasının sosyal ve ekonomik sonuçlarıyla karşı karşıya kalmışlardır, kalmaya da devam etmektedirler. (Aktaran Seçkin, 2010: 56) Basın İş Kanunu’nun uygulanması sürecine yönelik tarafların “sorun” olarak nitelendirdiği bazı başlıklar bulunmakla beraber, özellikle sözleşmesini bu Kanuna göre imzalayabilmiş gazeteciler Kanunun yeniden düzenlenmesi konusundaki girişimlere taraftar değildir, mevcut kanunu koruyup ilaveler yapılabileceğini ifade etmektedirler⁴. Sektörde işveren, siyasi karar vericiler ve bürokrasi yasanın güncellenip yeniden düzenlenmesini istemektedir⁵.

4 <http://www.tgs.org.tr/basin-is-kanunu-ayri-bir-yasa-olarak-kalmali/>

5 http://www.radikal.com.tr/erzurum_haber/basin_is_kanunu_2_calistayi-1225462

Basın İş Kanunu'na göre gazeteci sayılma, yayının Türkiye'de gerçekleştirilmesi şartına bağlıdır. Türkiye'de yayınlanma koşulu, aynı işi yapan gazeteciler arasında gereksiz bir ayırımı yol açmaktadır. Örneğin aynı işi yapan gazetecilerden, gazetesi Türkiye'de yayınlanmayan Basın İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Kanımızca yasadan yararlanmak bakımından önem taşıması gereken husus, gazetecinin Türkiye'de çalışması olmalıdır. (Şuğle, 2002) Günümüzde dijital ortamlar zaman mekan sınırı tanımamaktadır. Ayrıca internet yayınlarında, dijital medyada, yeni medyada çalışan gazeteciler 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile ilişkili değildir, böyle bir tanım kanunda yoktur. Burada çalışanlar gazeteci sayılır mı, basın kartı alabilir mi sorusu cevapsız kalmaktadır. Basın İş Kanunu, resmi kurumlarda çalışan gazetecileri kapsamamaktadır. Mesela gazetecilik görevi yapılan TRT ve Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü (BYEGM) haber birimi çalışanları 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi değildirler, statüleri devlet memurudur. Anadolu Ajansı kamusal bir kurum olmasına rağmen anonim şirket statüsünde olduğu için, aynen özel sektörde olduğu gibi, işveren-çalışan 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na göre sözleşme imzalamaktadır. Burada kanun kapsamındaki tanımdan dolayı iki farklı uygulamaya tanık olunmaktadır. Basın İş Kanunu'na göre gazeteci olarak çalışan kişinin basın iş sözleşmesi imzalaması gerekmektedir, bu bir zorunluluktur. Ancak uygulamada mevcut gazetecilerin yüzde 20'si ile Basın İş Kanunu çerçevesinde sözleşme yapılabilmektedir. Basın kartı sayısı sektördeki sözleşme durumunun bir göstergesidir. Yaklaşık 15 bin civarında basın kartı ve sürekli basın kartı sahibi bulunmaktadır, oysa sektörde en az bunun beş katı kadar gazeteci görev yapmaktadır. Medya işvereni işvereni işletme üzerindeki yükün hafifletilmesi istek ve düşüncesiyle gazeteciyi 4857 sayılı İş Kanunu'na göre istihdama yönelmektedir. Medya sektöründe Basın İş Kanunu'na göre sözleşme imzalamaktan kaçınmanın temel nedeni, 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına en yüksek devlet memuru aylığı sınırı getirilmişken Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatına miktar sınırı getirilmemesidir. Diğer nedenler de kıdem tazminatı bağlantılıdır; ölüm, fesih, askerlik, evlilik hallerinde tazminata hak kazanma, ihbar tazminatı bunlar arasında sayılabilir.

Basın iş sözleşmesinin kurulması (5953), iş sözleşmesinin kurulması (4857) ile benzerlik göstermektedir. Ancak Basın İş Kanunu'nun 4. maddesinde yazılı sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir. Basın iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması şartı Kanun'da "mecburidir"

ibaresi ile yer bulmaktadır. Bu ifade, yazılı sözleşme mecburiyetinin ispat şartı mı geçerlilik şartı mı olduğu tartışmalarına yön vermektedir. Bazı yazarlar (Süzek, 2005: 246) yazılı sözleşmenin geçerlilik koşulu olduğunu savunurken baskın görüşe göre bu bir ispat şartıdır. Yazılı sözleşme zorunluluğunun geçerlilik koşulu değil ve fakat gazetecinin haklarını korumak bakımından önlem niteliğinde olduğu vurgulanmaktadır. 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 (Uçum ve Karataş, 2005).

Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde hangi faizin uygulanacağı ve faizin başlangıç tarihi belirtilmemiştir. Gazeteci işi gereği çalışma saatleri bakımından belirli bir süre sınırına tabi değildir. Gün içinde çalışma süresi dolan bir gazeteci haberini, işini bırakıp gidemez. Bu nedenle gündüz çalışmasını aşan akşam ve gece mesaieleri bir hayli çoktur. Basın İş Kanunu'nda gece çalışma saatleri ve bunun karşılığı yüzde 50 zamlı olarak belirtilmiştir. Toplu İş Sözleşmesi (TİS) olan işyerlerinde ise mesai saat ve sürelerine açıklık getirilip, işveren onayı alınması zorunlu kılınmaktadır⁶. Basın İş Kanunu'nda belli alacakların gününde ödenmemesi durumunda gazetecilere günlük % 5 fazlalık alacak talep etme imkânı getirilmiştir. Buradaki faiz hesaplaması işletme açısından çok sık gündeme getirilen bir problemdir. Yıllık birikimli yüzde 1825'lere ulaşan bu faiz oranı temel bir tartışma konusuna dönüşmüştür. Gazetecilik zor, zaman zaman tehlikeli ve özel bir meslektir. Gazeteciler toplumun gözü, kulağı durumundadırlar. Bunlara sağlıklı iş koşulları sağlanması, gazetecilere olduğu kadar toplumu da korumaya yöneliktir. Gazetecinin tam ve doğru olarak belirlenmesi, onlara tanınan ayrıcalıkların da isabetle kullanılmasını sağlayacaktır. (Şuşle, 2002) Medya çalışanları açısından tek yasal dayanak olan Basın İş Kanunu işverenler ve yönetici gazeteciler tarafından 'işletmeyi batıracak bir yük' olarak tanımlanırken, mümkün oldukça uygulanmaktan kaçınılmaktadır (Seçkin, 2010: 56).

⁶ Bknz. TGS-A.A 24. Dönem TİS'i (2010-2012) ve Medya-İş-A.A 1. (2012-2014) ve 2. Dönem TİS'leri (2014-2016)

Basın İş Kanunu uygulama(ma)sına yönelik olarak çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan sorunlara genellikle iş mahkemelerinde açılan davalarla çözüm aranmaktadır. İş mahkemelerinde görülen dava ve temyiz süreleri yıllar sürebilmektedir. Örneğin Ankara 15. İş Mahkemesi'nde 13.01.2012 tarihinde 2012/31 sayılı ile açılan kıdem tazminatının eksik ödenmesine ilişkin bir dava, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/2243 doya nosu ile bu makalenin yazıldığı 2016 yılında, 4. yılını tamamlamış ve hala karar sırasını beklemektedir. Türkiye genelinde Basın İş Kanunu kapsamında iş mahkemelerinde açılıp Yargıtay'da temyiz aşamasına geldikten sonra karara varılmış 40 dava dosyası, "Basın İş Kanunu" ve "Basın Kıdem Tazminatı" anahtar kelimeleri ile taranarak makalemiz açısından incelenmiştir. (Yargıtay Emsal Kararları, 2015) Davaların neredeyse tümü kıdem, ihbar tazminatları ile fazla çalışma, genel tatil, hafta tatili, ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının tahsili talebi ile açılmıştır. Dava açanların yüzde 75'i (30 kişi) işyeri ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi olarak basın iş sözleşmesi imzalayanlardan oluşmaktadır, yüzde 25'i ise (10 kişi) işyeri ile basın iş sözleşmesi olmayıp dava açanlardır. Bu kişiler gazetecilik görevi ifa ettiklerini, dolayısıyla Basın İş Kanunu'na tabi olduklarını beyan etmişlerdir. Dava açanların çoğunluğunun Basın İş Kanunu'na tabi çalışan gazeteciler olmasının en temel nedeni bağlı buldukları yasaya uygun haklarını alma isteklerindedir. Aslında dava açamayanların büyük bir çoğunluğunun 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışan gazeteciler olduğunu söylemek gerekir. Çünkü bu şekilde çalışanlar Basın İş Kanunu'na tabi olmadıkları için hak arama dayanaklarından dahi yoksundurlar. Her şeye rağmen çalışma alanlarını "gazeteci" olarak kanıtlama imkanı olanlar şanslıdır ki bunlar genellikle haberleri imzalı yayınlanan gazeteciler ile görevini kanıtlamak için tanık bulabilenlerdir. Yukarıda bahse konu olan Yargıtay'a intikal etmiş davalardan birkaçının içerikleri bu alandaki tartışmalara örnek verebilmek açısından önem arz etmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2003/1376, Karar No: 2003/2719 sayılı kararında, davacı gazetecinin 'haber kaynağının her koşulda gizli tutulması ilkesinin' ihlal edildiği olay nedeniyle güvenilirliğinin zedelendiği, meslek onurunun kırıldığı ve haber kaynakları karşısında rencide edildiği, bu nedenle iş akdini 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 11. maddesi gereğince feshetmesi ardından tazminatlarının ödenmemesi nedeniyle açtığı davada; kıdem tazminatı, manevi tazminat, fazla mesai ücreti, izin ücreti haklarının ödenmesi talebini kabul etmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2004/3071, Karar No: 2005/20788 sayılı kararında ve aynı Dairenin Esas No: 2007/14130, Karar No: 2008/8314 sayılı kararında davacı gazetecilerin, Basın İş Kanunu kapsamında sözleşmesi olup olmadığının

Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünden öğrenilmesine karar vermiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Esas No: 2006/9-82, Karar No: 2006/118 sayılı kararında davacı gazetecinin Basın İş sözleşmesinin feshinden sonra kıdem tazminatı, fazla çalışma, bayram ve genel tatili ücretlerinin ödendiğine dair ibranameyi imzalamış olması nedeniyle bu konulardaki talebi kabul etmemiş ve yerel mahkemenin direnme kararını bozmuştur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Esas No: 2010/9-713, Karar No: 2011/51 sayılı kararında ise işverenin iddia ettiği gibi davacı gazetecinin telifli çalışmadığına, 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalıştığına, bu nedenle kıdem tazminatının işe ilk girişinden itibaren hesaplanarak ödenmesi gerektiğine hükmetmiş ve yerel mahkemenin direnme kararını onamıştır.

Gazetecilerin çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan sorunlarla ilgili hukuki süreçlere bakıldığında öncelikle Basın İş Sözleşmesi olmayan gazeteci için, yapılan işin gazetecilik mahiyetinde olup olmadığının tespiti istenmektedir. Tespit için ise basın kartı ve mesleğe başlangıç tarihi açısından ilk başvuru makamı Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü olmaktadır. Yeni medya, dijital medya, sosyal medya mecralarında yapılan gazetecilik Basın İş Kanunu'nda tanımlanmaması nedeniyle telafisi mümkün olmayan hak kayıpları doğurmaktadır, çünkü buralarda çalışan haberciler gazetecilik kapsamı içinde değildir, bu nedenle ne Basın İş sözleşmesi imzalamama hakkına sahiptirler ne de Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü'ne basın kartı için başvurabilmektedirler. Sözleşmeli gazetecilerin iş mahkemesi ve temyiz sürecinde dayanakları Basın İş Kanunu olurken, sözleşmesi olmayıp 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalıştırılan gazetecilerin yaptıkları işin gazetecilik iş koluna veya Basın İş Kanunu kapsamına girip girmediğinin tespiti talep edilmektedir. Bazı dava konuları ise kıdem tazminatı hak etme süresi ve kıdem sürelerinin hesaplanmasıyla ilgilidir. Meslekte 5 yılı tamamlayan gazetecinin kıdem tazminatı hakkı doğmakta ve bir işyerinden alacağı kıdem tazminatı hesaplanırken daima son işyerinde çalışılan süre dikkate alınmaktadır. Ancak, kıdem tazminatının sıfırlandığına yönelik herhangi bir ispat yok ise (ibraname) son işyeri, tüm işyerleri toplamındaki kıdem tazminatını ödemekle mükelleftir." (Göktaş ve Çil, 2003: 50) Gazetecinin Basın İş Kanunu'nda belirtilen istifa hallerindeki alacakları konusunda ise mahkemeler karar süreçlerinde mesleki, felsefi, öğreti ve etik yaklaşımlarına yönelmektedir. Basın iş kadrosuna göre çalışanların sayısını azaltmanın yanında, medya işverenleri gazetecilerin ekonomik, sosyal haklarına ilişkin tek güvence niteliğindeki bu özel yasanın pek çok maddesini açıkça uygulamamaktadır. Çalışanların uğradıkları hak

kayıplarını dava konusu etmemesi için de pek çok önlem almaktadırlar. (Seçkin, 2010: 61-62) Basın çalışma ilişkilerindeki uyuşmazlıkların ilk safhada hakem kurulu veya uzlaşma komisyonlarında ele alınması zaman kaybını önleyeceği gibi iş ve temyiz mahkemelerinin yükünü hafifletmede önemli katkıları olacağı muhakkaktır.

Basın İş Kanunu'na göre sözleşme imzalayıp istihdam edilen gazetecilere belirli bir süre hizmetlerini tamamlamaları ardından Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü tarafından basın kartı verilmektedir. Başlangıçta basın kartı almak için azami 18 ay olan bekleme süresi 2015 sonunda, iletişim fakültesi mezunları için 6 aya indirilmiştir. 5953'e uygun iş sözleşmesi imzalayan gazeteciler için basın kartı bekleme süresinin tamamen kaldırılması gazeteciler için önemli kolaylık sağlayacaktır, böyle bir uygulama işveren ve çalışan açısından daha cazip ve teşvik edici olabilir. Diğer taraftan, kamuda farklı personel kanunlarına göre istihdam edilip, Basın Kartları Yönetmeliği'nde unvanları sıralanan görevliler için Basın İş Kanunu uygulaması söz konusu olmadığından bu durumda olanlarla ilgili Kanundan kaynaklanan herhangi bir bağlayıcı değerlendirme yapılmamaktadır. Esasen bu tür görevleri üstlenenler için basın kartını almada bir bekleme süresi de söz konusu değildir. Bu durumda fiilen gazetecilik yapanlar için de bekleme süresinin tamamen kaldırılması çok daha uygun görülmektedir. Neticede basın kartı gazeteci için resmi makamlarca onaylanmış bir kimlik kartı özelliği taşımaktadır ve mesleğinin gereklerini yerine getirmede önemli bir araçtır.

Buraya kadar izah edilen sorunları başlıklar altında tasnif etmenin tartışmanın verimliliğine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir:

i- Gazetecilik işkolunda işveren istihdam sırasında Basın İş Kanunu'nun belirttiği şekilde sözleşme imzalamaktan kaçınmaktadır. Gazeteciler Cemiyeti ve TGS, Basın İş sözleşmesi imzalamadan çalışanların sayısının sözleşme imzalayanların 5 katı olduğunu beyan etmektedir.

ii- Çalışma ilişkilerinin tesisinde Basın İş Kanunu'na göre sözleşme yapılmadığı için gazeteci, Kanunun sağladığı haklardan yararlanamamaktadır. Gazeteci, özellikle tazminat hakları, izin, fazla mesai ve yıpranma hakkından mahrum kalmaktadır.

iii- Basın İş Kanunu'na göre sözleşme imzalanan işyerlerinde ise Kanunun gerekleri tam olarak uygulanmamaktadır. Sorunların çözümü amacıyla iş mahkemelerine başvurulmaktadır.

iv- Gazetecilik işkolunda sendikal örgütlenme yok denecek kadar azdır, basın, yayın ve gazetecilik iş kolunda 2016 verilere göre yüzde 6,54 oranında sendikalaşma mevcuttur. Sendikal örgütlenmenin yaygın olmaması nedeniyle gazeteci güçsüz kalmakta ve Basın İş Kanununa göre sözleşme imzalanması ve uygulanmasında söz sahibi olamamaktadır.

v- Gazetecinin kimliğini tespiti yarayan basın kartı Basın İş Kanunu'na bağlandığı için kimlik beyanı, kimlik tespiti ve basın kartı ile ilişkilendirilen tüm konularda (kıdem hesabı, yıpranma, gazeteciliğin tespiti vb.) Basın İş sözleşmesi olmayan gazeteci hak kaybı yaşamaktadır. Örneğin yeni medya, dijital medya ve sosyal medya mecralarında çalışan habercilerin hiçbiri Kanunda tanımlanmadıkları için basın kartı başvurusu yapamamakta, kendilerini gazeteci olarak ispatlayamadıkları için resmi basın toplantılarını, resmi etkinlikleri izleyememekte ve haberini yapamamaktadırlar.

vi- Mevcut Basın İş Kanunu'ndaki kavram ve tanımlar günümüz gazeteciliği kullandığı tanımları, unvan ve sıfatları içermediği için yeni medya ve dijital medya gazetecileri dışlamış durumdadır.

Günümüzde bazı yeni çalışma ilişkileri gelişmiştir. Örneğin medya grupları haber hizmetlerinde havuz sistemi oluşturarak gazetecinin yazdığı bir haberi medya grubunun tüm yayınlarında kullanmaktadır. Böylece gazeteci 'bir iş, bir işveren ancak çok işyerine' sahip konumuna gelmiş, ücreti ise tek işyerine göre ödenir olmuştur. Ayrıca yeni medya, dijital medya ve sosyal medya mecralarında çalışan haberciler her ortamda mobil olarak görev yapmaktadırlar, Türkiye'de olma şartı ortadan kalkmıştır, özellikle yeni medya ve dijital medyada evden çalışma sistemleri yaygınlaşmaktadır. Böylesi yeni çalışma ilişkileri, yeni teknolojik gelişmeler, oluşan yeni sıfat ve unvanlar Basın İş Kanununda yoktur.

III- BASIN İŞ KANUNU VE SENDİKALAR

Sendikalaşma sadece gazetecilerin değil diğer tüm iş kollarında çalışanların sorunudur. Türkiye'de ancak örgütlenme ile ilgili kanunun çıkmasından sonra sendikalaşma başlamıştır. Bu hak çalışanlar tarafından alınmamış, devlet eliyle verilmiştir (Karahisar, 2008: 83). 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 22. maddesi de gazetecilerin sendika kurmasının önündeki engelleri kaldırıp izin vermiştir.

Kanunun yayımını izleyen ay, 10 Temmuz 1952’de İstanbul Gazeteciler Sendikası (İGS) kurulmuştur. 1957 yılında Türk-İş’e üye olan İGS, daha sonra illerdeki diğer gazeteciler sendikaları ile birleşip Türkiye Gazeteciler Sendikaları Federasyonu’nu oluşturmuştur. 1960 ihtilalinden sonra sendikal yaşamı düzenleyen 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 15 Temmuz 1963’de yürürlüğe girmesiyle, İGS 30 Eylül 1963 tarihindeki genel kurulunda Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) adını aldı ve diğer illerdeki sendikalar da şube olarak bu sendikaya katıldı. 1964 yılında ise Ankara’da Türkiye Fikir İşçileri Sendikası (Fikir-İş) adıyla bir başka sendika kuruldu. Sendika sadece Anadolu Ajansı (A.A) merkez ve taşra teşkilatında örgütlenmiştir. Fikir-İş faaliyetlerini 1969 yılına kadar sürdürdü ve 1969 yılında TGS’ye katılma kararı aldı. Bu süre zarfında Fikir-İş A.A işyeri ile 1964 ve 1967 yıllarında olmak üzere 2 toplu iş sözleşmesi (TİS) imzalamıştır. Fikir-İş’in A.A’da TİS imzalama yetkisi bulunduğu bu dönemde TGS’nin aynı işyerinde çoğunluk olmamasına rağmen örgütlü bulunması sorunlar çıkarmıştır. Mesela, A.A’daki TGS üyesi gazeteciler Fikir-İş’in imzaladığı TİS’den yararlanmak için TGS dışında bir de Fikir-İş’e aidat ödemek durumunda kalmışlardır. (Altun, 1995:61) Gazetecilik iş kolunda örgütlenme 12 Mart 1971 askeri muhtırası döneminde yeni sendikalar kanununda getirilen işyeri birleştirmeleri nedeniyle sıkıntılar yaşamış ve TGS’nin üye çoğunluğunu kaybetme tehdidi ile karşılaşmıştır, daha sonra TGS’nin teknisyenler sendikası ile birleşmesi sonucu bu sorun 22 Aralık 1971’de giderilmiştir. 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra ise 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Grev ve Lokavt yasası da TGS’yi “tek iş kolu” düzenlemesiyle sınırlandırmış ve üye sayısı azalmıştır. 1990’lı yıllarda medya sektörünün çoğunluğunu elinde bulunduran Doğan ve Bilgin gruplarının işyerlerinde sendikal örgütlenmeye son verilmiş ve TGS’nin üye sayısı giderek azalmıştır. 1990’lı yıllardan itibaren, medya sektöründeki şirketler, gazetecilikte örgütlenmenin gerilemesini başlatmış ve önemli ölçüde de başarılı olmuşlardır. TGS Genel Başkanı Ziya Sonay, gazetecilikte sendikalaşma süreci ve uygulamalara yönelik olarak, 1998 yılında Konrad Adenauer Vakfı ve Türkiye Gazeteciler Cemiyeti tarafından ortaklaşa düzenlenen Meslek İçi Eğitim Seminerinde, başkanı olduğu sendikanın, 1983 yılında yeni çıkan yasa ile üye sayısının bir günde 6 bin üyeli TGS’nin 3 bin üyesini kaybettiğini belirterek bu durumdan şikayet etmiştir⁷:

⁷ <http://www.tgc.org.tr/ybs/09-17.htm>

Öte yandan tarih tekerrür etmiş ve 2011'den itibaren A.A işyerinde iki sendika oluşmuştur. Biri 1963'den beri örgütlü olan TGS, diğeri 2011 yılında kurulan Medya-İş sendikasıdır. "TGS işyeri çoğunluğunu oluşturan üyelerini kaybetmiş ve TİS imzalamaya hale gelmiştir." Medya-İş, yeni bir sendika olup işkolu ve işyeri çoğunluğunu da sağladığı için A.A işyerinde TİS imzalama yetkisi almıştır. A.A işyerinde, 1964-1969 yılları arasında biri TİS imzalamaya yetkili, iki sendikanın varlığı sırasında gözlenen sorunların benzeri bu dönemde de yaşanmıştır. Medya-İş, Hak-İş'e katılmış ve A.A işyerinde 2 TİS imzalamıştır. A.A İşyerinde TGS ve Medya-İş tarafından imzalan TİS'ler karşılaştırıldığında ise gazeteci üyeye sağlanan temel haklar, ücretler, sosyal haklar bakımından benzerlikler taşımakta, görev yeri, görevlendirme ve benzeri maddelerde değişiklikler gözlemlenmektedir. Medya-İş Sendikası, 25-26 Ağustos 2012 tarihli 1. Olağan Genel Kurulu'nda Hak-İş Konfederasyonu'na katılma kararı almıştır. Medya sektöründe yeni örgütlenen Medya-İş'in bu kararı Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Mahmut Arslan tarafından değerlendirilirken, sektördeki sendikasız yapı içler acısı bulunarak eleştirilmiştir (Hak-İş Dergisi, 2012: 4).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2016 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkındaki Tebliğine göre⁸ Basın, Yayın ve Gazetecilik İşkolunda (matbaa ve fikir işçileri olmak üzere) 97 bin 94 çalışan var, bunların ancak yüzde 6,54'ünü oluşturan 6 bin 237'si sendikalıdır. Basın Yayın ve Gazetecilik İşkolunda Basın-İş 2107 üye, TGS 1026 üye, Türkiye Basın Sanayii İşçileri Sendikası Basın-İş 483 üye, Medya-İş 1922 üye, Pak Medya İş 377 üye ile temsil edilmektedir. Fikir işçisi gazeteci üyelerin yoğunlaştığı ve işyeri üye çoğunluğunu ellerinde bulundurdukları için Medya-İş Anadolu Ajansı'nda, TGS ise ANKA Haber Ajansı ve Cumhuriyet Gazetesi'nde toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahiptir. İşkolu istatistikleri 2015 Ocak ayı istatistikleri ile kıyaslandığında 1,5'lik artışla yüzde 5,1'den yüzde 6,54'e yükselmesiyle geleceğe ilişkin umut vadetmekle birlikte yetersizdir.

⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160130-8-1.pdf>

Günümüzde gazetecilerin sendikal çatı altında olduğu birkaç işyeri dışında (A.A, ANKA, Cumhuriyet) medyada yaygın örgütlenme bulunmamaktadır. Kendi özel yasaları (2954) ve 657 sayılı Devlet Memurları Yasasına tabi oldukları ve 5953 sayılı yasaya göre istihdam edilmedikleri için TRT bu sıralamaya alınamamaktadır, ancak TRT işyerinde memurlara özgü sendikal örgütlenme mevcuttur. Medya sektörü çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun sendikasız olması, gazetecinin hakkını arama sürecinde iş mahkemeleri dışında bir seçenek bırakmamaktadır. Türkiye Gazeteciler Cemiyeti'nin 7 Haziran 2015 seçimlerinden sonra TBMM'de grubu olan siyasi partilere verdiği medya raporuna göre medya sektöründe çalışanların ancak yüzde 5'i sendikalıdır⁹. Gazeteci sendikaları temel olarak 5953 sayılı Kanunu dayanak gösterip medya işverenleri ile toplu iş sözleşmesi imzalamaktadırlar. Bu yöntemle kanunun sağladığı haklar sendikal güvence ile pekiştirilmekte, genişletilmekte ve işyerinin çalışana karşı Basın İş Kanunu kapsamındaki iş disiplini güçlendirilmektedir. Öte yandan Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası (TGSS) kurularak medya işverenin de sendikal örgütlenmesine imkan sağlanmıştır¹⁰. TGSS, gazete sahiplerinin müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuştur. Basın İş Kanunu'na tabii olarak sözleşme imzalayıp çalışan gazetecilerin sendikalı olanları ki bu sayı çok düşüktür, işveren ile toplu iş sözleşmesi imzalamaktadırlar. Bu durumdaki gazeteciler hem Basın İş Kanunu'nun getirdiği haklardan hem de sendikanın geliştirdiği yeni imkanlardan yararlanmaktadırlar. Türk-İş'e bağlı Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın (TGS) Anadolu Ajansı TAŞ (A.A) işyerinde, son kez imzaladığı, 60 maddelik 24. Dönem TİS (2010-2012) ile Hak-İş'e bağlı Medya-İş Sendikası'nın yine A.A işyerinde, 58 maddelik 2 Dönem TİS'i (2012-2014, 2014-2016) bulunmaktadır. Bu TİS'lerde işveren ile sendikalar Basın İş Kanunu kapsamındaki maddelerin daha da ileri taşınmasına imkan verecek şekilde anlaşma imzalamıştır¹¹. Meslek sendikası fikir işçileri gazetecilerin (ve gazetecilik işine yardımcı işleri yürütenlerin) sınıfsal bir dayanışma içerisinde, örgütlü bir güç olarak ekonomik ve sosyal hakları için mücadele ve müzakerelerde bulunmak, bu hakların uygulanmasını toplu sözleşme düzeni ile güvenceye almak üzere yaygın bir emek örgütlenmesi olarak kurulmuş; mesleğin yükseltilmesi, meslek ilke, pratik ve değerlerinin, editoryal özgürlüğün geliştirilmesi

⁹ <http://tgc.org.tr/images/duyurular/tgcsorunlar%C4%B1vecozumonerileriraporu25.06.2015.pdf>

¹⁰ <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/tuzuk/151>

¹¹ TGS ve Medya-İş TİS Metinleri TGS ve Medya-İş'in bastıracağı kitapçıktan aktarılmıştır, Ayrıca bknz. <http://www.tgs.org.tr/anadolu-ajansi-24-donem-tis-2010-2012/>

editorial özgürlüğün geliştirilmesi için mücadele verme sorumluluğunu üstlenmiş kabul edilen bir yapılanmadır. Bunların hayata geçirilmesinde kendinden ve sektörün yapılanmasından kaynaklanan sorunlarla karşılaşan Türkiye Gazeteciler Sendikası 2000'lerin hemen başında, basından medya endüstrisine geçişte, çok hedefli büyük sermaye tarafından arkada bırakılan hemen neredeyse ömrünü tamamlamış bir ölü/sembolik kurum haline getirilmiştir. Nisbeten etkili olduğu dönemlerde ise, sözleşme düzeni ile geliştirilen 212 sayılı Kanundan kaynaklanan kazanılmış haklarla gazeteciler yadsınamayacak ücret, sosyal haklar ve iş güvencesi kazanımlarına ulaşmışlardır. (Seçkin, 2010: 94). Haber üretiminde beden ve zihin emeğiyle yer tutan iş gücünü temsil etmede sektörün bir bölümünde nispeten etkin olabilmiş meslek sendikası, kendi özel sorunlarıyla birlikte bu koşullarda toplu sözleşme düzenini sürdürme ve mesleğe ilişkin söz söyleme gücünü hızla yitirmiştir.

Sendikaların sağladığı kazanımlar ilk defa 1995 yılında hükümet tarafından yaygınlaştırılmak istenmiştir. Bunun için Teşmil Kararnamesi çıkarılmıştır. Teşmil sözcüğü, kapsamına alma, içine alma, dahil etme, yayma, genişleme anlamına gelmektedir. Sendikal anlamda teşmil; yetkili bir sendika tarafından imzalanmış olan bir toplu iş sözleşmesinin, o işkolunda toplu sözleşme bulunmayan işyerlerinde de uygulanabilir hale getirilmesidir¹². 21 Aralık 1995 tarihinde hükümet tarafından çıkarılan Teşmil Kararnamesi (Kanun Hükmünde Kararname - KHK) ile Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) ve Anadolu Ajansı arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi (TİS) basın iş kolundaki 16 gazete şirketi için uygulanmaya alınmıştır. Böylece 5953 sayılı yasanın gerekleri bir TİS çerçevesinde sektöre uyarlanmış ve adından da anlaşılacağı gibi “teşmil” edilmiştir. Ancak TİS’e bağlı uygulama süresi 1 yıl olduğu için, referans alınan TİS süresi dolduğu ve kararnamenin yayın tarihi yılın sonuna geldiği için uygulanamamış ve izleyen yıllarda da süresi uzatılmamıştır, böylece söz konusu kanun hiçbir gazeteciye uygulanamamıştır. Teşmile ilişkin KHK hakkında, dönemin TGS Genel Başkanı Ziya Sonay, teşmil işleminin kendi çalışmalarının bir sonucu olduğunu söylemektedir¹³. 2005 yılında 53. kuruluş yıldönümünü kutlayan Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Yönetim Kurulu, hükümetten, Anadolu Ajansı’nda imzalanan toplu iş sözleşmesinin diğer medya çalışanlarına da uygulanmasını içeren “teşmil” başvurusunu gündeme almasını ve uygulamaya geçirmesini istemiştir¹⁴,

¹² <http://www.sendika.org/2005/04/tgs-gazetecilik-iskolunda-tesmil-uygulanmasini-istedi/>

¹³ <http://www.tgc.org.tr/ybs/09-17.htm>

¹⁴ <http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=333705>

ancak 1995 yılındaki KHK dışında, günümüze kadar teşmile ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Öte yandan medya işkoluna yönelik sendikaların üye sayısı ve yetkili oldukları işyeri sayılarında da bir gelişme olmamıştır. Medya sektöründe kurulan Medya-İş Sendikası dışında bir farklılaşma gözlenmemiştir.

5953 sayılı Kanun'un bütün hükümleriyle uygulanabilir olması ancak gazetecilerin ortak çabası ile çözülebilir. Bu ise güçlü bir örgütlenme gerektirir. Oysa Türkiye'de basındaki mesleki örgütlenme düzeyi arzulanan ölçüde değildir. Türkiye'deki gazeteciler güç birliği etmek yerine çok sayıda dernek ve cemiyet altında bölük pörçük bir görünüm sergilemektedirler. Basında çalışanların hakkını koruyan TGS güç kaybetmiştir (Altun, 1995: 27). Yeni kurulan Medya-İş Sendikasının ise çoğunluk sağladığı ve toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi aldığı işyeri Anadolu Ajansı'dır.

IV- BASIN İŞ KANUNU'NUN GÜNCELLENMESİNE YÖNELİK ÇALIŞTAYLAR

Medya işvereni, hükümet ve bürokrasi Basın İş Kanunu'nda yeni düzenleme talebinde bulunmaktadır. Meslek mensuplarının çoğunluğu "lütfen" çalıştırdıklarının bilgisiyile mesleği icra etmeye çalışmaktadırlar. İşverenler ve üst düzey haber yöneticileri sendikasız iş yerlerinde çalışanların haklarını koruyan, hâlâ temel bir metin konumunda olan 212 sayılı Basın İş Kanunu (5953) uygulandığı takdirde işletmeleri çökerteceği tezini savunarak değiştirilmesini savunmaktadırlar. Buna karşılık Türkiye Gazeteciler Sendikası kanunun değiştirilmesine karşı çıkmakta ve salt eksiklerinin giderilmesinin yerinde olacağını savunmaktadır. (Seçkin, 2010: 96) Bu alanda, 22-29 Ocak 1962 tarihinde toplanan 3. Çalışma Meclisi'nde ilk olarak basın konuları başlığı altında 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun uygulamaları ele alınmış ve tartışılmıştır, ancak bir değişiklik tavsiyesinde bulunulmamıştır¹⁵. Geçen sürede konu aralıklarla gündeme gelmiş, herhangi bir tespit ve çalışmaya gidilmemiştir. Medya ile ilgili Başbakan Yardımcılığı'nın himayesinde, Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü'nün girişimleri ile 2014'te Basın İş Kanunu'nun ele alındığı ve tüm tarafların katılımıyla iki ayrı çalıştay düzenlenmiştir.

¹⁵ Bknz. 3. Çalışma Meclisinde Basın Konuları, 1962

25 Eylül 2014 tarihinde Ankara’da düzenlenen çalıştayda, yürütme tarafı olarak Hükümet adına medyadan sorumlu Başbakan Yardımcısı Yalçın Akdoğan, Basın İş Kanunu’nun güncellenmesi hususuna işaret etmiştir¹⁶. Akdoğan, medya sektörünün hızlı bir değişim içinde olduğunu, yeni medya ortamında (dijital medya) iletişim, yayıncılık ve bilişim hizmetlerini sağlayan sektörlerin sınırlarının iç içe geçtiğini, medyadaki unvanların değiştiğini, işkollarının çeşitlendiğini, amaçlarının bu değişimi kavrayıp en yararlı şekilde gazetecilik mesleğine aktarmak istediklerini belirtmiştir. Ankara’da 2014 yılında yapılan çalıştayda konular 13 ayrı başlık altında ele alınmıştır: Gazeteciliğin tanımı, mali ve özlük haklar, medya veritabanı, İnternet gazeteciliği ve yeni medya (dijital medya, sosyal medya), Basın İş sözleşmesi, kıdem tazminatı, İş Kanunu ve Basın İş Kanununun karşılaştırılması, bildirimlerin tek bir kurumda toplanması, abonelik sistemi, gazetecilerin basın sektörü dışında başka işlerde çalışması, basın kartları, iş güvenliği, sendikalaşmanın önündeki engeller ve çözüm yolları. Çalıştayların tamamlanmasından sonra bir taslak hazırlanacağı belirtilmiştir. Taraflardan Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürü Murat Karakaya, 6 Kasım 2014 tarihinde Erzurum’da düzenlenen 2. Basın İş Çalıştayında, 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun basın sektörünün hızlı değişimine ve dönüşümüne cevap veremez hale geldiğini belirterek, gazetecilerin kıdem, ücret, faiz, askerlik, annelik, sözleşme şartları, iş güvencesi, iş sağlığı gibi alanlarda güçlü haklarla donatılacağını ve gazetecilerin bu hakları elde edebileceği mekanizmaların güçlendirileceğini ifade etmiştir¹⁷. Üçüncü çalıştayın İstanbul’da yapılacağı duyurulmuş ancak makalenin yazım aşamasında bu çalıştay henüz gerçekleştirilmemiştir. Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) ve Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC) tarafından yapılan değerlendirme toplantısında, Basın İş Kanunu’nun aslında gazeteciyi değil halkın haber alma ve gerçekleri öğrenme hakkını koruduğunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun aynen muhafaza edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir¹⁸.

Bütün bu değerlendirmeler ve tartışmalar ışığında bakıldığında Basın İş Kanunu’nda yeni bir düzenlemeye, en azından bir güncellemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

¹⁶ A.A Haber Bülteni, 25.10.2014

¹⁷ http://www.radikal.com.tr/erzurum_haber/basin_is_kanunu_2_calistayi-1225462

¹⁸ <http://www.tgs.org.tr/basin-is-kanunu-ayri-bir-yasa-olarak-kalmali/>

Basın İş Kanunu'nda öncelikle gazeteci tanımı yeniden yapılmalıdır. 5953 sayılı Kanun'un 1. maddesinde yer alan gazeteci tanımı kapsamı dışında, 3984 sayılı Kanun'un 38. maddesine göre, radyo ve televizyonların haber birimlerinde çalışanlar 5953 sayılı Kanun'un gazeteci tanımı kapsamına alınmakta; ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre görev yapmaktadırlar. Bu nedenle Basın İş Kanunu'nun 1. maddesinin özel ve kamuya ait radyo ve televizyon haber birimlerinde çalışanları da kapsayacak biçimde genişletilmesi gerekmektedir. Ayrıca yasa kapsamına girmeyen "serbest gazeteciler" için yasal düzenlemeler yapılmalı, internet gazetecilerinin hak ve sorumluluk düzenlemeleri geliştirilmelidir (Uçak, 2011: 397). Dijital medya, yeni medya veya internet medyası olarak adlandırılan bu mecralarda çalışan gazeteciler Basın İş Kanunu haklarından yararlanmak ve basın kartı almak istemektedirler. Geleneksel medya gruplarının yukarıda sıralanan mecralarında çalışan bazı gazeteciler, işverenin tasarrufunda olmak üzere medya grubunun gazete, dergi, radyo veya televizyonunda sözleşmeli gösterilerek Basın İş Kanunu'ndan yararlandırılmakta ve ancak bu bağlamda basın kartı sahibi olabilmektedirler. Yeni medya ve dijital medyanın kadroları çoğunlukla Basın İş Kanunundan yararlanamamaktadır. Geçtiğimiz yıllarda bu alanda talepler oluşmuş, müzakereler yapılmış ancak dijital medyanın habercilerine bu hak sağlanamamıştır. Yeni medya, dijital medya habercileri Basın İş Kanunu kapsamına alınmaları yönünde girişimlerde bulunmaktadırlar, yapılan son çalıştaylara katılmışlardır. İnternet Medyası Derneği (İMD) Başkanı Hadi Özışık, 2005 yılından beri bu konuda yoğun bir çaba içinde olduklarını, diğer medya mensupları gibi gazetecilik yapmak istediklerini ve Basın İş Kanunu'ndaki gazeteci tarifine kendilerinin de dahil edilmesini istemektedir¹⁹. Aynı şekilde İnternet Yayıncıları Derneği de (İYAD) hazırladıkları kanun taslağını ilgili bakanlıklara gönderip 5953 sayılı Kanun'un 1. maddesinin 1. fıkrasına internet haber sitelerinin eklenmesini talep etmişlerdir (İYAD, 2015).

SONUÇ

Haber, enformasyon ve düşünceleri iletme hakkı ile haber, enformasyon ve düşünceleri alma hakkı olarak belirtilen bu iki temel hak, iletişim araçlarında çalışanların, hiç kimsenin müdahalesi olmadan ve tam bir güven içinde haber, enformasyon ve düşünce toplama ve iletmedeki rollerin nesnel bir şekilde uygulama hakkına geniş ölçüde bağlıdır.

19 <http://www.gazeteciler.com/hadi-ozisik/numan-kurtulmusun-talimatina-uymayan-genel-mudur-1634y.html>

Bu koruma ise fiziksel nitelikte bir korumanın ötesinde, aynı zamanda haberi, enformasyonu, düşünceleri toplayanların ve kamuya yayanların bağımsızlıklarının ve mesleki dürüstlüklerinin korunmasıdır. Koruma, yalnız gazetecileri değil, gelişmiş çok sayıda ve çeşitli mesleki alanlardan olup kitle iletişim araçlarında görev yapan bütün kişileri de kapsamına almalıdır (MacBride, 1993: 261-262) Gazeteci kamu adına denetim görevi yaparken çeşitli zorluklarla karşılaşan ve bu zorlukları aşabilmesi, telafi edebilmesi için özel ayrıcalığa sahip olan bir meslek grubudur. Bu nedendir ki yarım asırdan fazla yürürlükte olan Basın İş Kanunu ile gazetecilerin iş hayatı, iş ilişkileri düzenlenmektedir. Ancak kanunun medya sektöründe çalışanlara uygulanmasında bazı sorunlar gözlenmektedir. Gazeteci zorlukla bulduğu işe girerken Basın İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi imzalamayı umut etmekte fakat çoğunlukla 4857 sayılı İş Kanunu'na göre akit yapmak zorunda kalmaktadır veya akitsiz çalışmaktadır. Medya sektöründeki işsizlik, istihdam alanının kısıtlılığı, iş güvencesinden yoksunluk ve iletişim fakültelerinden her yıl binlerce mezunun sektöre yönelmesi işletmelerin elini güçlendirmekte ve medya işverenleri iş şartlarını belirlemede etkin hale gelmektedirler. Basın İş Kanunu, yeni gelişen gazetecilik branşlarını içermemekte veya gazetecilik tanımı yetersiz kalmaktadır. Ayrıca Basın İş Kanunu'na göre sözleşme imzalamayan gazeteciler basın kartı alamamakta ve kendisini kimlik olarak ifade etme imkanından mahrum kalmaktadır. Geçmişte medya sektöründeki sendikalaşma Basın İş Kanunu'nun uygulanmasını aktive etmekte ve önemli bir disiplin getirmekteydi, ancak 1990'lı yıllardan itibaren çoğu işyerinde sendikal örgütlenme devre dışı bırakılmış, buna paralel olarak da Basın İş Kanunu uygulaması azalmıştır. Seçkin (2010: 104), sorunların çözümü için tabip odası gibi meslek ilkeleri temelinde kurulacak bir mesleki kuruluşa üye olma zorunluluğu ile karşılaşılacak sorunların aşılmasının kolaylaşacağını önermektedir. Çözüm için yeni bir hareket noktası olabilecek bu yaklaşım değerlendirilirken odaların tabi olduğu Kanuni düzenlemeler titizlikle dikkatle alınmalı, olası yeni sınırlandırma ihtimallerinden kaçınılmalıdır. Karahisar ise (2008: 80-81), Basın İş Kanunu uygulamaları konusunda devletin caydırıcı yaptırımlar ortaya koymasını önermiştir.

Ancak Basın İş Kanunu'na göre sözleşme imzalamayan işveren için halihazırda güncellenen yaptırımlar mevcuttur, buna rağmen uygulamada aksamalar görülüyorsa yaptırımlara yönelik farklı tartışmaları gündeme getirmek gerekebilir. Gazeteci, Basın İş Kanunu'na göre düzenlenen hakkını almada bir sorunla karşılaştığında genellikle iş mahkemelerine

başvurmakta, sürecin devamında Yargıtay ve son olarak da Anayasa Mahkemesi kararlarını beklemek zorunda kalmaktadır. Bu konudaki davaların nihayete ermesi yıllar almakta, bu da iş ilişkilerinde tek başına kaldığında en zayıf halka olan gazeteci için sorunlar yumağını büyütmektedir. Basın İş Kanunu uygulamalarına dönük olarak uyuşmazlıklar için bir hakem kurulu veya arabulucu sistem oluşturulması, iş mahkemelerindeki yüzlerce dava yükünün önemli oranda azalmasına ve tarafların hakkının kısa sürede tespitine fırsat verebilir. Yeni medya ve dijital medya habercilerinin Basın İş Kanunu kapsamına alınması da önem arz etmektedir. Basın İş Kanunu, işveren, siyasi karar mekanizmaları ve bürokrasi tarafından yeniden ele alınmak istenmektedir. Nitekim 2014 yılı içinde bu konuda iki ayrı çalıştay düzenlenmiştir. Ancak, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti ve Türkiye Gazeteciler Sendikası yasanın korunmasını, gerekirse ilaveler yapılmasını istemektedirler. Basın İş Kanunu'nda tarafların rızası oluşturularak değişiklik yapılması, uzlaşma şemsiyesi ile yeni bir iklim tesis edilmesi, çalışma ilişkilerinde gazeteciler için koruyucu unsurların geliştirilmesi iş barışına katkı sağlayacaktır. Basın İş Kanunu'nun güncellenip, uygulanabilirliğinin yaygınlaştırılması ve basın kartı ile ilişkisinin basitleştirilip esnetilmesi yeni medya çalışanlarının bu kapsama alınması, dijital dünyadaki gelişmelere uyum fırsatı verecektir. Özellikle yeni medya, dijital medya, sosyal medya habercileri Kanun tanımını ve kapsamı dışında olup kimliklerini dahi kanıtlayamamaktadırlar, yeni oluşan bu sektörün göz ardı edilmesi hak kayıplarına neden olmaktadır. Öncelikle yeni medya kavramı Kanunda tanımlanmalı ve yeni medya habercilerine aynı hak sağlanmalıdır. Özetle; Basın İş Kanunu tarafların rızası ile yenilikleri ihtiva edecek şekilde ele alınıp düzenlenmeli, medya işvereni ve gazeteci arasındaki çalışma ilişkisi Basın İş Kanunu'na uygun biçimde imzalanacak sözleşme ile tesis edilmeli, Kanunun uygulanmasında etkin olabilmeleri için gazeteciler örgütlenip sendikal güçlerini artırmalı, basın kartı ve Basın İş Kanunu ilişkisi esnetilmeli, bütün önerilerin hayata geçebilmesi için sağlıklı rıza ortamının teminine yönelik nihai bir çalıştay yapılmalıdır.

Kaynakça

- A.A. (2009), Anadolu Ajansı Çalışma Raporu, Ankara.
- Altun, A. (1995), “Türkiye’de Gazetecilik ve Gazeteler”, Ankara, ÇGD.
- Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü (2013), Basın Kartı İstatistikleri, Ankara, BYEGM.
- Bilgili, C. (2005), ‘Medya Çalışma İlişkilerinde Teşmil ile Toplu İş Sözleşmesi Arayışları’, (Der: Nesrin Tan Akbulut), Medya Eleştirileri, s.57-79, İstanbul, Beta-Bohero, G. (1984), Gazetecilik Mesleği, (Çev: Nurhan Süral), Ankara, ILO.
- Burton, G. (1995), *Görünenden Fazlası Medya Analizlerine Giriş*, (Çev: Nefin Dinç), İstanbul, Alan.
- Olcayto, T. (2015), Her Şey Programı, TGC Başkanı Turgay Olcayto Röportajı, (25.06.2015, 19:30), İstanbul, CNN Türk.
- Çalışma Meclisinde Basın Konuları (1963), İstanbul Gazeteciler Sendikası, İstanbul, İGS.
- Çelik, N. (2005), *İş Hukuk Dersleri*, 18. Baskı, İstanbul, (Beta Yayınları).
- Gaillard, P. (1991), *Gazetecilik*, (Çev: Mehmet S. Şakiroğlu), İstanbul, (İletişim Yayınları).
- Göktaş, S., Ş. Çil (2003), *Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu Mevzuatı*, Ankara, (Turhan Kitapevi).
- Hak-İş (2012, 01 Ekim), *Hak-İş Dergisi*, 4-5, Ankara.
- İYAD (2015), İnternet Yayıncıları Derneği, Kanun Teklifi Metni (elektronik posta), İstanbul.
- Karahisar, T., “Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”, *Marmara Üniversitesi İletişim Dergisi*, 13/2008, 67-82.
- Karahisar, T., “Türkiye’de Gazetecilerin Sendikalaşma Sorunları”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Dergisi*, 33/2008, 83-102.
- MacBride, S. (1993), *Bir Çok Ses Tek Bir Dünya*, (Çev: Ertuğrul Özkök), Unesco Türkiye Milli Komisyonu, (İmge Kitabevi), Ankara.
- Medya-İş (2014), *2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi Kitapçığı*, (01.10.2014-30.09.2016), Ankara.
- Özgen, M. (2004), *Türkiye’de Basının Gelişimi ve Sorunları*, 2. Baskı, İ.Ü. İletişim Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Resmi Gazete, 10.01.1961, Sayı: 10703, s: 595-599.
- Resmi Gazete, 21.12.1995, Sayı: 22500, s: 1-10.
- Seçkin, G., “2000 Yılında Türkiye’de Gazetecilerin Ekonomik ve Sosyal Statüleri”, İstanbul, *Global Media Journal*, Güz 2010, 48-107.
- Şuğle, M. A. (2001), “İş Hukuku Açısından Gazeteci”, Ankara, ÇGD.
- Şuğle, M. A. (2002), “Basın İş Kanununa Göre Gazeteci”, İstanbul.

- [http://www.istanbulbarosu.org.tr/komisyonlar/230202_chk_tebliğ.htm], (03.04.2015).
- Süzek, S. (2005), *İş Hukuku*, Beta, İstanbul.
- TDK Sözlüğü (1998), 9. Baskı, Ankara, TDK.
- Tokgöz, O. (1981), *Temel Gazetecilik*, Ankara, AÜSBF Yayını.
- Topuz, H. (1960), “Basında İstihdam Meselesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 9-10-11, 110-115, İstanbul.
- Topuz, H. (1996), *100 Soruda Türk Basım*, (Gerçek Yayınevi), İstanbul.
- Türkiye Gazeteciler Sendikası (2010), *24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi Kitapçığı*, (01.10.2010-30.09.2012), İstanbul, TGS.
- Uçak, O. (2011), “Medyada Fikir İşçilerine Tanınan Haklar Süreci ve Karşılaştırmalı Uygulama Örnekleri”, ss. 382-400, *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiri*, 2011, İstanbul.
- Uçum, M., H. Karataş, “İşçilik Hakları Bakımından İş Kanunu-Basın İş Kanunu Karşılaştırması”, 2005, [http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_895.htm], (11.05.2015).
- İnternet ve Haber Bülteni Anadolu Ajansı (A.A), Haber Bülteni, 25.10.2014.
- Anadolu Ajansı (A.A), Genel Kurul İçin Çalışma Raporu (Özel), 2009.
- [<http://www.tgc.org.tr/ybs/09-17.htm>], (05.05.2015).
- [www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5953.doc], (04.05.2015).
- [<http://www.sendika.org/2005/04/tgs-gazetecilik-iskolunda-tesmil-uygulanmasini-istedi/>], (07.05.2015).
- [<http://www.tgs.org.tr/basin-is-kanunu-ayri-bir-yasa-olarak-kalmali/>], (26.10.2014).
- [<http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/haber.aspx?id=3337052>], (06.04.2015).
- [<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/tuzuk/151>], (02.03.2015).
- [http://www.radikal.com.tr/erzurum_haber/basin_is_kanunu_2_calistayi-1225462], (04.05.2015).
- [yargitay.gov.tr], (15.12.2015).
- [<http://www.gazeteciler.com/hadi-ozisik/numan-kurtulmusun-talimatina-uymayan-genel-mudur-1634y.html>], (13.05.2016).
- [<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160130-8-1.pdf>], (18.05.2016).