



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



AYŞEM SİCİM

YEREL BASINDA İŞ TATMİNİ VE SENDİKALAŞMAMA İLİNTİSİ: ANTALYA
YEREL BASINI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Gazetecilik Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2024



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



AYŞEM SİCİM

YEREL BASINDA İŞ TATMİNİ VE SENDİKALAŞAMAMA İLİNTİSİ: ANTALYA
YEREL BASINI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Danışman

Prof. Dr. Narin Tülay BEKTAŞ

Gazetecilik Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2024

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Ayşem SİCİM'in bu çalışması, jürimiz tarafından Gazetecilik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Nedret ÇAĞLAR AKYÜZ (İmza)

Üye (Danışman) : Prof. Dr. Narin Tülay BEKTAŞ (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Ü. Hasan ÜSTÜN (İmza)

Tez Başlığı: Yerel Basında İş Tatmini ve Sendikalaşamama İlintisi: Antalya Yerel Basını
Üzerine Bir İnceleme

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 09/07/2024

Mezuniyet Tarihi : 15/08/2024

(İmza)

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Yerel Basında İş Tatmini ve Sendikalaşamama İlintisi: Antalya Yerel Basını Üzerine Bir İnceleme” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımcı yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Ayşem SİCİM





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



29/07/2024

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Ayşem SİCİM
Öğrenci Numarası	202252051005
Anabilim Dalı	Gazetecilik Anabilim Dalı
Programı	Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Narin Tülay BEKTAŞ
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Yerel Basında İş Tatmini ve Sendikalaşamama İlintisi: Antalya Yerel Basını Üzerine Bir İnceleme
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2407788864
Rapor Tarihi	29/07/2024
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %4 Alıntılar dahil: %17
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 175 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (x) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Prof. Dr. Narin Tülay BEKTAŞ	

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	iv
KISALTMA LİSTESİ	v
ÖZET.....	vi
SUMMARY	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
ÖNSÖZ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI, SENDİKACILIĞIN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

1.1	Sendika Kavramı	3
1.2	Sanayi Devriminin Doğuşu, İşçi Sınıfı ve Sosyo-Ekonomik Yapısı.....	5
1.3	Gelişmiş Ülkelerde Sendikacılığın Gelişim Süreci	10
1.4	Dünyada Gazetecilik Sendikaları ve İşleyiş Biçimleri	14
1.5	Türkiye’de ve Türk Basınında Sendikalaşma	16
1.5.1	Osmanlı Döneminde Basına İlişkin Yasal Düzenlemelere Genel Bir Bakış	17
1.5.2	1923 ve 1946 Yılları Arasındaki Dönem	21
1.5.3	1946 ve 1961 Yılları Arasındaki Dönem	24
1.5.4	1961 ve 1980 Yılları Arasındaki Dönem	26
1.6	Basın İş Kanununa Göre Gazetecilerin Hakları	33
1.6.1	Meslek Olarak Gazetecilik ve Basın İş Kanunu Kapsamında Gazeteci Sayılma Koşulları	33
1.6.2	Basın İş Kanunu’nda İş Akitleri.....	35
1.6.2.1	İş Akitlerinin İçeriğinde Bulunması Zorunlu Olan Hususlar	35
1.6.2.2	Belirli-Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesi	36
1.6.2.3	Tam – Kısmi Süreli Basın İş Sözleşmesi	36
1.6.2.4	Deneme Süreli Basın İş Sözleşmesi.....	37
1.6.2.5	Uzaktan Çalışma Esasına Dayalı Basın İş Sözleşmesi	38
1.6.3	Basın İş Kanunda Ücret Düzenlemeleri.....	38
1.6.3.1	Ücret Ödeme Zamanı	38
1.6.3.2	Ücret Miktarı	39
1.6.3.3	Ücretin Zamanında Ödenmemesi	39
1.6.4	İş Karşılığı Olmayan Ücret	40
1.6.4.1	Yıllık İkramiye Ücreti.....	40
1.6.4.2	Askerlik Döneminde Ücret.....	41
1.6.4.3	Gebelik Döneminde Ücret.....	42

1.6.4.4 Mahkumiyet Durumunda Ücret.....	43
1.6.4.5 Yayın Tatili Durumunda Ücret.....	43
1.6.4.6 Hastalık Döneminde Ücret	44
1.6.5 Çalışma Süreleri	44
1.6.5.1 Normal ve Gece Çalışma Süresi.....	44
1.6.5.2 Fazla Çalışma Süresi.....	45
1.6.6 Ücretli Tatiller ve İzinler ile Bugünlerde Yapılan Fazla Çalıştırma	46
1.6.6.1 Hafta Tatili ve Fazla Çalıştırma.....	46
1.6.6.2 Bayram Tatili ve Genel Tatiller ile Fazla Çalıştırma.....	46
1.6.6.3 Doğum, Ölüm ve Evlenme İzinleri.....	47
1.6.6.4 Yıllık Ücretli İzin.....	47

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE ANTALYA'DA YEREL BASIN

2.1 Yerel Basının Demokratik ve Toplumsal İşlevi.....	49
2.1.1 Yerel Örgütleri ve Kurumları Denetleme Mekanizması	51
2.1.2 Haber Verme ve Kamuoyu Oluşturma	52
2.2 Yerel Basının Türkiye'deki Gelişim Süreci	54
2.3 Tarihsel Süreç İçerisinde Antalya Basını	59
2.3.1 Osmanlı Döneminde Antalya'daki Yerel Gazeteler	62
2.3.1.1 Antalya'da Anadolu Gazetesi.....	62
2.3.1.2 Antalya Gazetesi.....	64
2.3.2 Cumhuriyet Sonrası Antalya'daki Yerel Gazeteler	64
2.3.2.1 Tenvir Gazetesi.....	65
2.3.2.2 Akdeniz Gazetesi	65
2.3.2.3 Yeni Türkiye Gazetesi	66
2.3.2.4 Zümrütova Gazetesi.....	66
2.3.2.5 Resmi Antalya	67
2.3.2.6 Yeşil Antalya Gazetesi.....	67
2.3.2.7 Şelale Gazetesi.....	68
2.3.3 Günümüz Antalya Yerel Gazeteleri	68
2.3.3.1 Antalya İleri Gazetesi	69
2.3.3.2 Hürses Gazetesi	69
2.3.3.3 Antalya Ekspres Gazetesi.....	70
2.3.3.4 Antalya Son Haber Gazetesi.....	70
2.3.3.6 Antalya Gündem Gazetesi.....	71
2.3.3.7 Akdeniz Manşet Gazetesi.....	71

2.3.3.8 Antalya Körfez Gazetesi	72
2.3.3.9 Akdeniz Gerçek Gazetesi	72
2.3.3.10 Akdeniz’de Yeni Yüzyıl Gazetesi	72
2.3.3.11 Yüz Yüze Gazetesi.....	73
2.4 Günümüzde Yerel Basının Sorunları	73
2.4.1 Finansman Sorunları.....	74
2.4.2 Tiraj ve Dağıtım Sorunu	75
2.4.3 Resmi İlan ve Reklam Sorunu.....	77
2.4.4 Teknolojik Altyapı Yetersizliği ve Hammadde Sorunu	78
2.4.5 Naylon Kadro ve Kalifiye Personel Sorunu.....	80
2.4.6 İçerik ve Haber Sorunu	82
2.4.7 Kamuoyu Oluşturma Yetersizliği.....	83

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YEREL BASINDA İŞ TATMİNİ VE SENDİKALAŞMAMA İLİNTİSİ: ANTALYA YEREL BASINI ÜZERİNE BİR İNCELEME

3.1 Araştırmanın Konusu ve Kapsamı	85
3.2 Araştırmanın Amacı ve Yöntemi	86
3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	88
3.4 Araştırmanın Hipotezi	88
3.5 Araştırma Verilerinin Analizi	89
3.5.1 Derinlemesine Görüşme Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri, Mesleki Bilgileri ve Çalışma Koşullarına Yönelik Tanımlayıcı Bulgular	89
3.5.2 Gazetecilerin Sendikal Kavramlara Bakış Açısı	90
3.5.3 Gazetecilerin Sendikaların İdeolojik Tutumlarına Bakış Açısı	100
3.5.4 Gazetecilerin Sendikal Katılımı	102
3.5.5 Gazetecilerin Özlük Haklarına Sahipliği	123
3.6 Bulguların Değerlendirilmesi.....	159
SONUÇ	171
KAYNAKÇA.....	176
ÖZGEÇMİŞ	182

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri	90
Tablo 3.2. Sendikaların İdeolojik Görüşü Olmalı Mı?.....	100
Tablo 3.3. Sendikalaşma Oranları.....	103
Tablo 3.4. Sendika İsim Bilgisi.....	104
Tablo 3.5. Sendika Üyeliğini Sürdürme	112
Tablo 3.6. Maaşın Zamanında Ödenmesi.....	124
Tablo 3.7. Maaş Zamanı, Sözleşme Modeli, Yıllık İkramiye Alımı.....	134
Tablo 3.8. İş Karşılığı Olmayan Ücret Durumu	141
Tablo 3.9. Haftalık Çalışma Süreleri.....	144
Tablo 3.10. Zorunlu İzin Kullanma Durumları.....	148
Tablo 3.11. Maaş Memnuniyeti.....	152
Tablo 3.12. Mesleğe Devam Etme İsteği	156

KISALTMA LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri
AFTRA: The American Federation of Television and Radio Artists
AY: Anayasa
BİK: Basın İş Kanunu
BK: Borçlar Kanunu
CHP: Cumhuriyet Halk Partisi
DP: Demokrat Parti
Ek.m: Ek Madde
ESIEA: Atina Gazeteciler Birliği
İş K: İş Kanunu
İLO: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞ K.m: İş Kanunu Maddesi
K.m: Kanun Maddesi
IFJ: Uluslararası Gazeteciler Federasyonu
IOJ: Uluslararası Gazeteciler Örgütü
mad: Madde
SK: Sendikalar Kanunu
STİSK: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK: Türk Dil Kurumu
TGC: Türkiye Gazeteciler Cemiyeti
TGS: Türkiye Gazeteciler Sendikası
TİS: Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TNG: The Newspaper Guild

ÖZET

Yerel basın, yerel bir denetleme mekanizması olarak işlev görmekle birlikte, yerel değerlerin korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Basın, bünyesinde bulundurduğu çeşitli fonksiyonlarla yöresel yaşamda bireylerin başvuru kaynağı olmaktadır. Ancak, bu önemli işlevlere rağmen, yerel basında çalışan gazetecilerin çalışma koşulları ve sendikal örgütlenmeleri sıklıkla göz ardı edilmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma Antalya’da yazılı basın organlarında çalışan fikir işçilerinin çalışma koşullarının incelenmesi ve sendikal katılım oranlarının belirlenmesi amacıyla ele alınmıştır.

Araştırma, Antalya'nın Konyaaltı, Muratpaşa ve Kepez ilçelerinde bulunan 11 yerel gazetede çalışan 40 gazeteci ile derinlemesine mülakatlar ve yarı yapılandırılmış alan araştırması yöntemi kullanılarak yürütülmüştür. Bu çalışma, gazetecilerin sendikal kavramlara ve sendikaların ideolojik tutumlarına bakış açılarını, sendikal katılım düzeylerini, özlük haklarına sahip olma durumlarını, iş tatminlerini ve çalışma koşullarını kapsamlı bir şekilde ele almıştır.

Çalışma bulguları, hedef kitleyi oluşturan 40 fikir işçisinin sendika kavramına olan yaklaşımlarını, bu kavramın yeterliliğine olan güvenlerini ve mevcut sendikaların fikir işçilerini tatmin etme noktasında izlemeleri gereken yolları saptamıştır. Elde edilen veriler, gazetecilerin sendikalaşma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları ve özellikle Basın İş Kanunu kapsamındaki özlük haklarından yeterince faydalanamama durumlarını belgelemiştir.

Bu araştırma, yerel basında çalışan gazetecilerin sendikal örgütlenme deneyimlerini ve beklentilerini, ayrıca işverenlerin gazetecilere yönelik Basın İş Kanunu kapsamındaki özlük haklarını sağlamaması ve bu doğrultudaki denetim eksikliklerini belirleyerek bu alandaki bilgi boşluklarını doldurmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Yerel Basın, Sendika, İş Tatmini, Özlük Haklar, Gazeteci

SUMMARY

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND NON- UNIONIZATION IN THE LOCAL PRESS: A STUDY ON ANTALYA LOCAL PRESS

Local press serves as a local oversight mechanism and plays a crucial role in preserving local values. With its various functions, the press serves as a primary source of information for individuals in local communities. However, despite these significant roles, the working conditions and unionization efforts of journalists working in the local press are often overlooked. In this context, this study aimed to examine the working conditions of opinion workers employed in printed media outlets in Antalya and to determine union participation rates.

The research was conducted through in-depth interviews and semi-structured field research with 40 journalists working in 11 local newspapers in the districts of Konyaaltı, Muratpaşa, and Kepez in Antalya. The study comprehensively addressed journalists' perspectives on union concepts and ideological stances of unions, union participation levels, possession of employment rights, job satisfaction, and working conditions.

The findings of the study identified the approaches of the target group of 40 opinion workers towards the concept of unions, their confidence in the adequacy of this concept, and the paths that existing unions need to follow to satisfy opinion workers. The data obtained documented the challenges journalists face in unionization processes and specifically highlighted their insufficient utilization of employment rights under the Press Labor Law.

This research aims to fill knowledge gaps in this field by identifying the unionization experiences and expectations of journalists working in local press and highlighting employers' failure to provide employment rights under the Press Labor Law and the resulting oversight deficiencies.

Keywords: Local Press, Union, Job Satisfaction, Employment Rights, Journalist

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda bana yol gösteren, destek ve emeklerini esirgemeyen, beni yüreklendiren, öğrencisi olmaktan her zaman gurur duyacağım tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Narin Tülay BEKTAŞ'a,

Yüksek lisans tezimin konusunu oluşturan, çalışma koşullarını iyileştirmek ve düzeltmek istediğim, gece gündüz demeden halkın bilgi alması için canla başla çalışan saygıdeğer meslektaşlarımın çalışma sorularıma verdiği yanıtlar ve özenli zaman için,

Doğduğum günden beri elimi hiç bırakmayan, hayatım boyunca aldığım tüm kararlarda bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım ve her kararında arkamda olan, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve bugünlere gelmemde en büyük paya sahip olan, gösterdikleri sonsuz sevgi, anlayış ve desteklerinden dolayı başta sevgili babaannem Ayşe SİCİM'e, canım babam Hakan SİCİM'e, canım annem Melek ARSLAN'a, beni kendi çocuğu gibi gören, sevgisini kalbimde hissettiğim üvey annem Yıldız SİCİM'e,

Üniversite hayatım boyunca tanıştığım en güzel insanlardan ve üniversitenin bana kattığı yegane dostluklardan olan, hayatımın her evresinde yanımda bulunan çok sevdiğim canım dostum Vesile SARIKAYA'ya,

Meslek hayatında tanıştığım, varlığıyla hayatıma renk katan, manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli dostum Dilan ANDIÇ'a,

Son olarak, tezimi oluştururken görüş ve önerilerini benden esirgemeyen, sıkıştığım anlarda yardımına koşan sevgili arkadaşlarım Yasin ÇOBAN ve Göksel PEKER'e sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu tez çalışmasının bundan sonraki çalışmalara katkı sağlamasını temenni ederim.

ÖNSÖZ

Türkiye’de yerel basın, çeşitli sorunlarla gündeme gelmekte ve birçok araştırmanın konusu olmaktadır. Ancak, yerel basının sürekliliğini sağlayan başlıca unsurlar olan basın emekçileri genellikle bu çalışmalarda göz ardı edilmektedir. Antalya ve diğer Anadolu şehirlerinde görev yapan gazeteciler, düşük maaşlarla, uzun mesai saatleriyle ve özlük haklarından yoksun bir şekilde iş ve yaşamlarını sürdürmektedir. Bu durum, bu tezin konusunu oluşturan "Yerel Basında İş Tatmini ve Sendikalaşamama İlintisi: Antalya Yerel Basını Üzerine Bir İnceleme" başlıklı çalışmayı yapma gerekliliğini doğurmuştur.

Antalya yerel basınında çalışan birçok meslektaşım, düşük ücretler, maaşlarının bir kısmının resmi olmayan yollarla ödenmesi, uzun çalışma saatleri ve bu çalışmaların karşılığında hak ettikleri ücretleri alamamaları nedeniyle iş tatminsizliği yaşamaktadır. Ayrıca, kanunda tanımlanan haklardan yararlanamama durumu, bu memnuniyetsizliği daha da derinleştirmektedir. Buna karşın, çalışma hayatında memnuniyetsizlik yaşayan gazeteciler, bu durumu düzeltmek için herhangi bir çaba içerisine girmemektedir. Gazeteciler, haklarını koruyabilmek için sendikal örgütlenme ve işverenlere karşı güçlü bir duruş sergileyememektedir.

Bu noktada, gazetecilerin örgütlenememe ve işverene karşı duruş sergileyememe nedenlerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Gazeteciler, işverenlerinden haklarını talep ettiklerinde işten çıkarılma, maaş kesintisi veya mesleki itibarlarının zedelenmesi gibi tehditlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum, iş bulma konusunda endişe duyan gazetecilerin haklarını talep etmelerini engellemekte ve mevcut kötü koşulları kabullenmelerine yol açmaktadır.

Ayrıca, gazetelerdeki denetimsizlik nedeniyle işverenler, gazetecilere Basın İş Kanunu kapsamında tanınan hakları vermemeyi kendilerine bir hak olarak görmektedirler. Bu çalışma, sendikalar, dernekler ve cemiyetlerin yerel basına yönelmesini, gazetelerdeki denetimlerin artırılmasını ve basın emekçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlamaktadır.

Ayşem SİCİM
Antalya, 2024

GİRİŞ

Sanayi devriminin ardından dünya genelinde ortaya çıkan sendikalaşma hareketleri, emek sahibi işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek, korumak ve geliştirmek için önemli bir araç haline gelmiştir. Ancak, Türkiye'de 1990'lı yılların başından itibaren yaşanan ekonomik ve siyasi değişimler, sendikalaşma sürecini ciddi şekilde etkilemiştir. Özellikle 7 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yapılan düzenlemeler, sendikaların ve sendikalı işçilerin karşılaştığı zorlukları artırmıştır. Bu düzenlemeler, emekçilerin örgütlenme haklarını kısıtlamış ve sendikal hareketin etkisini azaltmıştır.

Resmi gazetede yayımlanan son verilere göre, Türkiye genelinde 16 milyon 413 bin 359 işçiden sadece 2 milyon 421 bin 940'nın sendika üyeliği bulunmaktadır. Ocak ayına göre toplam işçi sayısı 249 bin artarken, sendikalı işçi sayısı ise 90 bin 952 kişi artmıştır. Verilere göre kayıtlı işçilerin yüzde 85'i sendikasız durumdadır.

Yukarıdaki verilerden de anlaşılmaktadır ki günümüzde Türkiye'de çalışan birçok emekçi, sendikal örgütlenmenin sorunlarına etkili bir çözüm sunmadığına inanarak sendikalaşmamakta ve sendikaları desteklememektedir. Diğer yandan, işverenlerin baskısı nedeniyle çoğu işçi sendika üyesi olamamakta ya da üyelikten çıkartılmaktadır. Sendikaya üye olmak, üye kalmak ve üyelikten ayrılmak her ne kadar Anayasa kapsamında güvence altına alınmış olsa da durum iş yaşamında öyle değildir.

Türkiye'deki diğer işkollarında yaşanan sendikasızlaşma politikaları basın sektöründe de görülmektedir. Ulusal basında çalışan fikir işçileri gerek işverenlerinin finansal gücü gerekse kurumda çalışan kişi sayısının çoğunluğu sebebiyle sendikal bir örgütlülük oluşturabilmektedir. Ancak Anadolu basını gibi kadro sayısının sınırlı olduğu ve finansman sorunları yaşayan kuruluşlarda sendikalaşmak güç istemektedir.

Demokratik toplumlarda medyaya, yasama, yürütme ve yargının ardından dördüncü kuvvet olma özelliği atfedilmektedir. Halkın gözü, kulağı olan basın kamuoyunun birçok sorununu gündeme getirmesinden ve yönetimleri etkilemesinden dolayı bu atfı almaktadır. Böyle bir gücü elinde bulunduran basın ve fikir işçileri ne yazık ki kendi sorunlarını tespit etmek ve çözüm üretmek için hiçbir şey yapmamaktadırlar. Bilhassa Anadolu basınında çalışan gazeteciler düşük ücret, uzun mesai ve kötü çalışma koşullarının hakim olduğu iş hayatını idame ettirmeye devam etmektedir.

Çalışma konusunun kapsamında olan ve Anadolu basını şehirlerinden biri sayılan Antalya yerel basınında da durum farklı değildir. Antalya yerel basınında çalışan fikir işçileri Basın İş Kanunu kapsamındaki özlük haklarından mahrum, uzun saatler, düşük ücrete

çalışmaktadır. Dolayısıyla Anadolu Basının önemli halkalarından birini oluşturan Antalya'daki yerel gazetelerde çalışan gazetecilerin sendikal örgütlenme süreci, iş tatminlik durumları ve özlük haklarına sahipliği önemli bir çalışma konusu oluşturmaktadır.

Bu araştırma, yerel basın çalışanlarının sendikal örgütlenme önündeki engelleri, sendikaya bakış açılarını ve yaşadıkları sosyo-ekonomik sorunları anlamayı hedeflemektedir. Ayrıca, basın çalışanlarının işsizlik korkusuyla yasal haklarını kullanamama ve sendika üyeliğinden kaçınma eğilimlerinin üzerinde durulacaktır. Bu bağlamda, çalışmanın temel amaçları içerisinde; yerel basın çalışanlarının sendikalaşma eğilimlerini ve bu eğilimlerin arkasındaki nedenleri belirlemek, sendikaların yerel basın çalışanlarına yönelik desteğini değerlendirmek, imtiyaz sahiplerinin ve sendikaların, sendikalaşma sürecindeki etkilerinin araştırılması yer almaktadır.

Antalya yerel basın çalışanlarının neden sendikalaşamadığı ve bu bağlamda yaşadıkları iş tatminliğinin üzerinde yoğunlaşan araştırmanın birinci bölümünde, işçi haklarının gelişimine ve önemine vurgu yapmak amacıyla literatür taramasını geniş tutulmuştur. Çalışmanın ilk bölümünde sendika kavramı, sendikacılığın doğuşu ve gelişimi, dünyada ve Türkiye'de sendikacılığın gelişim süreci, Türkiye'de ve Türk basınında sendikalaşma ile Basın İş Kanunu'na göre gazetecilerin ücret düzenlemeleri, iş karşılığı olmayan ücretleri, çalışma süreleri ile ücretli tatil ve izinlerini kapsayan haklarının üzerinde durulmuştur.

Tezin ikinci bölümünde ise Türkiye'de ve Antalya'da yerel basının doğuşu, tarihçesi, Antalya'da Osmanlı'dan günümüze kadarki yerel gazeteler ve yerel basının yaşadığı finansman, tiraj ve dağıtım, resmi ilan ve reklam, teknolojik altyapı yetersizliği ve hammadde sorunu, naylon kadro ve kalifiye personel, içerik ve haber ve kamuoyu oluşturma yetersizliği sorunlarının üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise Antalya yerel basınında merkez ilçelerde bulunan 11 yerel gazetede çalışan 40 fikir işçisi ile yapılan görüşmelerin bulguları ve analizleri ortaya konmuştur. Gazetecilerin sendikalaşma sorununun ve iş tatminsizliğinin altında yatan sebepleri ortaya koymak amacıyla gazetecilerin sendikal kavramlara bakış açısı, gazetecilerin sendikaların ideolojik tutumlarına bakış açısı, gazetecilerin sendikal katılımı, gazetecilerin özlük haklarına sahipliği, gazetecilerin iş tatmini ve çalışma koşulları sorularına yanıt aranmıştır. Alınan yanıtlar ışığında sonuç yazılarak çözüm önerileri sunulmuştur.

Bu çalışmanın sonuçları, yerel basın çalışanlarının sendikal örgütlenme sürecindeki zorlukları anlamak ve çözüm önerileri sunmak açısından önemli olması beklenmektedir. Diğer yandan, Antalya'da çalışan basın işçilerinin sosyo-ekonomik durumlarında iyileştirilmelerin yapılması öngörülmektedir. Ayrıca, bu araştırma, Türkiye'deki genel sendikal hareketin durumu hakkında daha derinlemesine bir anlayış geliştirmeye de katkı sağlayacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI, SENDİKACILIĞIN DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

Tezin ilk bölümünde sendikacılık faaliyetlerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamış olan işçi sınıfının dünyada nasıl doğduğu, Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan ağır çalışma şartları ve yetersiz kazancın sendikacılık faaliyetlerine hazırladığı zemin kronolojik olarak açıklanacaktır. Bu bağlamda bölüm başlangıcında Sanayi Devrimi süreci ve işçi sınıfının doğuşu ardından da dünyadaki çeşitli ülkelerin sendikacılık faaliyetlerinin gelişim süreci ve sonrasında da Türkiye’deki gelişmeleri ele alınacaktır.

1.1 Sendika Kavramı

Latincedeki “syndic” kelimesinden türeyen sendika kavramı, İlk Çağlarda Roma ve Yunan Hukuk Sistemi’nde, daha sonrasında da Orta Çağ’da diğer Batı dillerinde kullanılmaya başlanmıştır. İlk Çağ ve Orta Çağ dönemlerinde “syndic” kelimesi, herhangi bir konuda toplumun veyahut bir grubun yarar durumlarını ifade etmek için seçilen temsilci şeklinde ifade edilirken; Sanayi Devrimi sonrasında işçilerin kendi menfaatlerini ve iş koşullarını iyileştirebilmek adına örgütlendikleri kuruluşlara verilen ad olarak gelişim göstermiştir (Mahiroğulları, 2013:1).

Dünyada sendika kavramı ilk olarak Sanayi Devriminin gerçekleştiği İngiltere’de işçilerin genel çıkarlarını korumak ve iyileştirmek için kalfalar arasında kurulan dostluk derneklerinin eylemlerini anlatmak amacıyla kullanılmıştır. Daha sonrasında “Sendika Odaları” olarak tabir edilen kavram bugünkü anlamını 1939 yılında almıştır (Tokol ve Alper, 2022:76).

Sendikalar, Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan işçi sınıfının üretim gücünü elinde bulundurmasıyla oluşturdukları kuruluşlardır (Koç, 2014:15). Sendika, kavram olarak ortaya çıktığı günden bu yana, işçilerin kendi hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek ve gözetmek niyetiyle yapılandıkları bir örgütlenme biçimidir (Koç, 2003:20). Dolayısıyla sendika kavramını ilk olarak ele alan Fabian Ekolü’nün akımcıları Sidney ve Beatrice Webb’de sendikaların, emek sahibi işçilerin kendi çalışma koşullarını iyileştirmek, korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları birer topluluk olduğunu ifade etmiştir. Fakat 20.yüzyıla gelindiğinde sendikalar sadece işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek, korumak ve geliştirmek amacıyla değil aynı zamanda da iktisadi, siyasi ve sosyal yapıları da etkileyen birer güç haline gelişmiştir. Bu dönemden itibaren sendikalı örgütlüler ekonomik haklarla beraber sosyal haklar için de mücadele etmiştir (Mahiroğulları, 2013:2).

Kas gücüne dayalı faaliyetlerin bırakılarak makine gücüne geçinilen Sanayi Devriminde İspanya, Fransa ve İtalya dışındaki Batı ülkelerinde sendika kavramı “emek birliği” anlamına gelen terim ile anılmıştır. Fakat daha sonrasında içerisinde Türkiye’nin de dahil olduğu Fransa, İtalya, Almanya, İngiltere, Amerika ve İspanya gibi ülkelerde sendika teriminin önüne “işçi” ve işveren” terimleri de dahil edilmiştir (Mahiroğulları, 2013:2). Bu duruma örnek olarak; İngiltere’de ve Amerika Birleşik Devletleri’nde işçi ve işveren sendikaları için farklı terimler kullanılmaktadır. İşçiler için “Trade Union” işveren sendikaları için “Employers Association” denilmektedir. Alman hukukunda da işçi ve işveren ayrımı yapılarak işçilere “Gewerkschaft” işverenlere de “Arbeitgebervereine” terimleri kullanılmaktadır. Türkiye’de de kanundan gelen bir alışkanlıkla “İşçi Sendikası” ve “İşveren Sendikası” tabirleri kullanılmaktadır (Işık, 1962:74).

Türkiye’de sendika kavramının önüne işveren terimi 1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı Kanun ile getirilmiştir (Koç, 2014: 18). Ancak işveren sendikası kavramı Türkiye’de dahil olmak üzere birkaç ülkelerde tabir olarak kullanılsa da sendikaların ilgilendikleri, sosyal grupların genişliği ve ekonomik koşulları sebebiyle genelde işçi örgütlenmesi şeklinde ön plana çıkmaktadırlar (Tokol ve Alper, 2022:76).

Sendika kavramına hukuksal bir çerçeveden bakacak olduğumuzda ise; Alman hukukunda sendika kavramı, bütün meslek örgütlerini aynı anda kapsarken Fransız hukuku, hem aynı meslekten hem de benzer meslek dallarının tümünü kapsamaktadır. Buna göre; Alman Anayasası’nın 9.maddesinin 3.bendinde “Çalışma koşulları ile ekonomik koşulların korunması ve geliştirilmesi amacıyla bütün meslekler için kurulan örgüt” olarak eklenmiştir. Fransız hukukunda ise, 1884 tarihli ilk Sendikalar Yasasına göre; Sendikalar hükümet izni olmaksızın serbestçe kurulan meslek örgütleri oldukları gibi aynı zamanda da işçilerin, sosyal ve ekonomik durumları ile bireysel ve örgütlü hakları da savunmaktadırlar (Mahiroğulları, 2013:2-3). Türk hukukunda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre; “Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi veya işverenin bir araya gelerek iş kolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.” (Koç, 2014:16).

Türk Dil Kurumuna göre ise sendika kavramı, işçilerin ve işverenlerin meslek, kazanç, içtimai ve kültürel hususlarında üyelerinin çıkarlarını korumak, iyileştirmek ve geliştirebilmek için aralarında kurdukları birlik şeklinde ifade edilmiştir. <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi 26.12.2023).

1.2 Sanayi Devriminin Doğuşu, İşçi Sınıfı ve Sosyo-Ekonomik Yapısı

Sanayi Devrimi, dünyada ilk defa İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Devrimin toplumun yapı taşını değiştirmesinin yanında hükümet desteği olmaksızın kendiliğinden ortaya çıkması da devrimin en ilginç özelliklerinden birisidir (Şenkal, 2017:13). Sanayi Devrimi, kronolojik olarak üç ana evrede tüm dünyaya yayılmış ve küreselleşmiştir. Bunun ilk evresi Sanayi Devriminin başlaması ve batıda yayılmasıdır. Sanayi Devrimi, Britanya’da 1770’lerde oluşan gelişmelerle başlayarak batı Avrupa’da ve o dönem yeni kurulmuş olan Amerika Birleşik Devletleri’ne doğru ilerlemiştir. İkinci evrede; devrim olgunlaşarak Avrupa sınırlarının dışına çıkmıştır. 1880’lerden itibaren Rusya ve Japonya kıyılarında, doğu ve güney Avrupa’nın diğer bazı kısımlarında ve Kanada ile Avustralya’da ortaya çıkmıştır. Üçüncü evrede ise, 1960’lardan sonra Pasifik Kıyısı Ülkeleri ile yirmi yıl sonra da Türkiye’de, Hindistan’da, Brezilya’da ve Latin Amerika’nın bazı ülkelerinde görülmeye başlayarak bilfiil küreselleşmiştir (Stearns, 2021:10-27).

İngiliz mühendis James Watt tarafından 1768 yılında icat edilen buhar makinasının enerji kaynağı olarak kullanılması ile başlayan Sanayi Devrimi, en büyük değişim kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Bunun nedeni ise Sanayi Devriminden önce toplumların Feodal sistem içerisinde hem toprak hem de o toprak üzerinde yaşayan insanların, tek bir kişinin malı olarak sayılmasıdır. Yapı içerisinde insanlar hem az üretim gerçekleştiriyor hem de toprak sahibi kişilerin köleleri konumunda bulunuyorlardı. Devrimden sonra ise fabrikaların egemen olduğu ve hızlı üretim biçiminin devreye girdiği endüstri sistemine geçiş yapılarak Feodal sistem tamamen ortadan kaldırılmıştır (Şenkal, 2017:12).

Sanayi Devrimi’nin tam olarak ne zaman başladığına ilişkin literatürde farklı görüşlerde yer almaktadır (Şenkal, 2017:12). Bazı görüşler şu şekildedir; İktisat tarihçisi “Arnld Toynbee”nin görüşüne göre; Sanayi Devrimi buhar makinasının icadından birkaç sene önce 1760 yılında başlamıştır. Amerikalı tarihçi “John Ulrich Nef’e” göre; Sanayi Devriminin aniden başlayan bir devrim olmadığını, 16. yüzyılın ortalarından 18. ve 19. yüzyılın başlarına kadar gelişen bir olay olduğunu ileri sürmüştür. “Walt Whitman Rostow’e” göre ise; 1763-1802 arasında dönem Sanayi Devrimi’nin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Sanayi Devrimi’nin teknolojik başlangıcı ise; 1768 yılında dokuma makinasını bulan Richeard Arkwright’in buhar makinasını bulan Denis Papin ve buhar gücünü hareket enerjisine çeviren bir dolabı icat eden James Watt’dan sonra; 1785 yılında “Edmund Cartwright” tarafından icat edilen dokuma makinesi sayesinde oluşmuştur (Tokol ve Alper, 2022:7-8). Bu bağlamda literatür taraması bulgularından yola çıkarak buhar makinesinin icadı Sanayi Devrimin başlangıcı olarak kabul edilmektedir (Şenkal, 2017:12).

Sanayi Devrimi aniden gelişen bir devrim değil özellikle Rönesans ve Reform akımları ve Fransız İhtilal dönemlerine kadar uzanan bir gelişimin ürünüdür. Sanayi Devriminin Avrupa'nın diğer ülkelerinde değil de neden İngiltere'de başladığını anlayabilmek için İngiltere'yi diğer ülkelerden ayıran farklılıklara göz atmak fayda sağlayacaktır. İngiltere'nin diğer Avrupa ülkelerine nazaran o dönem içerisinde daha zengin bir yapıya sahip olmasıdır. İngiltere'nin dönemin en zengin devleti haline gelmesinde yüzyıllarca süren keşifler, köle ticareti, ticaret ve savaşlar en önemli etken maddelerdir (Şenkal, 2017:13-14). Bu etken maddelerini daha detaylı olarak sıralayacak olursak eğer, İngiltere döneminin en büyük sömürgeci gücü olması sebebiyle geniş topraklara bu bağlamda da hammadde rezervine ve fabrika ürünlerini satabileceği geniş bir pazara hakimdi. Ayrıca, hukuk düzeninde yaratılan istikrar sebebiyle mucitler çalışmalarının patent sistemiyle güvence altında olduğunu bilmesinden dolayı daha çok çalışmalarda bulunmaktaydı. Öte yandan, İngiltere endüstri fabrikalarında istihdam edebilecek milyonlarca iş gücüne ve bu işgücü besleyebilecek yiyecek üretimine sahip olması yine onu Avrupa ülkelerinden ayıran güçlü bir ülke haline getirmiştir. Tüm bu olanaklara sahip İngiltere için bütün şartlar bir araya geldiğinde Sanayi Devrimi kaçınılmaz olmuştur (Çimen, 2022:278). Sanayi Devriminin en büyük yansıması, buhar gücünün kullanılmasının akabinde 1792 senesinde Avrupa piyasalarına, İngiliz makine ipliklerinin sunulmasıdır. Devrimin diğer bir niteliği ise, insanların dünyada var olduğu günden bu yana ilk defa kendi gücü dışında bir gücü üretimde kullanılmasıdır (Şenkal, 2017:13-14).

Sanayi Devrimi 19.yüzyıl tarım toplumundan köklü bir dönüşüm yaratarak, yeni bir toplumsal yapının ortaya çıkmasında büyük bir rol oynamıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte tarım toplumundan sıyrılan ülkeler endüstri toplumuna geçişini tamamlamıştır. Bu bağlamda Sanayi Devrimi, dünyayı ve toplumların yaşayış biçimini sil baştan yenileyen ve tekrardan şekillendiren bir devrim olmuştur (Tokol ve Alper, 2022:5-7). Sanayi Devrimi makine gücü kullanımıyla birlikte üretim miktarının sürekli artmasının yanında işçi sınıfı kavramının, fabrika içerisinde farklı uzmanlıkların ve kuramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Karl Marx'ın deyimiyle "proletarya" olarak adlandırılan işçi sınıfı, Sanayi Devrimi ile birlikte 18.yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de ortaya çıkmıştır (Şenkal, 2017:13-20; Marx ve Engels, 2015:126). Marx'a göre proletarya, kapitalist üretim biçiminin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan ve üretim araçlarından tamamen yoksun bırakılmış işçi sınıfını temsil etmektedir (Marx ve Engels, 2015:128). Herhangi bir sermayeye sahip olmayan ve yalnızca çalışma gücüne sahip olan proletarya, makinenin işleyişinin kontrolü altında çalışmaktadır. Makinenin işleyişi, işçi tarafından değil, makinenin sahibi olan burjuvazi tarafından belirlenmektedir. Proletarya, emek gücüyle çalışarak makineye hizmet eder; üretim sürecindeki rolü ise yalnızca el işçiliği düzeyinde kalmaktadır (Kuczyinski, 1994:37).

Dolayısıyla Kuczyinski (1994:44) makine buyruğu altında el işçiliği yaparak geçimini sağlayan proletaryanın fabrika işçileri olduğunu belirtmiştir. Sanayi Devrimi öncesinde de proletarya gibi işçiler ve sömürülen emekçiler mevcuttu; ancak bu iki dönemi birbirinden ayıran temel özellik, Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan işçilerin “özgürleştirilmiş emek” olmalarıdır. Bu özgürleştirilme iki boyutta değerlendirilmektedir. Birincisi, Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan proletaryanın, feodal toplumlar da emek gücünü satan işçiler gibi köle olmamalarıdır. İkincisi ise, proletaryanın üretim araçlarına sahip olmayışı, yani mülksüzleştirilmiş olmalarıdır. Dolayısıyla, proletarya geçimini sağlayabilmek ve hayatını idame ettirebilmek için emek gücünü satmaktan başka bir yolu olmayan ve bu emek gücünü satabilme özgürlüğüne sahip mülksüzleştirilmiş bireyler olarak tanımlanmaktadır. Sanayi Devrimi, işçi sınıfının yapısında köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Bu devrim, işçilerin, feodal toplumların köle ve serflerinden farklı olarak, emek gücünü serbestçe pazarlayabilme özgürlüğüne sahip bireyler haline gelmelerini sağlamıştır. Ancak, bu özgürleşmenin ardında yatan gerçek, işçilerin üretim araçlarından tamamen yoksun bırakılmasıdır. Bu durum, işçilerin yaşamlarını sürdürebilmek için tek seçeneklerinin emek güçlerini satmak olması anlamına gelmektedir (Koç, 2003:17).

Sanayi Devrimi’nin küreselleşmesiyle beraber hemen hemen her ülkede benzer sosyoekonomik değişimler yaşanmıştır. Bu yüzden Sanayi Devrimi’ni irdelerken sadece sanayi ya da ticari gelişmeleri açıklamak eksik bir bilgi yaratacaktır (Şenkal, 2017:16). Sanayi Devrimi’nden önce zenginliğin ana kaynağı Feodal sistem içerisindeki toprağa sahip olmaktır. Buhar makinasının icadının getirdiği yeni düzende toprak sahibi aristokratların yerini, fabrikalar ve makinelerin sahibi olan kişiler almıştır (Çimen, 2022:280). Sanayi Devrimi’nin yarattığı yeni yaşam koşulları sebebiyle, orta çağ dönemlerinden beri süre gelen ve insanların ekonomik ve sosyal hayatını düzenleyen Feodal sistem yok olmuş böylelikle toplum düzenini etkileyen yeni kurallar ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler karşısında tarımsal alanlarda yaşayan insanlar endüstri fabrikalarının kurulduğu şehirlere göç ederek geleneksel hayat tarzlarını bir kenara bırakarak emek piyasasının bir bölümü haline gelmişlerdir. Bu yüzden işçiler birer ticari mal konumuna düşmüştürler (Şenkal, 2017:15).

Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkmasıyla birlikte dünya üzerinde üretim, haberleşme ve ulaşım anlamında birçok teknik gelişmeler yaşanırken endüstri patronlarının kapitalist sistemi benimsemesiyle işçilerin sosyal yaşamları ihmal edilmiştir. Sanayi Devrimi’nde yaşanan teknik gelişmeler dünyada işçi sınıfı için daha refah bir yaşantıyı müjdelirken aksine, fabrikalarda uzun saatler, düşük ücrete çalışan bir işçi sınıfı toplumunu doğurmuştur. Sanayi Devrimi ile birlikte ülkelerin tüm yapısal özellikleri değişime uğramıştır. Bu değişimlerin en önemlisi toplumsal nitelikte olmuştur. Devrimin küreselleşmesiyle yeni sosyal sisteme geçiş yaşanmış ve işçiler için maddi koşulları oluşturan sefalet ve hoşnutsuzluk had safhaya ulaşmıştır.

Sanayileşmeyle birlikte fabrikaların çoğalmasıyla işçi sayısı artmış ancak liberalizmin etkisiyle işçiler için çalışma şartları kötüleşmiştir. Fabrika yöneticilerinin uyguladığı insanlıkla bağdaşmayan çalışma koşulları, özellikle kadın ve çocuk işçilerinin zor çalışma şartlarına maruz kalmalarına neden olmuştur (Şenkal, 2017:14-20). Ancak bu dönemdeki ağır çalışma koşullarına rağmen doğum oranlarının artması dikkat çekicidir. Doğum oranlarındaki artışın temel nedeni, bireylerin fabrikalardan aldıkları ücretlerin tek başına geçinmeye yeterli olmamasıdır. Bu durum, bireyleri bir an önce evlenmeye teşvik etmiştir; zira eşlerin çalışmasıyla birlikte aile gelirinin artırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, dünyaya gelen çocukların birkaç yıl içinde çalışmaya başlayarak aile bütçesine katkıda bulunacağı beklentisi de bu artışta etkili olmuştur (Kılıç, 2011:5).

Diğer yandan Sanayi Devrimi döneminde endüstri fabrikalarının kurulması bir iş gücü açıklığı yaratmıştır. Bu dönem de tarımsal üretimde ortaya çıkan sorunlar sebebiyle köylüler topraklarını terk ederek endüstri fabrikalarının kurulduğu şehirlere doğru göç etmişlerdir. Aynı zamanda, endüstri fabrikaları sebebiyle artık rağbet görmeyen zanaat atölyelerinde çalışan usta, kalfa ve çırakları da bu iş gücüne dahil olmuştur. Fabrikalarında çalışacak yeterli sayıda işçiyi bulamayan endüstri patronları yine bu dönem de işçilerin ve ailelerin barınabilecekleri konutları fabrika yanlarına inşa ederek kırsaldan kent merkezlerine göç edecek yeni işçi sınıfını çekmeye başarmışlardır. Fabrikalara sadece zanaat ve tarımda çalışan kişiler dışında yetimhanelerden ve yurtlarda barınan çocuklar, dilenciler, serseriler, yoksul ailelerin kadın ve çocukları iş bulmak için fabrikalara akın etmişlerdir. Böylece sanayinin gelişmesi köyden kent merkezlerine geçiş yapan insanlar için yeni yerleşim alanlarının doğmasına neden olmuştur (Tokol ve Alper, 2022:9-10).

Sanayi Devrimi'nin etkisiyle kırsal alanlardan endüstriyel şehirlere doğru yaşanan bu kontrolsüz göçler, nüfusun hızla artmasına yol açmış ve bu durum kentlerde altyapı yetersizliğine ve salgın hastalıkların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Göçler sonucunda kalabalık aileler dar alanlarda yaşamak zorunda kalmış ve bu durum salgın hastalıklardan etkilenme oranlarını artırmıştır. Örneğin, 1849 yılında Londra'da üç ay içinde on bin kişinin öldüğü kayıtlara geçmiştir. Kırsal bölgelerden kentlere doğru yapılan hızlı nüfus artışı, işçilerin yetersiz beslenmesi, şehir altyapısının yetersizliği ve sağlık hizmetlerinin eksikliği gibi faktörler nedeniyle hijyenik koşulların kötüleşmesine ve dolayısıyla yaşam koşullarının bozulmasına yol açmıştır. İngiltere'de 19. yüzyılın başlarında, kırsal bölgelerde ortalama yaşam süresi kırk beş yılken, Londra gibi endüstriyel şehirlerde bu süre otuz yediye, hatta Liverpool gibi şehirlerde yirmi altıya kadar düşmüştür. Doğan çocukların önemli bir kısmı beş yaşına ulaşmadan ölmekteydi. Bu koşullar, çalışan sınıfların yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemiş ve 19. yüzyılın sonlarına doğru ancak iyileşmeye başlamıştır (Çimen, 2022:283).

Devrimin getirdiği kırdan kente göç dalgası, kırsal kesimde loncaların çökmesi ile usta ve kalfalarda yeni sosyoekonomik sistemde birer emekçi durumuna düşmesine neden olmuştur. İşsiz kalan çok sayıda insanın endüstri bölgelerine kaymasına, yukarıda da bahsedildiği gibi düzensiz ve çarpık bir şehirleşmenin ortaya çıkmasına, fabrikaların artmasıyla işçi sınıfının büyümesine ve fabrika içinde iş bölümü ile uzmanlaşmanın çoğalmasına neden olmuştur. Endüstri şehirlerdeki fabrikalarda ödenen yüksek ücretler sebebiyle tarımın önemi azalmış ve çok sayıda insan el sanatlarından vazgeçirilmiştir. Bu bağlamda fabrikaların artmasıyla işçi sayıda hızla bir yükseliş yaşanırken kendi işini yapanların sayısı azalmıştır (Şenkal, 2017:17-20).

Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan yeni iş istihdamı, toplumun alt kesimleri ve sanayinin temel işçi sınıfı için çeşitli sorunlara yol açmıştır. Fabrikalarda çalışan işçiler, acımasız çalışma ve yaşam koşulları ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu koşullar arasında, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, kadın ve çocuk işçilerin düşük ücretle çalıştırılmaları ve kötü çalışma koşullarına maruz kalmaları yer almaktadır. İşçilerin genellikle vasıfsız olmaları nedeniyle iş kazaları sıkça yaşanmış, bu kazaları önlemeye yönelik yasal düzenlemelerin ya hiç olmaması ya da yetersiz olması da büyük bir sorun teşkil etmiştir (Şenkal, 2017:20). Ayrıca, işçilerinin çoğunun vasıfsız olması fabrika sahipleri tarafından kolaylıkla gözden çıkarılabilmelerine neden olmuştur (Çimen, 2022:282-283).

Öte yandan, Sanayi Devrimi'nin karanlık yüzü, özellikle çocukların işgücü piyasasındaki yaygın ve ağır sömürsüyle ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde, çocuklar genellikle beden yapılarının küçüklüğü ve düşük ücret beklentisiyle fabrika sahipleri tarafından her türlü işte çalıştırılmışlardır; buna baca temizliği, makine bakımı, tekstil üretimi ve kömür madenciliği gibi çeşitli işler dahildir. Çocuklar, işverenler için daha düşük maliyetli iş gücü olarak görülmüş ve bu nedenle geniş çapta istihdam edilmişlerdir. Bu süreçte, çocuk işçiler günde neredeyse on altı saat gibi uzun çalışma saatlerine maruz kalmışlardır. Çalışma koşullarının ağırlığı ve genç yaşta çalıştırılmaları, birçok çocuğun erken yaşta hayatını kaybetmesine yol açmıştır (Çimen, 2022:282-283).

Sanayi Devrimi'nin gelişmesiyle birlikte yukarıda bahsedilen sorunların artması, sosyal yapıda ortaya çıkan problemlerin sanayileşmiş kapitalist toplumdaki siyasi tartışmaların merkezinde yer almaya başlamasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi'nden yaklaşık 50 yıl sonra, 1814 yılında Fransız sanayici Dolfus, işçilerin çalışma koşullarını düzenlemeyi amaçlayan ilk uluslararası sosyal eylem planını önermiştir. Benzer şekilde, 1818 yılında Robert Owen, çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına yönelik ilk uluslararası girişimi başlatmıştır (Şenkal, 2017:17).

Diğer yandan, proletaryanın içinde bulunduğu ağır çalışma koşulları, düşük ücret ve uzun saatler çalışmaları gibi olumsuzluklar, emekçi kesiminde sınıf bilincinin oluşmasında etkili olmuştur (Mahiroğulları, 2013:7). Proletarya, yaşadığı kötü çalışma koşulları ve kapitalist düzene karşı isyanlarını ilk olarak makinaları kırarak ve parçalayarak göstermişlerdir. Adına Ludizm denilen ve Makine Kırıcıları anlamına gelen bu ilk işçi hareketi, işçi sınıfının bilincine ve örgütlülüğüne önemli katkıda bulunmuştur (Koç, 2010:39).

Emekçilerde sınıf bilincinin oluşmasıyla ve fabrikaların çoğalmasıyla birlikte işçiler bu artışlardan faydalanarak sendika tipi örgütlenmeler kurmaya başlamış lakin sermayedar kesimin baskısıyla birlikte örgütlenmeler yasa koruyucular tarafından yasaklanmıştır. Zira, proletaryanın, fabrika sahiplerine karşı birleşmesi, iktidarı elinde bulunduran burjuva sınıfının endişelenmesine neden olmuştur. Tüm bu karşıtlıklara ve yasaklara rağmen işçi sınıfı ilk önce fabrika içerisinde meslek teşekkülü şeklinde kurdukları örgütlü mücadeleyi geliştirmek için uzun yıllar çaba göstermiştir (Şenkal, 2017:20). Bu çabalar içerisinde işçiler ilk önce dayanışma dernekleri ve yardım sandıkları kurmuşlardır. Bu sandıkları başlıca hedefi; işsizlik, hastalık ve iş kazaları gibi işçinin karşılaşılabileceği durumlarda ya da olası bir ölüm durumunda, ölen kişinin eşine ve çocuklarına maddi destek sağlamaktır. Bu yapılanmalar zamanla sendikaların doğumunu beraberinde getirmiştir (Taş, 2012:64). Proletaryanın sendika kurma hakkını fabrika sahiplerine kabul ettirmeleri kolay olmamıştır. Burjuvazi sendikalarla başa çıkamayınca onların varlığını kabul etmek zorunda kalmıştır (Koç, 2010:38)

1.3 Gelişmiş Ülkelerde Sendikacılığın Gelişim Süreci

Dünyada sendika kurma fikri Sanayi Devriminin gerçekleşmesinden çok önce 1720’li yıllarda Londra’da terzi ustalarından çıkmıştır. Terzi ustaları yaşadıkları dönem içerisinde iş yaşamlarında sosyal ve ekonomik haklarını arttırma düşüncesiyle parlamentoya bir şikayetname göndererek taleplerde bulunmuş ardından da birlik kurmuşlardır (Atılğan, 2001:20). Terzi ustaları tarafından kurulan bu birlik, ilk işçi sendikası olarak kabul edilmektedir (Koç, 2010:41). İşçilerin sosyal ve ekonomik durumlarını iyileştirebilmek adına örgütlenmeye başlamaları ve kendi iş kolları içerisinde birlik oluşturmaları nedeniyle farklı ülkelerdeki devletler oluşturulan birliklere karşı zaman içerisinde tedbirler almıştır (Atılğan, 2001:20). Tedbirler kapsamında Almanya’da 1845’te “Meslekle Nizamiyesi”, Fransa’da 1791’de “Chapelier Yasası”, İngiltere’de ise 1799 ve 1800’de “Combination Act” ile birlikte işçilerin kötü çalışma koşullarına karşı sermaye sahipleri karşısında örgütlenmeleri “Koalisyon yasaları” ile engellenmiştir (Mahiroğulları, 2013:7). Sendika kavramı, yukarıda da bahsedildiği gibi ilk olarak İngiltere’de ortaya çıkmış başlarda kalfaların dostluk örgütü olarak adlandırdığı kavram

daha sonralarda sendika odaları olarak adlandırılmıştır. Sendika kavramı günümüzdeki anlamını 1839 yılında kazanmıştır (Tokol ve Alper, 2022: 76).

Koç'a göre, ilk sendika diye bir kavram yoktur. İlk sendikaya inanmak, ilk insana inanmak gibidir. İnsan nasıl ki evrimin belirli bir noktasında canlı olarak adlandırılıyorsa sendikalar da, çeşitli biçimlerde ortaya çıkan ve zaman içerisinde evrim geçiren örgütlenmeye verilen isimdir. Günümüzde sendikal hareket olarak gördüğümüz örgütlenmeler geçmiş dönemlerde başka isimlerle kurulmuş ve başka amaçlara hizmet etmiş ve bir noktadan sonra işlevlerinin ağırlık kazanmasıyla birlikte "sendika" sıfatını almıştır (Koç, 2010:41-42).

Sendikacılık faaliyetlerinin ortaya çıkmasındaki ve gelişmesindeki en önemli etken James Waat'ın 1768 yılında buhar makinasını icat etmesiyle başlayan "Sanayi Devrimi" sürecidir. Dünyada 18.yüzyılın ortalarında ilk Sanayi Devriminin başlamasıyla beraber feodal yapının hakimiyetinde olan kırsal yaşamdaki topraksız köylüler yeni iş bulabilmek, daha iyi şartlarda yaşamlarını sürdürebilmek adına fabrikaların kurulduğu endüstri şehirlerine göç etmişlerdir. Göç ile birlikte kırsaldan endüstri şehirlerine gelen topraksız köylülerin fabrikalarda istihdam edilmesiyle "işçi sınıfı" ortaya çıkmıştır (Mahiroğulları, 2013:5).

18.yüzyıl insanlık tarihinde sosyal, ekonomik ve kültürel bağlamda pek çok şeyin yeniden düzene girdiği, yeni toplumsal yapılaşmaların ortaya çıktığı bir yüzyıldır. 18.yüzyılı bu kadar değerli kılan ve toplumsal yapıyı değiştiren iki önemli olay gerçekleşmiştir. Bunlardan bir tanesi 18.yüzyılın ortalarına doğru gerçekleşen Sanayi Devrimi ikincisi ise yine aynı zaman dilimi içerisinde gerçekleşen Fransız Devrimidir. Sanayi Devriminin gerçekleşmesiyle dünyadaki üretim modeli sil baştan tekrar yazılmıştır. Sanayi Devriminden önce kol ve kas gücünün hakim olduğu üretim modeli yerini makinalara bırakmıştır. Böylelikle arz edilen, müşteri talebine göre üretilen üretim modeli yerine seri bir üretim modeline geçilmiştir. Fransız Devrimi ile birlikte, tek kişilik yönetime dayalı mutlak monarşi devrilerek yerini siyasal yapıyı ortaya çıkmıştır. Fransız Devriminin sonuçlarıyla birlikte siyasal yapıda "iktisadi liberalizm" etkili olmuştur. Devletin ekonomi ve üretime dayalı müdahalelerini reddeden iktisadi liberalizm, Sanayi Devrimi sonrasında uzun bir süre etkili olmuştur (Mahiroğulları, 2013:5,6).

Liberalizm, ekonomide devlet müdahalesine karşı çıktığı gibi işçi-işveren ilişkilerinde de kişilerin özgür iradesine bırakmış, devletin taraf olmaması gerektiğini savunmuştur. Fakat liberal düşüncenin bu olgusu uygulamaya geçememiş teoriden öteye gidememiştir. Bilakis, yaşamını işverenden aldığı ücret neticesiyle sürdüren, işi olmadığı takdir de geçim sıkıntısı ile boğuşacak olan işçi bu gücü elinde bulunduran sermaye sahibinden oldukça güçsüz durumdadır, pazarlıkları eşitsiz konumları sebebiyle söz konusu dahi değildir. Bu nedenden dolayı, yaşamını sürdürebilmek için bir gelire ve bu bağlamda işe ihtiyacı olan işçi sınıfı

sermaye sahibi işverenin kötü çalışma koşullarını ve düşük ücret teklifini kabul etmek zorunda bırakılmıştır (Mahiroğulları, 2013:6).

Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan fabrikalarda kötü çalışma koşulları ve düşük ücret ile çalışmak zorunda kalan işçiler bir süre sonra kendi içlerinde örgütlenerek birlikler kurmaya ve örgütlenmeye başlamıştır (Karahisar, 2016:85). Bu bağlamda ilk işçi örgütlenmesi İngiltere’de “Fabrika Yasası” kapsamında gerçekleşmiştir. Fabrikalarda ağır iş koşullarında uzun saatler, sağlıksız ortamda düşük ücrete çalışan işçiler hak arama mücadelesinde bulunmuştur. Fabrikaların işçileri çalıştırdığı kötü çalışma koşulları sebebiyle 1802 yılında “Çıraklar Yasası” akabinde de çocuk işçilerin sağlıklarını koruyabilmek adına yasal yollarla ilk adımlar atılmıştır. 1831’deki “Fabrikalar Yasası” sayesinde akşam saat yedi buçuk ile sabah beş buçuk arasında 18 yaşının altındaki çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır (Atılğan, 2001:20-21).

Sanayi Devrimi sonrası İngiltere’de 1799 ve 1800’de işçilere getirilen koalisyon yasaları kaldırılmıştır. Böylelikle koalisyon yasalarını uygulayan Almanya ve Fransa gibi ülkelerden önce İngiltere, işçi sınıfına sendika kurma hakkını tanıyan ilk ülke olmuştur (Mahiroğulları, 2013:8). Bu bağlamda sendikalar İngiltere’de 18.yüzyılın başlarında ortaya çıkmıştır. Ancak sendika hakkı ilk olarak 1824 yılında verilmiştir (Karahisar, 2016:86). 1824 yılında, sendikal örgütlenmeyi yasaklayan 35 adet yasa bulunmaktaydı. Tüm yasakların kaldırıldığı 1824 yılında, İngiltere’de yaşayan işçi sınıfı bu yasakların kaldırılması için herhangi bir mücadele vermemiştir (Koç, 2014:29). İngiltere’de sendikal hakların gelişmesi açısından, 2.Dünya Savaşı sonrasında 1871 yılında Sendikalar Yasası’nın yürürlüğe girmesi ve İşçi Partisi’nin iktidara gelmesi önemli bir dönüm noktası olmuştur. Ayrıca, 1974 yılında yürürlüğe giren Endüstriyel İlişkiler Yasası, günümüzde hala İngiltere’de uygulanmaktadır (Atılğan, 2001:21).

Sendika kurma hakkına erişen İngiltere’nin ardından, Amerika Birleşik Devletleri 1842’de sendikal örgütlenme gerçekleştirmiştir (Mahiroğulları, 2013:8). Amerika’da 1935’te yürürlüğe giren “Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası” da işçilerin sendikal örgütlenmeye sahip olması açısından büyük önem taşımaktaydı (Karahisar, 2016, 86). Fakat 1980 yılında Amerika, ‘Yeni Sağ’ adı verilen muhafazakar görüşü benimseyerek Ronald Reagan’ı başkan olarak seçmiştir. Bu tarihten sonra sendikal hareketler giderek kısıtlanmış, sendikaların üye sayısında düşüş yaşanmış ve sendikalaşma oranı ivme kaybetmiştir (Sunal, 2015:115). Regan’ın iktidara gelmesiyle birlikte Amerika’da sendikalaşma oranı yüzde 20’lerden daha düşük seviyerele gerilemiştir (Karahisar, 2016:86).

Almanya’da da Sanayi Devrimiyle birlikte ilk sendikalaşma hareketi 1840’larda başlamıştır (Karahisar, 2016:86). 1848’de Almanya’da Stephane Born, yarı siyasi yarı

sendikal bir işçi kongresi düzenlemiştir. Kongrede 250 sendikayı bünyesine alarak bir dernek kurmuştur. Bu dernek 1854 yılına kadar faaliyetini sürdürmeye devam etmiştir. 1878 ve 1890 yılları arasında sendikaların faaliyetleri alanı sınırlandırılmıştır (Atılğan, 2001:26) Nazizm, iktidarını gerçekleştirmesiyle birlikte sendikal haklar tamamen kaldırılmıştır. Sendika liderleri tutuklanarak baskılara maruz kalmıştır. 2.Dünya Savaşı'nın Nazizmin yenilgisiyle sona ermesinin ardından sendikalar yeniden kurulmaya başlanmıştır (Karahisar, 2016:86). Bu dönem aynı zamanda Almanya'nın da uyguladığı Koalisyon yasalarının kaldırılmasına denk düşmektedir. Almanya 1869 yılında Koalisyon yasalarını kaldırmasıyla işçilere sendika kurma hakkını tanımıştır (Mahiroğulları, 2013:8).

Avrupa'da diğer birçok ülkeye nazaran sendikal örgütlenmenin hukuken en geç tanındığı ülkelerden biriside Fransa'dır. Fransa, her ne kadar 1864 yılında koalisyon yasaklarını kaldırmış olsa da hukuken sendika kurma, örgütlenme hakkını 1884'te yürürlüğe giren Kanunla tanımıştır (Mahiroğulları, 2013:8) Fransa'da işçilerin kurduğu ilk birliklerden bahseden metin Chapelier Kanunudur. Fransa'da işçi birlikleri "sendikalar daireler" adı altında 1860'lardan sonra ortaya çıkmıştır. Fakat, bu dönemde işçi birlikleri, patronlarına karşı devrimci nitelikte bir tutum sergilemekten ziyade, anlaşabilmek için uzlaşa yoluna gitmeyi tercih etmekteydi. 1906 yılında, bu durumu tersine çeviren Amiens Kanunu ile birlikte sendikaların devlet, parti ve patron üçlüsü karşısında bağımsızlığı temel alınmıştır. Amiens kanunları çerçevesinde, işçi sınıfının dini ve siyasi görüşü birbirinden farklı dahi olsa herkesin sendikalara üye olunması adeta bir görev ve ödev niteliği taşımaktaydı. Kanuna göre, sendikacılığın asli görevi dini mezhepler ve siyasi partiler ile değil patron ve ücretli köleliğin ortadan kaldırılması içindi (Atılğan, 2001:26-27). Ayrıca, Fransa'da Toplu İş Sözleşmesi uygulamaları 1919-1950 tarihlerde yürürlüğe girmiştir. Fransa'da Toplu İş Sözleşmesi uygulamaları 100 yılı aşkın süre önce çıkmasına rağmen günümüzde halen daha sendikalaşma oranı bir hayli düşük olarak seyretmektedir. Yüzde 20 civarında seyreden sendikalaşma oranı yüzde 10'lara kadar düşüş göstermiştir (Karahisar, 2016,86). Bu bağlamda özetle tüm Avrupa kıtasındaki ülkelerde sendikal hakların işçi sınıfının mücadelesi ve örgütlenmeleri ile kazanım gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Mahiroğulları, 2013:8).

Avrupa ülkelerine nazaran gelişmekte olan ülkelerde ise sendikal örgütlenme devletin ve siyasi yapının baskıları nedeniyle gelişmemektedir. Afrika, Asya, Orta Doğu ve Latin Amerika ülkelerinde devletin uyguladığı sosyalist ve otoriter rejim sebebiyle sendikalar devlet ile sıkı bir yakınlık içerisinde. Bahsi geçen ülkelerde sendikalar işçilerin hak arama mücadelesine destek olmaktan ziyade devletin ideolojilerini ve üretimlerini geliştirmek için aracı konumundadır. Gelişmekte olan ülkelerde genellikle eğitim yetersizliği sebebiyle sosyal ve kültürel eksiklerde yaşanmaktadır. Eğitim seviyesinin düşüklüğü de yine sendikalaşmayı ve

sendikalar içerisinde örgütlenmeyi etkileyen bir diğer önemli unsurdur (Karahisar, 2016:86). Bununla birlikte 21.yüzyıla gelindiği noktada halen daha Suudi Arabistan gibi bazı ülkelerde işçi sınıfının sendikal hakları yoktur (Koç, 2014:28).

1.4 Dünyada Gazetecilik Sendikaları ve İşleyiş Biçimleri

Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan işçi sınıfı, yaşam ve iş koşullarını iyileştirebilmek amacıyla ilk olarak kendi aralarında “Yardım Dernekleri” kurarak birbirlerine hastalık, ölüm, iş kazası gibi etkenlerde yardımcı olmuşlardır. Bu örgütlenme yapısı, beden işçilerinin yanı sıra fikir işçileri arasında da görülmüştür. Basın çalışanları, dünyanın birçok ülkesinde mesleki çıkarlarını korumak ve beden işçilerinden çeşitli haklara sahip olduklarını vurgulamak amacıyla uzun yıllar uğraş vermişlerdir. Bu uğraşlar 19.yüzyılın ikinci yarısında Kuzey Avrupa’da başlamış ve dünya geneline yayılmıştır (Özsever, 2004:63).

İlk gazeteci örgütleri, yukarıda da belirtildiği gibi, mesleki çıkarlar yerine dostluk bağlarının geliştirilmesi, etik ve ahlaki standartların belirlenmesi amacıyla kurulmuştur. Gazetecilerin oluşturduğu bu dernekler, ilerleyen süreçlerde sınıf bilincinin oluşmasıyla birlikte ortak ekonomik hak ve menfaatlerin korunması amacını güderek sendikaya dönüşmüştür. İlk gazeteci örgütleri, Kuzey Avrupa ülkelerinde oluşmuştur. Dünyada gazetecilerin haklarını düzenleyen ilk ülke de yine bir Kuzey Avrupa ülkesi olan İsveç’tir. İsveç’te 1776 yılında çıkarılan Basın Özgürlüğü kanunu bu alandaki ilk yasal düzenleme özelliğini taşımaktadır (Löle, 2012:47-48).

Dünya genelinde ilk basın birliği, 1874’te kurulan “İsveç Basın Birliği”dir. Bunun ardından 1883’te bir korporasyon olarak kurulan “İsviçre Basın Birliği” gelmektedir. 1900 yılında ise “Yayıncılar Birliği” kurulmuş ve toplu iş sözleşmesini ilk gerçekleştiren birlik olmuştur. Aynı yıl içerisinde Danimarka’da “Kopenhag Gazeteciler Birliği” kurulmuş ve üyelerinin mesleki çıkarlarını korumak için çaba göstermiştir. 1901’de “İsveç Gazeteciler Federasyonu” faaliyete geçmiştir. İngiltere’de “Ulusal Gazeteciler Sendikası” 1907’de kurulmuştur. İtalya’da 1910’da kurulan “İtalyan Ulusal Basın Birliği”, dünyada ilk toplu sözleşme yapan gazeteci sendikası olmuştur. Yine aynı yılda Almanya’da “Alman Basın Birliği” kurulmuş ve 1922’de “Gazete Endüstrisi İşverenler Birliği” ile üyelerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve zorunlu sigorta konusunda önemli adımlar atmışlardır. Fransa’da 1918’de kurulan “Fransız Gazeteciler Sendikası” gazetecilerin sosyal haklarının iyileştirilmesi yolunda büyük başarı elde etmiştir (Atılğan, 2001:28-29).

Basın endüstrisindeki sendikalaşma oranları ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. İngiltere’deki basın işletmeleri, pratikte çalışanların sendikalaşmasını teşvik etmek için pratikte iş sözleşmelerine özendirici maddeler eklemektedir. Bazı işletmelerin sözleşmeleri, gazetecinin

istediği sendikaya üye olabilme veya hiçbir sendikaya üye olmama hakkını kapsamaktadır. Kimi gazete işletmelerinde sendika tekeline yol açacak herhangi bir öneriye bile karşı çıkmaktadır. Bu nedenle İngiltere’de gazeteciler arasında sendikalaşma oranı yüksektir. Sendikalaşmanın zorunlu tutulduğu, belirli bir sendikaya üyeliği işe alınmanın koşulu sayan Yeni Zelanda, ABD, Kanada ve sendikalaşmaya teşvik edilen İsveç gibi ülkelerde de sendikalaşma oranı yüksektir (Atılğan, 2001:28-30; Löle, 2012:49).

ABD’de, 1933’te kabul edilen Milli Endüstriyel Kalkınma Kanunu (National Industrial Recovery Act) ile gazetecilerin sendika kurması teşvik edilmiştir. Bu kapsamda ABD’de ilk gazeteci sendikası 1933’te kurulan American Newspaper Guild olmuştur. 1934’te, Minnesota eyaletindeki 70 sendika kongre düzenlemiş ve meslek anayasası kabul etmiştir (Löle, 2012: 50). Ancak günümüzde Amerika Birleşik Devletleri’nde gazetecilerin sendikalaşma oranı oldukça düşüktür. Yazılı basın işçilerinin bulunduğu The Newspaper Guild (TNG) ile görsel basın çalışanlarını temsil eden The American Federation of Television and Radio Artists (AFTRA) isimli iki sendika mevcuttur. Toplam sendikalı gazeteci oranı basın sektöründe çalışanların ancak yüzde 17’sini oluşturmaktadır. Bu rakamın yüzde 13’ünü yazılı basın işçileri, geri kalanını da elektronik medya çalışanları oluşturmaktadır (Özsever, 2004:65-66).

Öte yandan, gazetecilerin tek ya da çoğunluğa sahip bir sendikada örgütlenmeleri sık görülmektedir. Örneğin; Avusturalya, İtalya, Kuveyt, Hollanda, Kamerun, Kanada, İrlanda, İsveç, ABD ve sosyalist ülkelerde bu durum gözlenmektedir. Gazetecilik alanında olduğu gibi diğer sektörlerde de geçerli olan sendika çeşitliliği ilkesi Fransa’da en önemli dört sendika arasında Ulusal Gazeteciler Sendikası’nın da bulunduğu şekilde uygulanmaktadır (Atılğan, 2001:30).

Fransa’da gazeteci sendikaları toplu sözleşme ve hazırladıkları yasa taslaklarıyla basın çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve haklarının korunması için çaba harcamışlardır. Fransız Gazeteciler Sendikası’nın hazırladığı ve sendikanın görüşlerini yansıtan yasa 1935 yılında kanunlaştıktan sonra, gazetecilerin çalışma koşullarını önemli derecede etkileyen ve iyileştiren toplu sözleşmelere imza atılmıştır. Bu toplu sözleşmelerde işe alınma, işten atılma, tatiller, maaş göstergeleri gibi konular ele alınmıştır (Özsever, 2004:63-64).

Almanya’da basın çalışanlarının haklarını düzenleyen özel bir yasa bulunmamakla birlikte, Ancak buna rağmen gazetecilerin sendikal örgütlenmesi oldukça güçlüdür. Bu güçlü örgütlenmenin nedeni, bu alanda çalışanların haklarının korunmasıdır. Almanya’daki fikir ve kol işçileri farklı sendikalarda örgütlenmektedirler. Bununla birlikte, fikir işçileri kendi içerisinde de farklı nitelikleri barındırmasından dolayı ayrı toplu iş sözleşmeleri yapmaktadırlar. Örneğin; redaktörler, stajyerler ve serbest gazeteciler için farklı toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. Bilhassa stajyerlerin sendikalaşması konusunda ciddi

mücadeleler verilmiştir. Temmuz 1990'da imzalanan ilk toplu sözleşmeyle stajyerlerin eğitimleri, çalışma koşulları ve hakları detaylı bir biçimde ele alınmıştır (Özsever, 2004:65).

Öte yandan, medya sektöründe 1980 sonrası yaşanan tekelleşme süreci ile birlikte sendikalar zor günler yaşamış ve sendikal örgütlenme giderek zayıflamıştır. Bu güçsüzlüğün sadece patronlardan değil gazetecilerden de kaynaklandığı görülmektedir. Örneğin, Yunanistan'da yazılı ve görsel medyanın en güçlü örgütü olan Atina Gazeteciler Birliği (ESIEA), genç gazetecilerin örgütlenmesini engelleyerek bünyesinde emekli gazetecileri toplamaktadır. Bu durum, güçlü ve dinamik bir örgütlenme yapısı engellenmektedir. Bununla birlikte, ESIEA, medyaya verilen reklam gelirlerinden pay almasından dolayı güçlü bir örgüt yapısına sahiptir. Üyelerinin bir sorunu olduğu zaman ya da işten çıkartıldıklarında, onlara destek olmaktadır. Sendika gerektiğinde greve karar alabilmekte ve grev, sadece gazetecinin işten çıkarıldığı işyerinde değil, bütün gazetelerde gerçekleşmektedir. ESIEA'nın üyeleri için güçlü bir sağlık sigortası ve emeklilik sistemi bulundurmaktadır. Ancak sendika üyesi gazetecilerin azınlıkta olup dışarıda kalan çoğunluk bu haklardan yoksun kalmaktadır (Özsever, 2004:66-67)

Diğer bir yandan, sendikal hakların gelişimi, tüm işçiler için olduğu gibi, gazeteciler açısından da ulusal ve işletme düzeyinde sürekli değişen koşullar nedeniyle zor olmuştur (Atılğan, 2001:28). Bu durumun yaşanması sebebiyle, 1926'da I. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ) kurulmuştur. Gazetecilerin daha iyi şartlarda çalışması, iş güvencesi, işsizlikle mücadele ve konularına yönelen federasyona bağlı delegeler, İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1946 yılında Uluslararası Gazeteciler Örgütünü (IOJ) kurmuşlardır (Löle, 2012: 51).

Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ) ve Uluslararası Gazeteciler Organizasyonu (IOJ), adındaki iki uluslararası kuruluşun 1973'ten beri sıkı ilişkileri olmuştur. 1975'te basın özgürlüğü ve gazetecilerin rolü ve sendikalar gibi temel sorunlarda farklılıklarının bulunduğunu kabul ederek pratik konularda iş birliği yapmaya karar vermişlerdir. Bu bağlamda ekonomik ve sosyal koşullara ilişkin olarak bilgilerin paylaşılması, tehlikeli görevlere giden gazeteciler için "güvenlik karnesi" çıkarılmasına çaba gösterilmesi, ulusal mesleki kuruluşlar arasında sözleşmeler yapılması ve mesleki çıkarlar gibi konularda ortak seminer düzenlenmesi yapılmıştır (Bohere, 1986:147).

1.5 Türkiye'de ve Türk Basınında Sendikalaşma

Türkiye'de ve Türk basınında sendikalaşma süreci göz önüne alındığında tarihi oldukça geniş kapsamlıdır. Osmanlı'dan Cumhuriyet dönemine kadar işçiler ve dolayısıyla gazeteciler için birçok yasa çıkartılmıştır. Bu bağlamda Türkiye'deki sendikalaşma tarihinin incelendiği bu bölümde yıllar belirli periyotlarla ayrılarak dönem içerisinde çıkartılan anayasalar ve kanunlar

ayrıcalıklı olarak incelenmiştir. Osmanlı döneminde basına ilişkin yasal düzenlemelere genel bir bakış acısıyla incelendikten sonra yıllar belirli periyotlar aralığında gösterilmiştir. Bunlar; “1923-1946”, 1946-1961 ve “1961-1980” şeklinde ayrılmıştır. Bu bilgiler ekseninde ayrılan yıllarda ülkedeki siyasi rejim ve buna bağlı olarak işçilerin durumları incelenerek anayasaların ve kanunların dönem içerisinde hangi koşullar altında çıkartıldığı daha net açıklanmak istenmiştir.

1.5.1 Osmanlı Döneminde Basına İlişkin Yasal Düzenlemelere Genel Bir Bakış

Osmanlı İmparatorluğu'nda ulusal bir burjuvazinin bulunmaması, işçi sınıfının oluşumu ve bilinçlenmesinin Batılı ülkelere kıyasla daha geç gerçekleşmesine neden olmuştur (Alemdar ve Uzun, 2019:216). Avrupa'nın bazı ülkelerinde, sendikalar, loncalarda bulunan kalfaların oluşturdukları “Gizli kardeşlik” ya da “Yardım Dernekleri” şeklinde başlayarak sendikaya evrilmiştir. Ancak Osmanlı Devleti'nde, hükümetin loncalar üzerinde sıkı bir denetimi olduğu için ustalar ile çıraklar ve kalfalar arasında sınıfsal bir çatışma olmamıştır (Koç,2003:31). Loncalarda sınıfsal çatışmanın olmaması, işçi sınıfının doğuşunun gecikmesine ve 19. yüzyılın ilk yarısında ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Karahisar, 2016:84). İşçi örgütlenmesinin geç başlamasıyla beraber Türkiye’de sendikalar, 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başında faaliyet göstermeye başlamıştır (Tokol, 1994:1). Osmanlı İmparatorluğu döneminde siyasal, iktisadi ve sosyo-kültürel koşullar sebebiyle sendikal hareketin doğuşu ve gelişimi için gerekli koşulların oluşması engellemiştir. 1908 yılına kadar, 1894 yılında kurulan “Amele-i Osmani Cemiyeti” dışında işçi sendikası kurulmamıştır (Tokol ve Alper, 2022:87). 1894-1895 yıllarında İstanbul’da II. Abdülhamit döneminde baskı uygulamalarının yoğunlaşmasıyla 4 bin kişinin çalıştığı Tophane fabrikasında gizli olarak kurulan Amele-i Osmani Cemiyeti Türkiye işçilerinin ilk sınıfsal örgütlenmelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Etkinlik vadesi ancak 1 yıl süren cemiyetin kurucuları da cemiyetin kapatılmasıyla birlikte tutuklanarak ülkeden sürülmüşlerdir (Serçe, 1996:40).

Literatürde Türk sendikacılık tarihinde adı geçen bir diğer işçi örgütü de “Ameleperver Cemiyeti”dir. Ancak bu bilginin doğru olmadığı, Ameleperver Cemiyetinin işçiler tarafından değil de hayırseverler tarafından kurulduğu daha sonraki araştırmalarda belirtilmiştir (Mahiroğulları, 2013:167). Ameleperver Cemiyeti, 1 Nisan 1866’da İstanbul’da kurulmuş bir hayır cemiyetidir (Serçe, 1996:41).

II. Meşrutiyete kadar geçen dönemde İmparatorlukta grev ve sendikalarla ilgili doğrudan düzenleme yapılmamıştır. Buna bağlı olarak 1850’den önce işçiler dernekler ve sendikalar kurmuş fakat bunların hangi iş yerlerinde gerçekleştiğine dair kesin bir emare bulunmamaktadır. Ancak 10 Nisan 1885 tarihli Polis Nizamnamesinde polisin görevleri

arasında kulların mevcuttaki işlerini durdurma amacı taşıyan örgütlenme ve başkaldırıları önlemek amacıyla işçi derneklerinin ve oluşturulan kalabalıkların ortadan kaldırılması açıkça belirtilmiştir. Nizamnamedeki bu detaydan da anlaşılacağı üzere dönemin işçileri, iş koşullarının iyileştirilebilmesi için belli başlı eylemlerde bulunmuşlardır (Tokol, 1994:5; Sülker, 1998:69).

II. Meşrutiyet dönemine kadar işçilere yapılan baskılar basın içinde geçerli olmuştur. Bu dönemde basın, padişah tarafından hem sansüre maruz kalmış hem de gazetecilik mesleğini icra edenler yazılarından dolayı sıkı bir denetime tabi olmuş ve gerektiği zamanda da ülkeden sürülmüşlerdir. 1850'den önce Osmanlı topraklarında tüm yayınların izine ve bir ön kontrole tabi tutulma durumu 1864'te çıkartılan Matbuat Nizamnamesi ile tamamen kaldırılmıştır (Koloğlu, 2020:59-61). Bu nizamname 1909 yılına kadar uygulamada kalmıştır (Dönmezer ve Bayraktar, 2016:169). Nizamname uygulamada kaldığı süre boyunca basına sıkı bir idari ve cezai yaptırım uygulamıştır. Yaptırımlar sonucunda gazeteler yayın iznine bağlanmış, suç işleyen gazeteler ise kapatılmıştır (Karaca, 2010:26). Matbuat Nizamnamesi'ne göre, süreli yayınların faaliyet gösterebilmesi için Osmanlı İmparatorluğu'nun onayı gerekli kılınmıştır. Bu resmi izin, hükümet tarafından sağlanmakta olup, gazetelerin hükümdara ve hanedana hakaret, padişahın otoritesine saldırı, hükümet üyelerine ve sadrazama hakaret, dost devletler ve elçileri aleyhinde hoşnutsuzluk yaratacak yazılar içermesi durumunda iptal edilebileceği açıkça belirtilmiştir. Ayrıca, cezai yaptırım yerine, gerektiğinde yayının bir ay süreyle durdurulması kararlaştırılabilmekteydi. İki yıl içinde üç kez mahkeme kararıyla durdurulan gazetelerin yayın hakkı ise idari bir kararla tamamen ortadan kaldırılabilmekteydi (Dönmezer ve Bayraktar, 2016:169, Kudret, 1977:6). Öte yandan, ruhsatsız gazete çıkarmak; gazetenin imzalı bir sayısını ilgili devlet dairesine göndermemek; hükümetten gelen resmi yazıları yayınlamamak ve halkı aşağılamak nizamnameye göre diğer suçları oluşturmaktaydı (Topuz, 2003:45).

Basının uğradığı sansür uygulamalarının üzerine Abdülhamid'in 1876'nın son çeyreğinde tahta çıkması "Abdülhamid Rejimi"ni doğurmuş ve basın Abdülhamid'in padişahlığı döneminde daha çok baskıya maruz kalmıştır (Koloğlu, 2020:63). Bu baskılar Osmanlı tarihinde Abdülhamid'in otuz buçuk yıllık otoriter yönetimini ifade etmektedir (Topuz, 2003:54). Bu dönem Türk Basın tarihinin en karanlık yılları arasında yer almaktadır. Türk gazetecilik tarihinde "İstibdat Dönemi Gazeteciliği" olarak da bilinen bu dönemde, otoriter yönetim sansür uygulamalarıyla basını sıkı sıkıya kontrol etmiştir (Atılğan, 2001:34).

Abdülhamid döneminde, basın sansürü 1878'de Sıkıyönetim Nizamnamesi'nin uygulanmasıyla başlamıştır. Nizamnamenin faaliyete geçmesinden önce sadece siyasal gazeteler sansürden geçerken 1882'den sonra her türden gazeteler ve dergiler sansürün kapsamına alanına girmiştir (Topuz, 2003:54-55). Uygulanan bu sansürler sebebiyle

Abdülhamid yönetimi boyunca Osmanlı topraklarına sınırlı sayıda gazete ve dergi çıkartılmıştır. Yayınlanan gazeteler 1878’de Maarif Nazırlığı, Matbuat Müdürlüğü ve Zaptiye Nezareti’nin katkısıyla ön sansür uygulamalarına maruz kalmış, Matbuat-ı Hariciye ve Matbuat-ı Dahiliye Müdürlükleri kurularak yurt içindeki ve yurt dışındaki yayınlar buradaki memurlar tarafından sıkı bir denetime tabi tutulmuştur. 1888’de matbaaların bütün baskılarına da izin alındıktan sonra basma koşulu getirilmiştir. Böylelikle Abdülhamid’in 30 yıllık iktidarlık döneminde çok fazla gazete ve dergi yayını yapılmamıştır (Koloğlu, 2020:63). Bu dönemde yayımlanan gazeteler, haber ve yorumdan uzaklaşarak, tefrikalarla dolu edebi bir dergi halinde yayın hayatlarına devam etmişlerdir. İstibdat İdaresi döneminde, gazete ve diğer basılı eserlerde bazı kelimelerin kullanılması dahi yasaklanmıştır.* Bu dönemin gazeteler, devrin sansür memuru Hıfzı Bey’in emri doğrultusunda denetime tabi tutularak, uygunsuz yazı yayınlayan gazeteler ya kapatılmış ya da sansüre uğrayarak beyaz çıkmıştır (Atılğan, 2001:35).

Diğer yandan, İstibdat döneminde, gazeteciler ilk basın grevini gerçekleştirmiştir. Sabah ve İkdam gazetelerinde çalışan gazetecilerin yapmış olduğu bu grev ilk önce iş bırakma daha sonrasında da rakip bir gazete çıkartma eylemiyle gerçekleşmiştir (Atılğan, 2001:35).

Basın tarihçilerine göre Türkiye’deki ilk basın grevi 1901 yılında Sultan Abdülhamid’in tahta çıkışının 25.yıldönümünde gerçekleştirmiştir. Sultan Abdülhamid 25 yıllık saltanatını kutlamak ve uzun süredir ağır sansür uyguladığı basınla olan ilişkilerini düzeltmek amacıyla o yıl pul vergisini kaldırarak gazete sahiplerinin gelirlerinde 80-90 liralık bir kar artışı sağlamıştır. Ancak gazete patronlarının elde ettiği kardan, fikir işçilerinin de pay istemesi üzerine İkdam gazetesinin sahibi Ahmet Cevdet ve Sabah gazetesinin sahibi Mihran Efendi’nin bu duruma karşı çıkmıştır. Böylelikle Türkiye’de yapılacak olan ilk basın grevinin ateşini yakmışlardır. Bu durumun karşısında Sabah ve İkdam gazetelerinin fikir işçileri hem iş bırakma kararı almış hem de Sabah ve İkdam gazetelerini sarsmak amacıyla bir gazete çıkartmaya karar vermişlerdir. Bu suretle kapanmak üzere olan Saadet gazetesini, her gazeteci yirmi beş lira sermaye koyarak yayın hayatına sokmuşlardır (Topuz, 2003:70).

Ancak dönemin basın dünyasının en iyi kalemleri Saadet gazetesini yürütmekte başarılı olmamışlardır. Uzun bir süre hem ücret almadan çalışmaları hem de yirmi beş lira borca sahip olmaları basın işçilerinin ekonomik gücünü sarsmıştır. Buna karşılık olarak o güne kadar hiçbir noktada anlaşılamayan Sabah ve İkdam gazetesini sahipleri Mihran Efendi ve Ahmet Cevdet,

* O döneme ait belgelerde, şu kelimelerin çıkartıldığı belirtilmektedir: Grev, suikast, ihtilal, anarşi, sosyalizm, dinamo, dinamit, infilak, kargaşalık, hal, kıtal, Kanunu Esasi, hürriyet, vatan, müsavat, Bosna Hersek, Makedonya, Girit, Kıbrıs, Yıldız, Büyük burun (Abdülhamit’in burnu büyük olduğu için), istibdat, uluslararası, veliaht, cumhuriyet, mebuslar, Ayan azası, bomba, Mithat Paşa, Namık Kemal Bey, inkılap, hasta (hasta adam, yani Osmanlı İmparatorluğu), kardeş (Sultan Murad), tahtakurusu (yanlışlıkla “tahtı kurusun” diye okunabileceği için), kimya ile ilgili yazılarda 0=AH gibi simgelerin (Abdülhamit=sıfır anlamına gelebilirdi) kullanılması yasaktı (Topuz, 2003:56-57).

aralarında anlaşarak, hiçbir şey olmamış gibi eski gazetecileri de bir araya toplayarak İkdam ve Sabah'ı yayınlamaya devam etmişlerdir. Böylelikle Sabah ve İkdam gazeteleri ilk basın grevinden etkilenmediği gibi gazete okuyucuları da Sabah ve İkdam'ın kadrosunun grev yaptığını anlayamamışlardır. Grev eyleminin sonunda iş bırakma kararı alan gazeteciler, Saadet gazetesini yayınlamaktan vazgeçmişlerdir. Böylece grev eylemi hiçbir amaca ulaşmadan başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Atılğan, 1994:42).

Osmanlı İmparatorluğunun içerisinde bulunduğu sosyo-ekonomik ve sosyo-politik koşullardan da anlaşılacağı üzere işçi örgütlenmeleri, sendikal gelişim ve düşünce özgürlüğü ortamı geç gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla sendikalaşma ya da örgütlenme tarihi diğer işkollarında olduğu gibi gazetecilik iş kolu için de pek parlak değildir. Toplumun sorunlarını irdeleyen basın, dönem içerisinde kendi sorunlarına seyirci kalmış ve sıkı bir baskı altında faaliyet göstermiştir. Bu bağlamda da Türkiye'de sendikacılık faaliyetleri diğer iş kollarında olduğu gibi gazetecilikte de geç gelişim göstermiştir (Karahisar, 2016:84).

Ancak, Osmanlı İmparatorluğunda 23 Temmuz 1908 tarihinde İkinci Meşrutiyet'in ilan edilmesiyle birlikte birçok cemiyet kurulmuştur (Gazel, 2018: 83). II. Meşrutiyetin ilan edilmesi ve Jön Türklerin başlattıkları özgürlük havası, işçilerin örgütlenmesine ve bu örgütlerin gelişmesine yol açmıştır. 24 Temmuz 1908'de Abdülhamid'in istemeyerek yürürlüğe koyduğu Kanun-i Esasi'nin 120. maddesiyle vatandaşların toplanma ve dernek kurma özgürlüğü yasal hale gelmiştir. Kanunun çıkmasını izleyen günlerde, çalışma koşullarının düzeltilmemesi sebebiyle, 13 Ağustos ve 15 Ağustos 1908 tarihleri arasında yirmi sekiz grev hareketi görülmüştür. Bunlardan biri de Eylül ayından gerçekleşen Beyoğlu Senti Gazeteleri Mürettepleri grevidir (Atılğan, 2001:36).

Osmanlı İmparatorluğunda 1872 ve 1908 yılları arasında işçiler, toplamda 46 grev eylemi gerçekleştirmiştir. Ancak, 1908'de ilan edilen II. Meşrutiyet ile birlikte özgürlüğe kavuşan işçiler, 1908 yılının iki aylık döneminde grev sayısını ellinin üzerine çıkartmıştır. Artan grev hareketleri ve yabancı sermayedarların hükümete karşı oluşturduğu baskılar sonucunda, 8 Ekim 1908 tarihinde Tatil-i Eşgal Cemiyetler Hakkında Kanun geçici olarak yürürlüğe konulmuştur. Kanun üzerinde yapılan birkaç değişiklik sonucunda ise 9 Ağustos 1909 tarihinde Tatil-i Eşgal Yasası kesinleşmiştir. Bu yasa, kamuya hizmet veren yerlerde ve hükümetten ruhsat ile imtiyaz alınarak kurulan kurumlarda geçerli olmuştur. Bu kurumlarda sendika kurmak yasaklanmış, sendika kuran işçiler için hapis ve para cezaları öngörülmüştür (Tokol, 1994:6-7; Mahiroğulları, 2013:168) Ancak, İttihat ve Terakki hükümetinin siyasi özgürlüğü yok ettiği 1913 yılı ortalarına kadar işçi hareketleri yasaklamalara rağmen devam etmiştir (Atılğan, 2001:36-37).

Diğer taraftan, 24 Temmuz 1908’de II. Meşrutiyetin ilan edilmesiyle birlikte gazeteler arasında özgürlük havası hakim olmuştur. 25 Temmuz 1908’de Osmanlı İmparatorluğu’nda 30 yıl aradan sonra gazetelerin sansürsüz olarak yayımlanmasına izin verilmiştir. II. Meşrutiyet’in ilk 45 gününde gazete çıkartmak için başvuranların sayısı 200’ü aşmış, özgürlük, eşitlik, anayasa ve meşrutiyet kavramlarını kullanan gazetelerin tirajları 50.000’e yükselmiş, gazete ve dergi sayısı 353’e ulaşmıştır. 24 Temmuz 1908’den 31 Mart Olayının gerçekleştiği 13 Nisan 1909’a kadar süren dokuz aylık dönemde, basında uzun bir süre özgürlük havası hakim olmuştur (Yılmaz, 2015:142). 31 Mart 1909’da İstanbul’un işgal edilmesinin üzerine Sultan Abdülhamid tahtan indirilerek V. Mehmet Reşat yerine geçmiştir. V. Mehmet, imparatorluk sınırları içinde askeri bir düzen kurarak sıkıyönetim ilan etmiştir (Atılğan, 2001:37). Oluşan askeri düzen ve sıkıyönetim, basına yeniden sansür uygulaması getirmiş ve bazı gazeteleri de kapatmıştır (Yılmaz, 2015:142).

Sıkıyönetim dönemi içerisinde işçilerin haklarını koruyacak yasaların bulunmaması dolayısıyla, işçiler ortak menfaatlerini mesleki örgütler aracılığıyla korumaya çalışmışlardır. II. Meşrutiyet ilanının ardından gazeteciler de ilk kez kendi aralarında 30 Temmuz 1908’de Cemiyet-i Matbuat-ı Osmaniye’yi kurmuşlardır (Aydın, 2010:558). Türk basın tarihindeki ilk örgütlenmeyi temsil eden Cemiyet-i Matbuat-ı Osmaniye’nin kuruluşu Sirkeci Garının karşısındaki bir gazinoda gazetecilerin örgütlenmeye karar vermelerinin üzerine gerçekleşmiştir. Gazeteciler, kurulacak derneğin tüzüğünü hazırlamak için bir komisyon görevlendirmişlerdir. İki yıllık çalışma sonucunda 42 maddelik bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak gazeteciler kongresi toplanamadığından dolayı dernek kurulamamıştır (Alemdar, 1990:75-76).

II. Meşrutiyet döneminde kurulan bir diğer cemiyet, İstanbul’daki gazete ve matbaalarda çalışan 5 dizgici tarafından kurulan Mürettibîn-i Osmaniye Cemiyeti’dir. Cemiyetin oluşturduğu nizamname, Cemiyetler Kanunu’nun kabul edilmesinin ardından 30 Ocak 1910’da resmiyet kazanmıştır. Ancak 1912 yılında nizamnamesini değiştiren Cemiyet, Birinci Dünya Savaşının gerçekleştiği yıllarda birkaç defa kapanıp açılmış ve ateşkes döneminde tekrar faaliyete geçmiştir. Cemiyetin ismi 28 Aralık 1922 yılında “Türk Mürettibin Cemiyeti” olarak değiştirilmiştir. Cemiyet, isim değişikliğinin ardından, 1933 yılında Türk Mürettepler ve Matbaa İşçileri Birliği’ne dönüşmüştür. 1938 yılında da yaklaşık 30 yıl aralıklarla faaliyette olan Mürettepler Cemiyeti kapatılmış ve yerine bütün basın işçilerinin dâhil olabileceği Matbaa İşçileri Birliği kurulmuştur (Gazel, 2018: 83).

1.5.2 1923 ve 1946 Yılları Arasındaki Dönem

Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim 1923’ten sonra dernek kurma özgürlüğü, Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile güvence altına alınmıştır (Atılğan, 2001:39). Ancak Türkiye’de bilhassa

1923 ve 1946 yılları arasında ekonomik, siyasi, hukuki ve sosyal koşulların oluşmaması sebebiyle sendikaların gelişmesi için gerekli ortam ortaya çıkmamıştır (Tokol, 1994:15). 1923 yılında sonra işçilerin örgütlenme çabaları ve faaliyetleri kısa sürmüştür; 1925'te yürürlüğe giren Takrir-i Sükun Kanunu'nun etkisiyle duraksamış, 1938'de kabul edilen 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ile tamamen engellenmiştir. İşçiler, 1946 yılına kadar "sendika" adıyla değil, dernek ya da cemiyet adı altında teşkilatlanmışlardır (Mahiroğulları, 2013:172).

Ayrıca, Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ile birlikte basın özgürlüğüne ilişkin yeni yasal çerçevelerde çizilmiştir. Kanunda basınla ilgili hükmü içeren 70. maddeye göre; "nesir" Türklerin tabii hukukundan sayılmaktadır (Karaca, 2010:28). 77. maddeye göre ise, "Basın Kanun çerçevesinde serbesttir ve yayımdan önce denetlenemez, yoklanamaz" hükmü bulunmaktadır. Bu hükmeye göre, basın özgür olmasına rağmen kanunlar ile sınırlandırılmıştır (Ertuğ, 1970:206). Bu hüküm, geçmişte 1876 tarihli Kanuni Esasi'yi yeniden yürürlüğe koyan 1908 tarihli II. Meşrutiyet Anayasası'nda yer alan hükümden farklı değildir (Karaca, 2010:28).

Kanunlar çerçevesinde özgür olan basın, 4 Mart 1925 tarihinde "Takrir-i Sükun Kanunu"nın kabul edilmesiyle birlikte sınırlandırılmıştır. Doğudaki Şeyh Said isyanını bastırmak amacıyla uygulamaya konan Takrir-i Sükun Kanunu (Huzuru ve Barışı Sağlama Yasası) yürürlüğe girme amacı doğrultusunda basın özgürlüğünü kısıtlamıştır (Sülker ve Lefranc, 1966:151). Kanunun 1. maddesine göre basın, "Milli güvenliği ve genel ahlakı korumak, kişilerin haysiyet, şeref ve haklarına karşı suç işlemeyi, kışkırtılmayı önlemek" maksadıyla bahsedilen haller içinde sınırlandırılacağı kabul edilmiştir (Ertuğ, 1970:206; Danışman, 1982:7). Kanun aynı zamanda dönemin hükümetine basını doğrudan denetleme ve cezai yaptırım uygulama yetkisi tanımıştır. Böylece, hükümet istediği gazeteleri kısıtlama veya kapatma yetkisini kullanabilme imkanına sahip olmuştur (Yılmaz, 2015:151).

Öte yandan, Cumhuriyetin devamlılığını sağlayabilmek ve Şeyh Said isyanındaki gibi Hilafet yanlılarının çoğalmaması için Cumhuriyet döneminin ilk Basın Kanunu sayılan, 8 Ağustos 1931'de yürürlüğe giren 1881 sayılı Matbuat Kanunu, saltanat, hilafet, komünizm ve anarşizm yanlısı yayınlara yasaklama getirmiştir. 1931 tarihli Matbuat Kanunu, 1909 tarihli Matbuat Kanunu'nun yerine geçmiş ve benzer hükümleri taşımıştır. 1938 yılından sonra 1909 tarihli Matbuat Kanununda getirilen beyanname verme sistemi kaldırılmış onun yerine tekrardan gazete çıkartmak için izin sistemi geri getirilmiştir. Diğer yandan 1909 tarihli Matbuat Kanununda var olan para yatırma ve gazete çıkartacak kişilerin ve başyazarların yüksek öğrenim görmesi koşulunun da eklenmesiyle dönemin eğitim şartları göz önüne alındığında basın özgürlüğü son derece kısıtlanmıştır. Ancak, kanunun yayımlandığı dönemde, bu görevlerde bulunan kişilerin yüksek öğrenim diploması olmayanları dahi kapsayacak şekilde zorunlu kılan hükmeye yer verilmiştir (Danışman, 1982:8). Kanun, gazete ve dergide çalışan

bütün muhabirler, yazarlar, fotoğrafçılar, ressamlar ve idarecilerin adlarının da hükümete bildirilmesini öngörülmüştür. Bu düzenleme, gazetede çalışan herkesi kontrol altında tutulmasını sağlamak amacıyla alınan idari bir tedbir olarak uygulanmıştır (Karaca, 2010:29-30). Ayrıca Vatan, Milli Mücadele, Cumhuriyet ve Devrim düşmanlığı yüzünden mahkumiyet altına alınmış olanlar veya Milli Mücadele’de işgal altında düşmanlara hizmet edici yayınlar yapmış olan kişilerin gazete çıkartmasına da izin verilmemiştir (Topuz, 2003:158).

Tüm bunlara karşın 25 Mayıs 1935’te Ankara’da gerçekleştirilen 1. Basın Kongresinde, basın mensubu olarak çalışan fikir işçilerinin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar tartışılarak bu durumun önüne geçebilmek için çözüm yolları aranmıştır. Ayrıca, basında oto kontrolü sağlamak ve hükümet yöneticileri ile basının ilişkilerini düzenlemek amacıyla bir Basın Birliğinin kurulmasına karar verilmiştir. Ancak bu karar üç yıl sonra, 27 Haziran 1938’de 3511 sayılı Basın Birliği Kanunu ile hayata geçmiştir. Birliğin, kurullarının oluşturulması ve faaliyete geçmesi Ağustos 1939’da gerçekleşmiştir (Karaca, 2010:31).

Basın Birliği Kanunu, gazetecilerin hak ve sorunluluklarını düzenleyen ilk kanun olmuştur. Basın Birliği Kanunu’ndan önce, 1931 tarihli Matbuat Kanunu’nda gazete ve dergilerde çalışan fikir işçilerinin tam liste olarak hükümete bildirilmesi bu doğrultuda da çalışan herkesin hükümet tarafından kontrol altında tutulması hedeflenmiştir. 1938 tarihli Basın Birliği Kanunu da, Türk Basın Birliği adı altında bir birliğin oluşturularak Matbuat Kanunu’ndaki gibi gazetecilerin kendi bünyesinde isimlerinin bulunmasını ve hatta birliğe üye olmalarını istenmiştir. Üye olmayan fikir işçilerinin gazetecilik mesleğini icra edemeyecekleri açıkça belirtilmiştir. Ayrıca, birliğin amaçları arasında, gazetecilik mesleğini ifa eden kişilerin maddi, manevi, şahsi ve ortak çıkarlarının korunması, fikir işçilerinin eğitimleri için okulların ve meslek kurslarının açılması, meslekte idarenin ve düzenin sağlanması, basının Cumhuriyet menfaatlerine hizmet etmesi yer almıştır. Bu gerekçeleri yerine getirmeyenler, gazete ya da derginin yayınlandığı yerin en büyük mülki amirinin emri ile mesleklerini icra etmeleri yasaklanmıştır. Bu kanunla, kurulacak birliğe ancak gazeteciliği meslek haline getirenler ve bu meslekten para kazananların girmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, birliğe yalnız gazete ve dergilerin yayımında rolü olan gazetecilerin girmesine izin verilmiştir. Serbest yazarlarla, amatör gazeteciler ve gazetelerin idare, muhasebe, abone gibi tali işlerinde çalışanlar birlik dışında bırakılmışlardır. Gazete ve dergi sahipleri ile yukarıda yazılı nitelik ve startları taşıyan meslek gazetecileri, birliğe girmeye zorunlu tutulmuşlardır (Özsever, 2004:34; Karaca, 2010:31-32).

Bu hükmün dışında, Basın Birliği Kanunu, gazeteci ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin yazılı sözleşmeye dayanması koşulunu öngörmüştür. Bu koşula uyan ilk işletme, aynı

zamanda resmi devlet ajansı olan Anadolu Ajansı ile 1 Mayıs 1942’de gerçekleşmiştir (Özsever, 2004:35).

Basın Birliği Kanunu, ayrıca Kanunda yer alması ayrıntı sayılan konuların, tüzük ve yönetmeliklerle düzenlenmesi gerektiğini hükme bağlamış ve bu doğrultuda "Basın Kartı Nizamnamesi" oluşturulmuştur. Bu Nizamnamenin "Basın Kartı Taşıma Ehliyeti" başlığını taşıyan hükmüne göre, basın kartı alabilmek için Basın Birliği mensuplarından olmak zorunlu tutulmuştur. Ancak bu uygulama uzun süre devam etmemiş, Bakanlar Kurulu kararıyla 18 Şubat 1947 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Basın Kartları Yönetmeliği ile bu zorunluluk kaldırılmıştır. Yürürlüğe giren Basın Kartları Yönetmeliği, basın kartı alabilmek için Basın Birliği mensuplarından olma zorunluluğunu kaldırdığı gibi, Basın Birliği’ni de göz ardı etmiştir. Tüm bu gelişmelerin sonucunda 18 Haziran 1946 tarihli 6336 sayılı Kanunla Basın Birliği kaldırılmıştır (Kumcuoğlu, 2010: 29).

1.5.3 1946 ve 1961 Yılları Arasındaki Dönem

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye’de de sendikacılık faaliyetlerinin meşruiyet kazanması, ülkedeki işçi sayısının artması ve siyasi düzenin özgürlükçü uygulamalarıyla yakından ilişkilidir (Mahiroğulları, 2017:64). Bu yüzden Türkiye’de 1946 yılı Türk sendikacılık tarihinde, sendikacılığın yeniden başladığı yıllar olarak önemli bir yeri ifade etmektedir. Bu dönem Türkiye’nin toplumsal ve siyasi yapısında çok önemli değişikliklerin gerçekleştiği yıllardır. Bu değişikliklerin başlıca nedenleri arasında Türkiye’nin 1950’li yılında çok partili parlamenter sisteme geçmesi (Koç, 2003:69) ve 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanunu’nda getirilen “sınıf esasına dayalı cemiyetler kurma yasağı”nın 10 Haziran 1946’da yapılan değişikliklerle kaldırılmasıdır (Özerkmen, 2003:244). Bunun sonucunda işçilerin hem siyasi parti hem de mesleki sendikalar kurmalarının önü açılmıştır (Sülker, 1998:75). Böylece işçiler, sınıf esasına dayalı dernekler kurarak sendikalaşmış ve faaliyete geçmişlerdir. Bu bağlamda işçi sendikalarını kuran işçiler, sosyal haklarını elde etme hususunda ciddi ilerlemeler kaydetmişlerdir. Bilhassa sosyalist partiler etrafında toplanan işçi sınıfı bu dönem de grev haklarını elde edebilmek içinde mücadele etmişlerdir (Atılğan, 2001:45). Bu sayede 1946’da İstanbul’da Gazeteciler de, Gazeteciler Cemiyeti adı altında örgütlenmişlerdir. Ankara, Adana, İzmir ve dönemin diğer başka büyük illerinde de cemiyet kurmuşlardır (Yılmaz, 2015:161).

1950’lerden itibaren gazetecilik mesleğinin itibar kazanması, mesleğin kendine özgü çalışma şartlarının kanun çerçevesinde belirlenmesi gereğini doğurmuştur (Yılmaz, 2015:163). Bu nedenle, 13 Haziran 1952 tarihinde kabul edilen ve 20 Haziran 1952’de yürürlüğe giren, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetin Tanzimi

Hakkında Kanun, “fıkren çalışan kişilerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak kanuni tedbirlerin alınması” gerekçesiyle faaliyete geçmiştir. Kanun, yürürlüğe girdiği dönemde diğer çalışanlara kıyasla gazetecilere geniş çapta imtiyazlar tanımıştır (Gökçe, 2010:6-7). Kanunun içerdiği 32. madde ve 3. geçici madde ile o yıllarda fikir işçilerinin işverenleri ile ilişkilerini ve onları korumayı amaçlamıştır. Ayrıca, 5953 Sayılı Kanun, çok partili siyasi yaşama geçildikten sonra Türkiye’de çıkartılan ilk İş Kanunu niteliği de taşımaktadır (Yılmaz, 2015:163).

Kanunun yürürlüğe girdiği dönemde, “Türkiye’de yayınlanan mevkutelerle, haber, fotoğraf ajansları veya yayın müesseseleri ve matbaalarında her türlü fikir ve sanat işçilerinde çalışan ve İş Kanunu’ndaki işçi tarifi kapsamının dışında kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır” hükmüyle 5953 sayılı BİK, kanunda belirtilen işyerlerinde çalışan kişileri gazeteci olarak adlandırmış ayrıca gazeteci saydığı bu kişileri de korumaya yönelik birtakım düzenlemeler uygulamıştır (Karaca, 2010:41). Bu düzenlemeler ile basın sektöründe gazeteci ile işveren ilişkilerinde; gazetecilerin çalışma koşullarını, işe giriş ve ayrılışlarını, ücret, kıdem tazminatı gibi haklarını düzenlemiştir. Buna ek olarak 5953 sayılı kanun ile ilk kez fikir işçilerini yasal koruma altına alarak 3008 sayılı yasadaki farklı bir biçimde ihbar, kıdem tazminatı, ücretin peşin ödenmesi, yıllık ücretli izin konuları ile başka bir işte çalışma imkanı gibi hususlarda ileri haklar getirmiştir (Özsever, 2004:36-39).

Öte yandan, Türkiye’nin 1950’de çok partili siyasi hayata geçişiyle birlikte 1952 tarihinde yürürlüğe giren BİK’da değişiklikler yaşanmıştır. İlk değişiklik ise 1954 yılında 6253 sayılı Kanunla yapılmıştır (Karaca, 2010:42). 6253 sayılı Kanunla, bilhassa ücret ve fazla çalışma hususlarında değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklere ilave olarak 6253 sayılı Kanunu’nun Ek-2 maddesine göre, gazetecilerin asgari ücretini belirlemek amacıyla bir komisyonun kurulması kararlaştırılmıştır. Çalışma Vekâlet’ince 29 Ocak 1955 tarihinde yayımlanan ve 20 Şubat 1955 tarihinde yürürlüğe giren “Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tespitine Dair Talimname” gazetecilerin asgari ücretlerinin mahalli komisyonlarca tespit edilmesi öngörülmüştür (Özsever, 2004:39). 1967 yılına kadar faaliyete kalan bu hüküm, 1967 yılında çıkartılan 931 sayılı İş Kanunu’nun asgari ücret belirlenmesine yönelik getirdiği yeni düzenleme ile son bulmuştur. Bu düzenlemeye göre, ülke düzeyinde uygulanacak asgari ücretin tüm işkolları için tek bir komisyon tarafından belirlenmesi hükmedilmiştir. Bu nedenle, 1967 yılından önce asgari ücretleri özel kanunlar çerçevesinde belirlenen gazeteciler de asgari ücret hususunda genel bir düzenlemeye tabi tutulmuşlardır (Karaca, 2010:42-43).

5953 sayılı Kanun’da değişiklik yapan kanunların ikincisi, gazetecilere yönelik daha ileri haklar içeren 212 sayılı Kanun’dur. 6253 sayılı Kanun’a göre düzenlenen bu kanun ile birlikte, gazetecilere sağlanan haklar sayesinde gazetecilik mesleği daha cazip hale getirilmiştir. Nitekim, 212 sayılı Kanun ile gazetecilere bölgelere göre ödenecek asgari ücret belirlenmiş,

gazetecinin işten çıkarılması durumunda işverenin üç aylık maaş ödeme zorunluluğu getirilmiş ve gazetecinin beş yılı doldurmasının ardından her yıl için bir maaş ödeme yükümlülüğü kabul edilmiştir (Şapolyo, 1969:273-274). 1954 tarihinde Basın İş Kanunu'nda 6253 sayılı Kanunla ücret ve fazla çalışma hususlarında yapılan değişikliklere rağmen, 1950 ve 1960 tarihleri arasında, dönemin siyasi erkinin ekonomik politikalarının sonucunda enflasyonun artmasıyla artan hayat pahalılığının etkisiyle, gazetecilere tanınmış olan ekonomik ve sosyal hakların etkisini kaybettiği iddia edilerek, yeni kanuni düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bu durumun yaşandığı süreçte 27 Mayıs 1960'ta ihtilalin olmasının üzerine ihtilali gerçekleştirenler, işverenlerin tepkisine rağmen basın ile iyi geçinme amaçları doğrultusunda gazetecilerin sosyal ve mali haklarını yeniden gözden geçirerek daha ileri boyutta geniş haklar tanımışlardır. Gazetecilere sağladığı bu haklar sebebiyle günümüzde 212 sayılı Kanun, 5953 sayılı Kanun yerine kullanılmaktadır (Karaca, 2010:43-44). Basın İş Kanunu'nda değişiklik yapan 212 sayılı Kanunla gazetecilerin elde ettikleri haklar şu şekildedir; işverenlerin gazeteciler ile yazılı iş sözleşmesi yapması zorunluluğu, deneme süresi, fazla çalışma ile yıllık ve haftalık ücretli izin hakkı, askerlikte; gebelikte, mahkumiyet durumunda ve gazetenin kapatılması durumunda gazeteciye iş karşılığı olmayan ücret ödenmesi zorunluluğu, bildirimli fesih, haklı nedenlerle fesih, tazminat hakkı, sendika kurma hakkı ve sosyal sigortalar kurumuna tabi olma zorunluluğu gazeteciler için ilk kez bu kanun çerçevesinde düzenlenmiştir (Gökçe, 2010:7).

1.5.4 1961 ve 1980 Yılları Arasındaki Dönem

1954 Tarihli 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun, 6253 sayılı Kanunla ücret ve fazla çalışma hususlarında yapılan hüküm değişikliklerine rağmen, bilhassa 1950 ve 1960 arası dönemde siyasi iktidarın uyguladığı ekonomi politikaları sonucu olan enflasyon sebebiyle artan hayat pahalılığının etkisiyle işçilere ve ekseriyetle gazetecilere yönelik sağlanmış sosyal haklar giderek etkisini kaybetmiştir. İktimai ve iktisadi ilerlemeler, basını sermaye için karlı bir yatırım aracına dönüştürerek bir endüstri haline getirmiştir. Bu dönüşüm, sermaye gruplarının basın sektörünü cazip bir yatırım alanı olarak görmesine ve basın işletmeleri arasındaki rekabetin artmasına yol açmıştır. Büyük sermaye gruplarının basın sektörünü ele geçirmesiyle beraber basın özgürlüğü ve gazetecilerin çalışma koşulları her geçen gün kötüleşmiştir. Yapılan bütün değişikliklere rağmen, kaybedilen emeğin sermayeye karşı korunmadığı savıyla yeni kanuni düzenlemelerin yapılması gerektiği öngörülmüştür (Atılğan, 2001:48-49; Kumcuoğlu, 2010:31).

Bu iddiaların gelişmeye başladığı süreçte ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve siyasi bunalım sonucu ordu, bürokrat ve aydınların iş birliği ile 27 Mayıs 1960 tarihinde devrim gerçekleşmiş ve askerler ülkeyi ele geçirmiştir. Devrimden en fazla yararlanan sendikalar sınıf bilincinden yoksun oldukları, eğitim faaliyetleri engellendiği, hakları kısıtlandığı ve siyasi baskı altında tutuldukları için devrimi hazırlayan güçler arasında yer almamışlar ancak daha sonra desteklemişlerdir. 27 Mayıs ihtilali sonucunda çıkartılan 1961 Anayasası ile getirilen sendikal haklar sendikacılık hareketlerinde dönüm noktasını oluşturmuş ve sendikaların gelişmesine olanak sağlamıştır. İhtilal sonrasında devrim hükümeti sendikaların gelişimini engelleyen tüm aksaklıkları gidermeye çalışmıştır (Tokol, 1994:33).

Öte yandan, 1961 Anayasası ile birlikte medya ve basın çalışanlarının özgürlüğüne ilişkin düzenlemeler gerçekleşmiştir. Diğer meslek gruplarında çalışan işçiler gibi gazetecilerin de sosyal güvenlik, sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakları anayasa ile güvence altına alınmıştır. sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahip olduğunu ifade ederken, 47.maddesi, işçilerin içtimai ve iktisadi durumlarını işverenlerden korumak amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkına sahip oldukları açıkça belirtmiştir. Ayrıca, 48.maddede, tüm çalışanlar için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatlarının oluşturulmasının devletin görevi olduğu vurgulanmıştır (Karaca, 2015:45). Ayrıca, 1961 Anayasası, gazeteciler için yazı ve düşünceyi yayma özgürlüğüne ilişkin yeni yasal düzenlemeler getirerek basın özgürlüğüne ilişkin önemli maddeler içermektedir. Bu bağlamda, yeni Anayasa ile birlikte basının hür olduğu ve sansür edilemeyeceği, gazete ve dergi çıkarmak için önceden izin alma gereksiniminin ortadan kaldırıldığı, basılan kitap ve broşürlerin toplanamayacağı, basın araçlarına suç vasıtasıyla el konulamayacağı açıkça 22 ve 25. maddelerde belirtilmiştir (Kabacalı, 1990:190-191).

Diğer yandan, 1961 Anayasası'nın oluşturulması sürecinde anayasa koyucu, basın ve basın çalışanlarını siyasi iktidarın baskısına karşı korumayı ve güvence altına almayı hedeflemiştir. Halk oylaması ile kabul edilen 1961 Anayasası, temel hak ve özgürlükleri geniş bir çerçevede ele almış ve kapsamlı sosyal haklar getirmiştir. 1961 Anayasası, dönemin diğer ülkelerinin anayasalarındaki eğilimleri incelenerek hazırlanmış ve 22 ile 27* maddeler arasında basın hak ve özgürlüklerine ilişkin detaylı hükümleri içermiş ve bunların dokunulmazlığını belirtmiştir.

* Basın ve haber alma hürriyeti, belirtilen koşullar dışında ilke olarak kanunla sınırlandırılmaz. Belirtilen koşullar dışında yayın yasakları konulamaz. Gazete ve dergiler ilke olarak toplatılamaz. Gazete ve dergi çıkartmak Türk vatandaşları için serbesttir ve daha önceki kanunlarda olduğu gibi izin alma ya da güvence yatırma koşuluna bağlanamaz. Gazete ve dergi çıkartmak ile ilgili konular kanunla düzenlenir; fakat kanun hem haber alma hem de düşüncenin serbestçe yayılmasını engelleyemez ve zorlayıcı politik, ekonomik ve teknik koşulları içeremez. Basımevi ve eklentileri ile basın araçlarına, suç teşkil ettiği gerekçesi de dahil olmak üzere el konulamaz. Düzeltme ve cevap hakkı ancak kişilerin şeref ve onurlarına dokunulması veya kendileri ile ilgili gerçeğe aykırı haber yapılması halinde tanınır ve kanunla düzenlenir. Cevap ve düzeltmenin yayınlanıp yayınlanmamasına ancak hakim tarafından karar verilir (Dönmezer ve Bayraktar, 2016:208-209).

Bu bağlamda 1961 Türk Anayasası, dünya anayasaları arasında basın özgürlüğüne en yüksek önem veren metinlerden biri olma özelliği taşımaktadır (Dönmezer ve Bayraktar, 2016:207; Yılmaz, 2015:168).

1961 yasası yürürlüğe girdikten sonra tüm işçiler ve basın çalışanları toplu iş sözleşmesi ve grev gibi iş mücadelelerine kavuşmuşlardır. Esasen Türkiye’de kolektif iş ilişkileri açısından ilk hukuksal düzenleme fiilen, 1947 yılında 5018 sayılı Kanunla yapılmış olmasına rağmen gazeteciler bu düzenlemeye 5953 sayılı Kanunla kavuşmuşlardır. Çünkü, 5018 sayılı Kanun, 3008 sayılı İş Kanunu’nda belirtilen bedenen çalışan işçileri kapsamış bu nedenle fikir işçisi olarak çalışan gazeteciler sendikalaşma hakkından yoksun bırakılmıştır. Gazeteciler, sendikalaşma hakkına 1952 yılında kabul edilen 5953 sayılı Kanun ile kavuşmuşlardır. Ancak, 5953 sayılı Kanuna göre, gazeteciler sadece hizmet sözleşmesine dayalı olarak fikir ve sanat işlerinde çalışıyorlarsa gazeteci olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla bir iş sözleşmesine bağlı olmadan çalışan bir gazeteci, gazeteci olarak kabul edilmemiş bu yüzden de serbest gazeteci olarak çalışan kişiler kanun kapsamı dışında bırakılarak sendikalaşma hakkından yoksun bırakılmıştır (Karaca, 2010:45-46; Öke, 1994: 181).

Ancak serbest gazetecilerin sendikalaşma hakkından yoksun bırakılması göz önüne alınarak 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendika Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile bu haklar güvence altına alınmıştır. Bilhassa 274 sayılı Sendikalar kanunu ile birlikte daha önce iş sözleşmesine tabii olmamasından dolayı sendikalaşamayan serbest gazetecilerin de sendika kurabilmeleri ve sendikaya üye olabilmeleri hüküm altına alınmıştır (Kumcuoğlu, 2010: 34).

27 Temmuz 1963’te yürürlüğe konan 274 sayılı Sendikalar Yasası, sendikaların gelişmesine yönelik çok sayıda hüküm getirmiştir. Kanun, kapalı işyeri ve sendikalı işyeri uygulamalarını yasaklamış, bireysel sendika özgürlüğüne koruyucu düzenlemeler getirmiştir. Bu yasa ile işçi sendikalarının işyeri ve işkolu düzeyinde kurulmasına olanak tanınmıştır (Tokol, 1994:37). Bu bağlamda 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 9. maddesine göre; işçi sendikaları aynı işkolunda veya aynı işyerinde veyahut ilgili işkolunda çalışan işçileri kapsamaktadır. Bu maddeden de anlaşılacağı üzere diğer işçiler gibi gazeteciler de ancak çalıştıkları işyerinde veya basın işkolunda sendika kurabilir ya da bulunan bir sendikaya üye olabilmektedirler. Bu işkolları, Çalışma Bakanlığı’na yapılan yönetmeliklerle tespit edilmiştir. Bu bağlamda 1961 AY ve 274 sayılı SK kapsamında çıkarılan tüm sanayi ve ticari işlerini 36 işkolunda toplanmıştır. Bu konudaki ilk yönetmelik 11 Ağustos 1964 tarihli “Sendikaların İş Kolları Yönetmeliği” ile belirlenmiştir. Yönetmelik kapsamında gazetecilik ve matbaacılık iki ayrı işkolunda düzenlenmiştir. 35 numaralı işkolunda çalışan gazeteciler, kendi işkollarında kurulu sendikaya üye olabilmekteyken, 11 numaralı işkolunda çalışan matbaacılar da kendi işkolları içerisinde

sendika üyesi olabilmekteydiler. 1970 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nda işkolları yönetmeliği yeniden düzenlenmiştir. 274 sayılı Kanunda yapılan değişikliğe bağlı olarak 17 Ekim 1971 tarihli İşkolları Yönetmeliği yürürlüğe girmiş, yapılan bu yeni düzenleme ile 11 ve 35 numaralı işkolları 11 numaralı işkolu olarak "basın" başlığı altında birleştirilmiştir. Fakat bu değişiklik uzun sürmemiş, 1972 tarihli yönetmelik; gazete, dergi ve ajans da çalışan işçileri yine 35 numaralı gazetecilik işkolunda; her türlü basın ve yayın işleri ile para basım işleri 11 numaralı işkolunda toplanmıştır. Bu işkollarının birbiri ile ilişkili görülerek aynı sendika çatısı altında örgütlenmeleri yasaklanmamıştır (Soner, 1996: 126)

274 sayılı Kanun ile sendikal özgürlüğün önünün açılmasıyla gazetecilerin sendika üyesi olması ya da olmaması veyahut olması durumunda üyelikten diledikleri zaman ayrılabilme hakları kendi hür iradelerine bırakılmıştır. Bu durum Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Ayrıca kanun, bu serbestliği koruyan hükümlere de yer vermiştir. Buna göre, diğer işkollarındaki çalışanlar gibi gazetecilerin de işe alınmaları, sendikaya üye olmaları ya da bulundukları üyelikten istifa etmeleri şartına bağlanamaz. Bunun gibi işveren bir sendikaya üye olan bir gazeteci ile sendika üyesi olmayan bir gazeteci arasında, işe alımda, ücret, ikramiye, prim, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinin uygulanmasında herhangi bir ayırım yapması yasaklanmıştır. Aksi halde davranan işverenlere ise para cezası öngörülmüştür (Karaca, 2010:46-48).

Öte yandan, 274 Sayılı Sendikalar Yasası ile sendikalara büyük bir faaliyet alanı da tanınmıştır. Bu faaliyetler arasında, toplu iş sözleşmeleri düzenleme, yardımlaşma sandıkları kurma, iş uyuşmazlıklarında üyelere adli yardımda sağlama, grev ile lokavt kararı alma, üyelerin genel ve mesleki bilgilerini geliştirmek amacıyla kurslar düzenleme, mesleklerini yapabilmeleri için üyelere makine ve alet kiralama, ödünç verme veya hibe etme, gelirlerinin en az %5'ni eğitim çalışmalarına ödenek sağlamak için ayırmak bulunmaktadır (Tokol, 1994:38-39). Gazeteciler ve diğer işkollarında çalışan işçiler için büyük önem taşıyan 274 sayılı Sendikalar Kanunu, sendikal faaliyetlerin askıya alındığı 12 Eylül 1980 darbesine kadar yürürlükte kalmıştır (Karaca, 2010:48).

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ise TBMM'de 15 Temmuz 1963 tarihinde kabul edilmiştir. Bu yasa sayesinde Türkiye'de işçiler modern anlamda toplu pazarlık yasasına kavuşmuştur; işçiler zorunlu uzlaştırma düzeninden kurtularak kazandığı grev hakkı sayesinde işveren karşısında pazarlık gücünü arttırmıştır (Mahiroğulları, 2013:195).

Türkiye'de işçiler ile işverenlerin Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının nasıl kullanılacağı 275 sayılı TİSGLK'da düzenlenmiştir. Kanun çerçevesinde, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı diğer işkollarında çalışan işçiler gibi gazetecilere de tanınmıştır. 274 sayılı Kanunda işyeri ve işkolu düzeyinde sendikalaşma ilkesine uygun olarak, 275 sayılı Kanuna göre; işkolu ve işyeri

düzeyinde toplu iş sözleşmesi uygulayabilmek mümkün kılınmıştır. Bununla birlikte Kanunun yürürlükte olduğu dönemde, yapılan toplu iş sözleşmelerinin hep işyeri ya da işyerleri düzeyinde yapıldığı, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmadığı görülmektedir* (Karaca, 2010:48-49).

Öte yandan, 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, toplu hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavt kararı alma yetkisi de tanımıştır (Güngör, 1988:44). Ayrıca, işçiler ve işverenler arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin yazılı bir biçimde kaydedilerek yapılmasını, hizmet sözleşmesinin imzalanan toplu iş sözleşmesine aykırı bir biçimde hazırlanmaması gerektiğini belirtmiştir (Tokol, 1994:40).

Diğer yandan, 275 ve 274 sayılı Kanun sadece iş sözleşmesi ile çalışan işçileri kapsamı altında almıştır. Dolayısıyla, 274 sayılı Sendikalar Kanununa göre iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçiler sendika üyesi olması halinde toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına sahiptirler. İş sözleşmesi haricinde, 274 sayılı Kanunun 2.maddesinde sayılan diğer hallerde, örneğin serbest gazeteci olarak çalışan kişiler, 274 sayılı Kanun kapsamında oldukları halde, iş ilişkileri iş sözleşmesine dayanmadığı için 275 sayılı Kanunun kapsamı dışında bırakılmışlardır (Karaca, 2010:49).

274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları çerçevesinde Türkiye’de 1960-1970’li yıllar, tüm işkollarında sendikal hakların kullanıldığı ve toplu iş sözleşmelerinin hayata geçirildiği yıllardır. Sendikalaşmanın ve toplu iş sözleşmesi yapmanın kanunlar çerçevesinde yasal güvence altına alınmasına rağmen, bu dönemde geniş çapta bir sendikalaşmadan söz edilmemektedir. Bununla birlikte, özellikle büyük gazetelerde çalışanların hakları, ücret ve çalışma koşulları, toplu iş sözleşmeleriyle birlikte önemli gelişmeler kaydetmiştir (Karaca, 2010:50).

Ancak, 1961 Anayasası’nın işçilerin çalışma ve sosyal hayatına getirmiş olduğu görece rahatlama ile 1960’lı yıllarda ülkede görülen siyasal ve ekonomik refah, 1970’lerde, Türkiye’nin en sıkıntılı ve tartışmalı on yılına ev sahipliği yapmıştır (Yılmaz, 2015:169). 1970’li yıllardan 1980’li yıllara gelinceye kadar ülkedeki siyasi iktidarın istikrar gösterememesi ve var olan ekonomik kriz sebebiyle 1980’de 24 Ocak Kararları devreye girmiştir. Arkasından, 12 Eylül 1980 darbesinin gerçekleşmesiyle birlikte askeri yönetim ülkede sıkıyönetim ilan ederek çoğulcu demokrasiyi askıya almıştır (Atay, 2022: 72).

* 274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesinden hemen sonra, gazetecilik işkolunda sendikal örgütlenmeler hız kazanmıştır. Bu bağlamda 1963 yılında Türkiye Gazeteciler Sendikası kurulmuş ve birçok gazeteciye kapsamına alan toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Belirtilen toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde yapılarak Cumhuriyet ve Milliyet gazeteleri ile TGS arasında 1 Şubat 1964 tarihinde imzalanmıştır (Karaca, 2010:49).

12 Eylül 1980'de gerçekleşen darbe ile birlikte, 1961 Anayasası'nda işçiler için sunulan özgürlük dönemi son bulmuştur. Bu bağlamda, çalışma hakları ve sendikal örgütlenme konusunda yeni ve daha kısıtlayıcı bir döneme girilmiştir (Altun, 1995: 63).

1980 yılında ise Türk Silahlı Kuvvetleri tarafından gerçekleştirilen 12 Eylül 1980 Harekatı'nın amacı doğrultusunda 1981 yılında 2485 sayılı Kanunla kurulan Kurucu Meclise anayasa hazırlama göre verilmiştir (Çelik, 2011:12). Bu doğrultuda Milli Güvenlik Konseyi, Danışma Meclisi kurarak yeni bir Anayasa hazırlamışlardır. Hazırlanan bu Anayasa tasarısı Meclis'te 7'ye karşı 120 oyla 23 Eylül 1982'de kabul edilmiştir. Ardından Anayasa üzerinde yapılan birkaç değişiklikle birlikte tasarı, 19 Ekim 1982'de kamuoyuna duyurulmuştur. Oluşturulan yeni Anayasa'da düşünce özgürlüğü ile düşünceyi açıklama özgürlüğü birbirinden ayrılmıştır. Bu bağlamda Anayasa'nın 25. maddesinde "Kimse düşünce ve kanaatleri açıklamaya zorlanamaz; düşünce kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz" denilirken düşünceyi açıklama ve yaymayla ilgili 26. maddenin ilk iki fıkrasında ise bu alandaki özgürlüğün "resmi makamların müdahalesi olmaksızın" kullanılacağı belirtildikten sonra 3. fıkrada; "Radyo, televizyon, sinema, gazete veya benzeri yollarla yapılan yayınların izin sistemine" bağlanacağı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, bu gibi yayınlar sansür sisteminin açık bırakılmıştır. Dolayısıyla 1982 Anayasası, basın ve haber alma özgürlüğünü korumaktan ziyade sınırlama ve ihlalleri meşrulaştırmaktadır. Anayasanın yapısı, basın özgürlüğünün sadece belirli özel maddelerde belirtilen nedenlerle değil, aynı zamanda genel nedenlerle ve anlaşılması zor kavramlarla sınırlayabilme olanağı sağlamaktadır (Topuz, 2003:260-262).

Diğer yandan, 1982 Anayasası'nda bütün çalışanların ve dolayısıyla gazetecilerin de sosyal güvenlik, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları güvence altına alınmıştır. 1982 Anayasa'nın 51. maddesinde çalışan işçilerin önceden izin almaksızın sendika kurma, sendikalara üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahip oldukları belirtilirken, 53 ve 54. maddesinde ise; işçilerin içtimai ve iktisadi durumlarını işverenlerden korumak ve düzeltmek amacıyla toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına sahip oldukları açıkça ifade edilmiştir. Ayrıca 60. maddesinde de, tüm çalışanlar için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatlarının oluşturulmasındaki görevi devlete vermiştir (Karaca, 2010:51-52).

1982 Anayasası'nda yer alan düzenlemeler neticesinde, Anayasaya uygun olarak 7 Mayıs 1983 yılında tüm işkollarında çalışan ve dolayısıyla gazetecilerinde ilgili olduğu 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir (Ünsal, 1998:32). 274 ve 275 sayılı iş yasasını ilgilendiren demokratik içerikli yasalar 2821 ve 2822 sayılı yasalarla içeriğini kaybetmiştir (Özerkmen, 2003: 246).

7 Mayıs 1983 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 2821 sayılı Yasa, 274 sayılı Yasaya oranla daha ayrıntılı hükümler içermiş, sendikaları kısıtlayıcı çok sayı da düzenlemeye yer

vermiştir (Tokol, 1994:80). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, taban örgütlenme modeli kuruluş esasları başlıklı 3.maddede, “İşçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerinde çalışan işçiler tarafından kurulur” denilerek taban örgütlenme modelinin işkolu esasına göre olduğunu belirtmiştir (Mahiroğulları, 2013:236). Ayrıca, 21. maddesi ile sendikaya üye olmayacak kişileri belirleyerek, 22. maddesi ile sendika üyeliğini zorlaştırarak ve pahalı kılarak, 25.maddesi ile sendikadan ayrılmayı pahalı bürokratik engellere tabi tutarak, sendika özgürlüğünü sınırlamıştır. Bu bağlamda 2821 sayılı yasa sendika özgürlüğü kavramı açısından kısıtlayıcı ve zedeleyici hükümlere sahiptir (Ünsal, 1998:32).

Aynı işkollarında çalışan işçilerin aynı sendikaya üye olmalarına izin verilmeyen 2821 sayılı Kanun, “basın yayın” işkolunda çalışanlar ile “gazetecilik” işkolunda çalışanların aynı sendikaya üye olamayacağını belirtmektedir. Bu düzenleme, işyerindeki asıl işin yanı sıra bu işe yardımcı olan işlerin de aynı işkolu kapsamında değerlendirilmemesini öngörmektedir. Kanunun 60. maddesinin 2. fıkrasında göre, matbaacılık ve gazetecilik işlerinin bir arada yapıldığı bir işyerindeki gazetecilerin, basın ve bakım nedeniyle olsa dahi, halen iki farklı işkolunu kapsadığı öngörülmektedir. Ayrıca, gazetecilik işkolunda faaliyet gösteren bir sendikanın etkinliklerinden, Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler ile İş Kanunu'na tabi diğer işçilerin eşit ölçüde yararlanması sağlanmaktadır. Nitekim TGS, gazetecilik işkolunda çalışanları, ister BİK, isterse İK'ya tabi olsunlar, aynı şekilde değerlendirmektedir (Karaca, 2010:53).

7 Mayıs 1983 tarihinde Resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ise, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi ayrıntılı düzenlemelere yer vermiş bilhassa grev hakkının kullanılmasını güçleştirmiştir. Sendikalar, grev hakkının kullanılmasında aşılması zor hükümlerle karşı karşıya kalmışlardır (Tokol, 1994:87).

2822 sayılı yasaya tabi grev ile toplu iş sözleşmesi hakkını güçleştiren hükümler şu şekilde sıralanabilir; 2822 sayılı yasanın 9. maddesi ile yapılan bir toplu sözleşmeden sendika üyesi olmayan işçilerin yararlanmasını kolaylaştırılmıştır, 11.maddesi ile Bakanlar Kurulu'na kapsamı alanına alma yetkisi vererek, 12.maddesi ile toplu iş sözleşme yetkisinin alınmasını zorlaştırarak, 21.ve 22. maddeleri ile toplu iş sözleşme müzakerelerini işçi sendikası açısından uzatarak ve sendikanın etkisini azaltarak, 29. ve 30. maddeleri ile iş ve işyeri esasına göre grev yasakları getirerek, 31. maddesi ile grevlere geçici yasakları getirerek, 33.maddesi ile Bakanlar Kurulu'na grevleri erteleme hakkı tanıyarak ve 47. maddesi ile grevlerin Çalışma Bakanı'nın başvurusu üzerine yetkili iş mahkemesi tarafından durdurulabileceği hükmünü getirecek

sendikalaşma hakkını daraltmış ve toplu iş sözleşmesi yapma özgürlüğüne ciddi kısıtlamalar getirerek sendika özgürlüğü sınırlandırılmıştır (Ünsal, 1998:32).

2821 ve 2822 sayılı yasalar, sendikal örgütlenmeye ve toplu iş sözleşmelerine getirdiği kısıtlamalar sebebiyle işçi sendikalarının tepkisini çekmiştir. Bu tepkiler, demokrasiye geçişle birlikte artmıştır. Yasalardaki hükümler, yöneticilerin konumlarından, yetkinin belirlenmesine, grev uygulamalarına kadar birçok konuda çeşitli sorunların ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Tokol, 1994:95).

Diğer yandan, 2822 sayılı Kanuna göre, 275 sayılı Kanunun aksine işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmamaktadır. Bu hüküm 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde* belirtilmiştir. Bu bağlamda diğer işkollarındaki bazı işletmelerde olduğu gibi gazete işletmeleri de çoğunlukla, ülke düzeyinde yayılmış birden çok işyerine haiz olduğundan, buralarda genellikle işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. Günümüzde yürürlükte olan Cumhuriyet Gazetesi ile Türkiye Gazeteciler Sendikası arasında imzalanan 5. Dönem Toplu İş Sözleşmesi ve Anadolu Ajansı ile TGS arasında imzalanan 18. Dönem TİS işletme düzeyinde imzalanmış toplu iş sözleşmelerine örnek olarak gösterilebilmektedir (Karaca, 2010:54).

1.6 Basın İş Kanununa Göre Gazetecilerin Hakları

Basın İş Kanunu, İş Kanunu'nun aksine kapsamı altında aldığı fikir işçisi niteliğindeki çalışana daha çok hak tanımıştır. Fikir işçiliği, beden işçiliğinin aksine bir fikri, araştırmayı ve bu bağlamda kamuoyunu bilgilendirmek adına bir haberi öne sürdüğünden mütevellit farklı alanlarda beden işçisinden daha farklı haklara sahip olmak durumundadır. Bu yüzden bu bölümde özel bir kanun olan Basın İş Kanunu kapsamında gazetecilerin mesleki ve sosyal haklarını literatür kapsamı altında incelenmiştir.

1.6.1 Meslek Olarak Gazetecilik ve Basın İş Kanunu Kapsamında Gazeteci Sayılma Koşulları

19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren gazetecilik, toplumda, toplumu bilgilendirdiği ve aydınlattığı için yüce amaçları olan ve bu amaçlara hizmet eden bir meslek olarak kabul edilmiştir. Gazeteciliğin toplumda meslek olarak kabul görmesiyle birlikte, gazeteci de toplum içinde saygın bir insan olarak yer edinmiştir. Toplum içinde yüce bir amaca hizmet eden kişi olarak nitelendirilse de, gazeteciler de mesleğini icra edebilmek ve yaşamını sürdürebilmek için para kazanmak durumundadır. Nitekim aynı zamanda kamu görevi ifa eden gazeteci, para

* Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolundaki bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi uygulanabilir. Kanun çerçevesinde imzalanan bu toplu iş sözleşmelerine "işletme toplu iş sözleşmesi" denilir (Karaca, 2010:54).

kazandığı kurum ile meslek etiği arasında kalabilmektedirler. Bu noktada, gazeteci birçok kez ücret karşılığı çalıştığı kurum ya da gruplar tarafından işinden olabilmektedir. Gazetecinin hiçbir mesleki güvencesi olmaması, sendikal bir örgütlenmeye dahil olamaması ve bu bağlamda ansızın işten çıkarılma tehlikesiyle karşı karşıya kalması, mesleği icra ederken çabuk yıpranması, zihinsel ve bedensel olarak yoğun çalışması, halk ve gazeteciler arasında “gazetecinin mesaisi yoktur” kavramı mesleği icra eden kişilerin kamuya karşı sorumluluğunu ifa etmek noktasında zora sokmaktadır (Tokgöz, 2022:138).

Gazetenin ortaya çıkışı gibi gazetecilik mesleği de insanların hem etrafındaki hem de uzağındaki bilgilerden haberdar olma gereksinimiyle doğmuştur. Gazeteci, haber verdiği kitle adına olayları saptayıp, seçerek ve bunları habere dönüştürerek yazan kişiye denmektedir. Gazetecinin görevi kamuoyunu bilgilendirmek ve bilinçlendirmektir. Bu noktada gazeteci hem toplumsal olarak yaşanan olayları hem de toplumun sorunlarını tarafsız, adil bir şekilde propaganda yapmadan dile getirmektedir. Gazeteciler gün içerisinde bulduğu birçok konuyu seçerek habere dönüştürmektedir. Bu bağlamda seçimler bazen gazetecinin fikri hürriyetine bazen de çalıştığı kurumun düşüncelerine ve ideolojilerine göre şekillenmektedir (Özbay, 2007: 4).

Gazeteci, erişmek istediği kitle için en önemli diye nitelendirdiği enformasyonu toplayarak haber yapan, kişileri bilgi alarak düşünmeye sevk edendir (Tokgöz, 2022:124). İletişim kuramcısı O’Neil, gazetecilik “doğruyu söyleme” mesleği olarak tanımlanmaktadır. Gazeteci toplumdaki olayları kendi eleştirilerini katmadan olduğu gibi öz haliyle, doğru biçimde vatandaşa aktarmak ve bilgilendirmek durumundadır (Özsever, 2004:29).

Refah seviyesi yüksek çağdaş demokrasi ile yönetilen ülkelerde, gazetecilerin kamuoyunun bağımsız denetçileridir ve bu sorumluluk ile mesleği ifa etmektedirler. Bu bakımdan basın iş koluna bağlı gazetecilik mesleği bir ülkede yasama, yürütme ve yargı organlarından sonra dördüncü bir güç olarak kabul edilmektedir (Tokgöz,2022:137).

Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Basın İş Kanunu’nda belirtilen 212 sayılı kanun ile değişik 5953 sayılı kanun 1. maddeye göre; Gazete ve dergilerde fikir ve sanat işlerinde çalışanlar, internet gazetecileri, özel radyo ve televizyonların haber toplama ve yayma işinde çalışanlar gazeteci olarak ithaf edilmektedir (Selvi, 1). Basın İş Kanunu’nda belirtilen 212 sayılı kanun ile birlikte gazetecinin hem işyeri tarifi hem de meslek tanımına giren kişiler açık bir şekilde anlatılmaktadır (Atılğan, 2001:61). 5953 sayılı Basın İş Kanunu, fikir ve sanat işlerinde çalışan ve bu çalışma sürecinde belli bir ücret alan bireyleri gazeteci olarak tanımlamaktadır. 1952 tarihli Basın İş Kanunu’na göre, Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkuteler ile haber ve fotoğraf ajanslarında fikir ve sanat işlerinde çalışan ve 3008 sayılı İş Kanunu’nda bedenen işçi

olarak sınıflandırılan kişilerin dışında kalanları gazeteci olarak nitelendirmektedir (Yılmaz, 2015:210).

Türkiye Gazeteciler Cemiyeti'nin (TGC) Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi'nde de gazeteci:

“Günlük yahut süreli, yazılı, görüntülü, sesli elektronik veya dijital basın ve yayın organında, kadrolu, sözleşmeli ya da telif karşılığı, haber alma, işleme, iletme veya görüş, fikir belirtme görevi üstlenen ve asıl işi ile başlıca geçim kaynağı bu olup, çalıştığı işletme ile ilgili yasalar karşısındaki konumu bu tanıma uygun olanlar gazetecidir. Basın ve yayın alanındaki her işletme, çalıştırdığı gazetecileri hukukun gazetecilere tanıdığı sendikal örgütlenme de dahil olmak üzere tüm haklardan yararlandırmak zorundadır” <https://www.tgc.org.tr/> (erişim tarihi 18.01.2024).

Türk Dil Kurumu (TDK) gazetecilik mesleğini icra eden kişiyi, gazeteye yazı yazmayı, haber toplamayı ve iletme faaliyetlerini gerçekleştiren veya gazetenin editoryal işlerinde çalışan kişi olarak tanımlamaktadır <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi 18.01.2024).

1.6.2 Basın İş Kanunu'nda İş Akitleri

Basın İş Kanunu'nda gazetecilerin çalışma şekillerine uygun olarak; belirli-belirsiz, tam-kısmi, deneme süreli ve uzaktan çalışma esasına dayalı iş akitleri bulunmaktadır. Bu kapsamda bölüm içerisinde bahsi geçen akitlerin tanımı, çalışma esasına göre taraflarca hangi akitlerin uygulanacağı ve sınırlılıkları belirtilmiştir. Bölüm içerisindeki sıralama, güncel hayattaki işçi ve işveren tarafından en çok ve en az tercih edilen iş sözleşmesi sıralamasına göre belirtilmiştir.

1.6.2.1 İş Akitlerinin İçeriğinde Bulunması Zorunlu Olan Hususlar

Basın İş Kanununa göre gazeteci ile işveren arasında imzalanacak olan iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. Basın İş Kanunun 4. maddesi 2. fıkrasına göre; gazetecinin işveren ile yapacağı iş akdinde yazılı olarak yapılması gereken bazı hususlar açıkça belirtilmiştir. Kanun hükmüne göre, gazetecinin iş sözleşmesinde işin türüne, ücretin miktarına, gazetecinin kıdemine yer verilmesi gerekmektedir (Sümer, 2013: 73-74).

Ayrıca, BİK'nın 4. Maddesinin son fıkrasında yer alan “İki yıl gazetede çalışmış olan gazeteci terfiye hak kazanır. Terfi iş sözleşmesinde belirtilen orana göre yapılır ibaresi bulunmaktadır”. Bu nedenden dolayı gazetecilerin Basın İş Sözleşmelerinde terfi oranlarının iki yılda yüz kaç oranında artacağı da açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Kanunda öngörülen iki yıllık terfi süresi en üst yıl sınırı belirtilmektedir. Yani, işveren ile gazetecinin anlaşması

durumunda iki yıldan kısa bir süre öncesinde bu oranın uygulanabilmesi mümkündür (Karaca, 2010: 112).

1.6.2.2 Belirli-Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesi

Basın İş Sözleşmesinin tarafları, iş sözleşmesinin süresini belirli ya da belirsiz olarak kararlaştırabilmektedir. BİK, bu konuda iş sözleşmesinin belirsiz ya da belirli süreli yapılacağına ilişkin açık bir düzenleme getirmemiştir. Bu durumdan da anlaşılabileceği üzere iş sözleşmesi her iki türde de yapılabilir ve ne şekilde yapılacağı tarafların anlaşma şekillerine bağlıdır (Tosun, 2019: 27-28). Basın İş Kanunu'nda belirli ve belirsiz iş sözleşmesi ayrımında esas alınan ölçüt, iş sözleşmesi tarafların iş sözleşmesinin belirli bir süre içinde hüküm ifade edeceğini saptayıp saptamadıklarıdır. Taraflarca düzenlenen iş sözleşmesinde devam süresi ya da sözleşmesinin ne zaman sona ereceği açık bir şekilde ifade edilmiş ise bu belirli süreli bir iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi belli bir tarihi ifade edebileceği gibi tarafların anlaşması halinde gün, hafta, ay ve yıl şeklinde de düzenlenebilir. Bazı durumda gazeteciler işverenler tarafından belli bir işin yapılması ya da bir haberin araştırılması içinde işe alınabilir. Bu gibi durumlarda da yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi kapsamına girmektedir (Karaca, 2010:101-102).

Belirli iş sözleşmesinin tam tersine taraflarca yapılan iş sözleşmesinde herhangi bir tarih ya da gün, hafta, ay ve yıl belirlenmemişse bu belirsiz süreli iş sözleşmesi tanımına girmektedir. Gazetecinin yaptığı işin niteliği gereği, ilke olarak belirli bir süre ile sınırlı olmaksızın çalışacağından, BİK'ya göre kurulan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekmektedir (Karaca, 2010:102).

1.6.2.3 Tam – Kısmi Süreli Basın İş Sözleşmesi

BİK'nın 13.maddesine göre iş sözleşmesinde tam tersi kararlaştırılmadığı sürece gazeteci basınla ilgili olsun veya olması başka bir işte çalışması mümkündür. Bu ifadede de anlaşılabileceği üzere gazeteci tek bir iş yerinde kısmi süreli iş sözleşmesi yaparak başka işlerde de çalışabilmektedir (Karaca, 2010:105). İş Kanunu'nun 13/1 maddesi gereğince, eğer bir işçi, haftalık normal çalışma süresini tam süreli çalışan bir işçiden daha az gerçekleştiriyorsa, bu kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilmektedir. Bu ifadeyle gazeteci haftalık ve günlük iş süresini kanunda belirtilen şekilde aynı işverene adyorsa tam süreli tam tersine bir çalışma gerçekleştiriyorsa kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamına girmektedir (Tosun, 2019:28).

İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan benzer çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Bu durumda çalışma süresinin haftalık 45 saat olarak uygulandığı bir iş yerinde haftalık 30 saate kadar yapılan çalışma kısmi çalıştırmadır. Kısmi

sürelî iş sözleşmesi ile gazetecinin haftanın belirli günlerinde tam gün veya haftanın her günü belirli saat aralığında çalışacağı taraflarca kararlaştırılabilmektedir (Karaca, 2010:105).

Öte yandan, gazetecinin bir iş yerinde kısmî süreli olarak çalışıyor olması serbest gazeteci olduğunu anlamını tanışamamaktadır. Serbest gazeteci olarak çalışan gazetecilerin herhangi bir işverenle hukukî dayanağı bulunmamaktadır. Ancak kısmî süreli çalışan bir gazetecinin tam süreli çalışan bir gazeteci gibi işverenle arasında hukukî dayanağı bulunmaktadır. Bu yüzden süreli çalışan gazeteciler gibi bağımlı olarak iş görürler. Aralarındaki tek farklılık günlük veya haftalık çalışma sürelerinin kısalığıdır (Tosun, 2019:29).

1.6.2.4 Deneme Süreli Basın İş Sözleşmesi

BİK’da sözleşme taraflarının birbirini ve iş koşullarını tanımalarını sağlamak amacıyla iş sözleşmelerine deneme süresi koyabilmelerine olanak tanımıştır. İş sözleşmesine deneme süresi koyabilmek için, sözleşmenin belirli ya da belirsiz iş sözleşmesi olmasının bir önemi yoktur. Ancak bir iş sözleşmesinin deneme süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için deneme süresinin taraflarca açıkça kararlaştırılmış olması gerekmektedir (Karaca, 2010:102).

BİK’ya göre mesleğe ilk giren gazeteciler için sözleşmeye deneme süresi konulması zorunludur (Karaca, 2010:103). Dolayısıyla, tarafların birbirlerini tanımak amacıyla geçirdikleri süre olarak nitelendirilebilecek deneme süresi, Basın İş Kanunu’nda sadece mesleğe yeni başlayanlar için öngörülmüş olup, deneyimli bir gazetecinin basın iş sözleşmesinde deneme süresi belirlenmesi yasaklanmıştır (Tosun, 2019:30). Nitekim Yargıtay da bir kararında, deneme süresinin mesleğe yeni başlayan gazeteciler için uygulanabileceğini, gazetecilik mesleğinde yazı işleri müdürlüğüne kadar yükselmiş olan bir gazeteci için ise deneme süresinin söz konusu dahi olamayacağını açıkça ifade etmiştir (Karaca, 2010:103).

Madde metnindeki “stajyer” terimi, deneme anlamında kullanılmakta olup, eğitimin bir parçası olan staj anlamında değildir. Bu nedenle, bu fıkra da belirtilen stajyer gazeteci kavramı, eğitim amaçlı değil, mesleğe gerçekten başlayan gazeteci adaylar için geçerlidir (Tosun, 2019:30). Ancak bu durum, bazı işverenler tarafından kötüye kullanılabilmektedir. Dolayısıyla, 10.maddede belirtilen deneme süresi içinde çalışanlar, iş sözleşmesiyle çalışan kişiler arasında mesleğe yeni başlayan basın çalışanlarıdır. Basın İş Kanunu’nun 10.maddesinin 3.fikrasında, stajyer sayısının gazetenin yazı işleri kadrosunun yüzde onunu geçmeyeceği ifade edilmiştir (Karahisar, 2014:69-70).

BİK’nın 10.maddesine göre mesleğe ilk giren gazeteciler için deneme süresi en çok üç aydır. Söz konusu maddede öngörülen deneme süresi maksimum sınırdır. Bu yüzden tarafların anlaşması halinde belirtilen süre anlaşmak koşulu ile düşürülebilir (Karaca, 2010:103).

Öte yandan, deneme süresinin başlangıcı iş akdinin yapıldığı tarih değil, gazetecinin fiilen çalışmaya başladığı tarihtir. Çünkü, tarafların birbirini denemeleri iş sözleşmesinin düzenlenmesinde değil, işe başlama durumunda söz konusudur (Karaca, 2010:103). Ayrıca, iş sözleşmelerindeki deneme süresinin amacı, tarafların iş ilişkisini, ihbarsız ve tazminatsız şekilde sonlandırma hakkına sahip olmalarını sağlamaktır (Tosun, 2019:29).

1.6.2.5 Uzaktan Çalışma Esasına Dayalı Basın İş Sözleşmesi

İş Kanunu'nun 14/4.maddesi, uzaktan çalışmaya dayalı iş akdinin; işçinin iş yükünü evinde ya da teknolojik iletişim araçları aracılığıyla iş yerinden uzak, işverene bağlı olarak yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda teknolojinin gelişmesiyle birlikte dünyadaki birçok meslek kolunda evden çalışma ya da uzaktan çalışma faaliyet alanı bulmuştur diğer meslekler gibi gazetecilik ve bilhassa muhabirlik, mesleği gereği sık sık işyeri dışında olup haber peşinde koşmaktadır. Bu nedenle gazeteciler uzaktan köşe yazısını yazabilir, muhabir olay yerindeyken haberi yazabilir, fotoğrafçı çektiği fotoğrafları teknolojik aletler aracılığıyla çalıştığı gazeteye gönderebilir, editör evinde haber metnindeki düzenlemeleri yapabilir, program sunucusu canlı yayına uzaktan bağlanabilir. Bu sebeple gazeteci işyerine gelmeksizin işini yürütebileceği aşıkardır (Tosun, 2019:31-32).

1.6.3 Basın İş Kanunda Ücret Düzenlemeleri

Bu bölümde Basın İş Kanunu tarafından gazetecilere işveren tarafından ödenecek ücretin ödenme zamanı, ücret miktarının sınırı ve ücretin zamanında ödenmemesi durumunda işverenin kanun hükmünce uğrayacağı yaptırımlar açıkça belirtilmiştir.

1.6.3.1 Ücret Ödeme Zamanı

Basın İş Kanunu'nda gazetecinin ücretinin her ay peşin ödeneceği belirtilmiştir. Bu yön basın işçilerini diğer işçilerden ayıran belirgin bir özelliktir. Bu nedenle, gazeteci ile işveren arasında bir aylık dönemde daha uzun süreli periyotlarla ücret ödemesi öngören bir sözleşme geçerli değildir. Ancak ücretin günlük, veya on beş günlük sürelerde ödenmesi kararlaştırılabilir. Yasadaki “ay” kavramı takvim ayı değil, gazetecinin işe başladığı tarihten bir sonraki ayın aynı gününe kadar olan süreci ifade etmektedir (Gökçe, 2010:42). Bu bağlamda, gazeteciye işe başladığı gün ücreti peşin olarak ödenecek ve bu ücret bir aylık ücret olacaktır. İşe başladığı tarihten itibaren takip eden ayın aynı günü de bir sonraki ayın ücreti peşin olarak ödenecektir (Karaca, 2010: 134).

Basın İş Kanunu, 212 sayılı yasa ile değiştirilmeden önce, ücretin peşin ödeneceği şeklinde bir düzenlemeye sahipti. Ancak, yapılan değişikliklerle birlikte bu hüküm artık zorunlu

hale gelmiş ve buna aykırı bir düzenleme yapılması mümkün kılınmamıştır (Tosun, 2019:40). Bu sebeple, belirlenen ücretin peşin olarak ödenmesi gereklidir. Ayrıca, bu ücretin her ay düzenli olarak ödenmesi gerekliliği vurgulanmış olup, kısa sürelerde (gün hafta, on beş gün gibi) ödeme yapılmasına olanak tanınmamaktadır (Karaca, 2010:135).

Öte yandan BİK'e göre, belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan gazetecinin iş sözleşmesi gazetecinin kusuru olmaksızın işveren tarafından feshedilirse gazetecinin peşin aldığı ücretin henüz işlememiş kısmını işverene iade etme yükümlülüğü yoktur. İşveren tarafından ücretin peşin ödenmemesi halinde de iş sözleşmesi feshedilen gazeteci çalışılmayan dönemdeki ücretine hak kazanacaktır. Bunun aksini kabul etmek kanundaki emredici peşin ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin bundan kazanç sağlaması manasına gelmektedir. İş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshedilmesi ya da işveren tarafından gazetecinin kusuru nedeni ile feshedilmesi halinde gazeteciye bu hak tanınmamıştır (Gökçe, 2010:42).

1.6.3.2 Ücret Miktarı

Gazeteci ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesinin yazılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Basın iş sözleşmelerinde işin niteliği, ücret miktarı, gazetecinin kıdemi ve olası değişikliklerin belirtilmesi zorunludur (Danışman, 1982:187). Söz konusu yükümlülüğe uyulmaması durumunda, sözleşme hükümsüz sayılmaz; ancak işveren, Basın İş Kanunu'nun 26/a maddesi uyarınca cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalabilir. Sözleşmenin yazılı olmaması veya sözleşmede ücretin belirlenmemiş olması durumunda, gazeteciye ödenecek ücretin, tanıklar, banka makbuzu, bordro gibi delillerle kanıtlanabilmesi halinde ücretin belirlendiği kabul edilmektedir (Tosun, 2019:42).

Ücret belirlenmesi konusunda işverenin tam bir serbestliği bulunmamaktadır. Zira Anayasa'nın 45.maddesi, devlete, çalışanların yaptıkları işe uygun ve adil bir ücret elde edebilmeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu nedenle, asgari ücretin belirlendiği yerlerde, tarafların kararlaştıracığı ücret asgari ücretin altında olamaz. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinde bir ücret belirlenmişse ve sözleşmede buna aykırı bir hüküm bulunmuyorsa, iş sözleşmesi kapsamında yer alan gazeteciye, toplu iş sözleşmesinde belirtilen ücretten daha düşük bir ücret önerilemez. Gazeteciler, her iki yılda bir terfi etme hakkına sahiptirler ve terfi oranı, sözleşmede belirtilen yüzdeye göre gerçekleşmektedir (Danışman, 1982:187-188).

1.6.3.3 Ücretin Zamanında Ödenmemesi

4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi olan çalışanların ücretleri, işlerini yerine getirdikten sonra ödenmektedir. Ancak, Basın İş Kanunu'na bağlı çalışan gazetecilerin ücretleri, 657 Sayılı

Kanun'a tabi çalışanlarda olduğu gibi her ay peşin olarak ödenir. Gazetecilere yapılan ilave ödemelerin de sigorta primleri yatırılması zorunludur (Gökçe, 2010:42).

BİK'in 14.maddesinin 1. Fıkrasında gazetecilerin ücretlerinin her ay peşin olarak ödenmesi gerektiği belirtildiği gibi yine aynı maddenin 2. Fıkrasında ücretlerin zamanında ödenmemesi yaptırımı da gösterilmiştir (Gökçe, 2010:42). Söz konusu düzenleme gereği, Basın İş Kanunu'nun 14/2 maddesi, ücretin vadesinde ödenmemesi durumunda her geçen gün için ücretin %5 fazlasının ödeneceğini öngörmektedir (Tosun, 2019:41). Yine BİK'e göre fazla çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde de her geçen gün için %5 fazlasıyla ödenmesi gerekir. Söz konusu hükümler ile gazeteci ücretinin zamanında ödenmesi sağlanmaya çalışarak, gazetecinin ücreti ve basın özgürlüğü güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Buna bağlı olarak Yargıtay %5 fazla ödemenin niteliği itibarıyla tanım olarak cezai şart, tazminat ve gecikme faizi olarak nitelendirmemekle birlikte, kamu düzenine ilişkin bir hüküm olarak kabul etmiş ve söz konusu %5'lik oranın azaltılmasını ya da kaldırılmasını öngören sözleşmelerin geçerli olamayacağını belirtmiştir. Ancak %5'ten daha yüksek bir oranın sözleşmeler ile kararlaştırılması mümkündür (Sümer, 2011:105-106). Diğer yandan Yargıtay, gazetecinin ücretini zamanında talep etmemesini de kusur sayarak indirim yapılmaması gerektiği sonucuna varmıştır. Buna göre, ödemenin gecikmesi ve gazetecinin talepte gecikmiş olması halinde %40-%80 arasında değişen oranla indirim yapılması kabul edilmiştir. Yargıtay'ın bu kararına göre, gazetecinin uzun süre günlük yüzde 5 ödemeye tabi olan alacaklarını uzun süre istememiş olması kendi kusuru olarak görülmektedir (Karaca, 2010:139).

Öte yandan, ücret, fazla çalışma, haftalık izin, yıllık izin, askerlik, gebelik, mahkumiyet ve yayın durdurulması durumlarında işveren, gazeteciye ödeme geciktiğinde her geçen gün için %5 fazlasıyla ücret ödemekle yükümlüdür. Ancak, diğer ücret eklerinin vadesinde ödenmemesi durumunda %5 fazla ödemeye ilişkin hüküm uygulanmamaktadır. Bu nedenle, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, ikramiye ve sözleşme veya kanunla belirlenen ücret ekleri için bahsi geçen hüküm uygulanmamaktadır (Sümer, 2011:105).

1.6.4 İş Karşılığı Olmayan Ücret

Basın İş Kanunu'nda gazeteciye, çalışmadığı dönemlerde dahi ödenecek bazı ücretler bu başlık altında incelenmiştir. 5953 sayılı Kanun, askerlik, gebelik, mahkumiyet, yayının ara verilmesi, haftalık izin, yıllık ücretli izin, yıllık ikramiye ve hastalık dönemlerinde İş Kanunu'ndan farklı olarak, gazeteciye çalışmamış olmasına rağmen ücret ödemesini kabul etmiştir. Bu ücretler asıl ücret kapsamında olmayıp, ücret eki niteliğindedir.

1.6.4.1 Yıllık İkramiye Ücreti

1475 Sayılı İş Kanunu ve 4857 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklikler, İş Kanunu kapsamında çalışanların ikramiye haklarıyla ilgili herhangi bir düzenleme içermemektedir. Ancak 5953 Sayılı Yasa'nın 212 sayılı Kanun ile değiştirilen 14. maddesinin son fıkrasında, gazetecilere her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret ödenmesi gerektiği belirtilmektedir (Gökçe, 2010:56).

Kanunda, gazeteciye ödenecek yıllık ikramiye tutarının işverenin elde ettiği karın gazetecinin emeğine orantılanarak belirlenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ancak, bunun hesaplanmasının zor olduğu açıktır. Bu hüküm, işverenin az miktarda kar elde etmesi durumunda her bir gazeteciye asgari bir yıllık ücret tutarında ikramiye dağıtılmasını gerektireceği, bu durumda işverenin elde ettiği karın tamamını hatta sermayesini harcamak durumunda kalmasına yol açabileceği, gazetecinin emeğinin işyerinin elde ettiği kardaki oranının saptanmasının mümkün olamayacağı gerekçesiyle eleştirilmektedir. BİK m.14/son hükmü kanuni ikramiyeyi düzenlemektedir. Bu düzenlemenin yanı sıra, taraflar bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile yılbaşı gibi özel günler veya evlilik, doğum gibi nedenlerle de ikramiye ödeneceği konusunda anlaşabilmektedirler (Tosun, 2019:44-45).

1.6.4.2 Askerlik Döneminde Ücret

İlk askerlik görevi sırasında, gazeteciye normal askerlik süresince son aldığı ücretin yarısı ödenir. Talim ve manevra nedeniyle silah altına çağrılan gazeteci, ücret hakkını korumaya devam eder. Ancak askeri hizmet karşılığı aylık alıyorsa ve bu aylık, kendi işinden aldığı ücretten az ise işveren, gazeteci için üç aylık süre için "talim veya manevra"yla ilgili hükümleri uygulanmaktadır (Danışman, 1982:188).

İşveren, gazeteci için ilk defa muvazzaf askerlik görevini yerine getirme durumunda, askerlik süresi boyunca son aldığı ücretin yarısını ödemekle yükümlüdür. Ancak, gazeteci normal askerlik süresini aşmaya veya terhis almasına engel olabilecek bir ceza alırsa veya askerlik süresi uzarsa, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkacaktır. Gazetecinin bu madde düzenlemesinden faydalanabilmesi için, muvazzaf askerlik görevine başlamadan önce çalışmakta olmalıdır. Gazeteci, işinden ayrıldıktan sonra muvazzaf askerlik görevine başlarsa, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır (Tosun, 2019:49).

Gazetecinin askerliğini yedek subay olarak yapması ya da başka şekilde yaptığı askeri hizmetler için ücret alması durumunda askeri hizmetler nedeni ile aldığı ücret gazetecilik mesleği nedeni ile hak ettiği ücretten düşülerek ücret ödemesi yapılır. Gazetecinin iş sözleşmesi belirli süreli olsun ya da olmasın gazetecinin silahaltında bulunduğu dönemde feshedilemez (Gökçe, 2010:51).

Gazeteci ile işveren arasında yapılan belirli bir süre için geçerli olan iş sözleşmesi, gazetecinin askerlik görevi devam ederken sona ererse, işverenin gazeteciye iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren ücret ödeme yükümlülüğü kalkmaktadır. İşverenin gazeteciye ücret ödeme zorunluluğunu yerine getirme amacıyla, 27. maddenin b bendinde, askerlik sırasında gazeteciye ücret ödemeyen işverenler için para cezası öngörülmüştür. İşveren, gazetecinin ücretini belirlenen süre içinde ödemediği takdirde, bu ücret, çalışılmayan döneme ait olsa dahi, işveren ile gazeteci arasında kararlaştırılan ücret olduğundan dolayı işverenin yüzde 5 fazlası ile ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır (Gökçe, 2010:52).

5953 sayılı Kanun'un 16. maddesi hükümleri, zorunlu nitelikte olduğundan, bu madde hükümlerinin aksine sözleşme yapılması mümkün değildir (Karaca, 2010:130). Ayrıca, işverene, gazetecinin askerlik hizmetini yerine getirirken iş sözleşmesini feshetme yasağı konulmuş, ancak bu fesih bir yaptırım öngörülmemiştir. Kanunun işverene böyle bir yasağın getirilmesi nedeniyle, bu dönemde işveren tarafından yapılan fesih sonuç doğurmayacaktır. 4773 sayılı yasanın sağladığı iş güvencesi gereği, askerlik döneminde iş sözleşmesi sona erdirilen bir gazeteci, işe iade davası açarak iş akdinin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia edebilmektedir (Gökçe, 2010:52).

1.6.4.3 Gebelik Döneminde Ücret

Kanunun 16.maddesinin son fıkrası, kadın gazetecilerin gebelik dönemindeki haklarına ilişkin bir düzenleme içermektedir (Karaca, 2010:258). Basın İş Kanunu'na göre, bir kadın gazeteci hamile olduğunda, gebeliğinin 7'nci ayından doğumun 2'nci ayının sonuna kadar izinli kabul edilmektedir. Bu süre boyunca işveren, gazeteciye son aldığı ücretin yarısını ödemekle yükümlüdür (Danışman, 1982:188). Doğum sonrası iki aylık süre, doğumun gerçekleşmemesi ya da bebeğin ölümü durumunda bir aya düşürülmüştür. Bu durumda, kadın gazeteci, izinli olduğu süre boyunca bir ay yarım ücret alma hakkına sahiptir (Gökçe, 2010:52). Görüldüğü üzere, gebelik nedeniyle verilen izin süresi, doğuma bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Örneğin, doğumun 7'nci ayda gerçekleşmesi durumunda izin süresi 2 ay olarak belirlenirken, doğumun gerçekleşmeyeceği tespit edildiğinde izin süresi bir aya düşmektedir. Geç doğum durumunda ise izin süresi 5 aya kadar uzatılabilmektedir (Tosun, 2019:50).

BİK'e tabi çalışan kadın gazetecilerin, 16.maddenin son düzenlemesi uyarınca sigortadan veya bağlı olduğu kuruluştan aldığı yardım, işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Ayrıca, bu yardımı alan kadın gazetecinin bu tutarı işverene geri ödemesi gerekmemektedir (Tosun, 2019:51). Gazetecilik mesleğinin zorlu koşullar altında icra edildiği düşünüldüğünde, kadın gazetecilerin zorlu hava koşullarında, gece gündüz, hatta çatışma bölgelerinde mesleği icra etmek durumunda kalabilecekleri göz önüne alındığında,

kadın gazetecilere tanınan uzun izin sürelerinin uygun bir karar olduğu ifade edilebilmektedir (Gökçe, 2010:53).

Öte yandan, Basın İş Kanunu'nda süt iznine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakla birlikte, İş Kanunu'nun 74. maddesinin son fıkrası, tüm çalışanlara, İş Kanunu kapsamında olup olmamalarına bakılmaksızın, analık ve süt izni hakkı tanınacağını açıkça ifade etmektedir. Bu çerçevede, kadın gazeteciler de süt iznine hak kazanabilirler. Toplu iş sözleşmeleriyle süt iznine ilişkin hükümlerin korunması mümkündür*

1.6.4.4 Mahkumiyet Durumunda Ücret

Basın İş Kanunu'na göre, gazeteciye ücret ödenmesini gerektiren durumlardan biri de, gazetecinin işini yerine getirmesini engelleyen tutukluluk, gözaltına alınma veya mahkumiyet gibi özgürlüğü kısıtlayan durumlardır (Karaca, 2010:131). Fikir işçisi, çalıştığı gazetede yayımlanan bir yazı nedeniyle özgürlüğü kısıtlanırsa, işverenden ücret almaya devam eder. Ancak, gazete sahibi veya sorumlu müdürün kusuru bulunmadığı durumlarda, gazeteci bu hükümden faydalanamaz (Danışman, 1982:188). Ayrıca, yayının sorumlu müdürün denetiminden geçtikten sonra, gazeteci tarafından içeriğe müdahale edilerek veya eklemeler yapılarak yayımlandığı durumlarda, gazeteciye bu hüküm uygulanmaz (Gökçe, 2010:53).

Basın İş Kanunu, fikir işçisinin yayını dolayısıyla hapse girmesi sonucunda sorumlu yazı işleri müdürünün de sorumlu olacağını öngörür. Çünkü bir mevkutede çıkacak herhangi bir yazı, karikatür ve resim sorumlu yazı işleri müdürünün kontrolünde geçerek yayınlanır. Bu bağlamda yazı işleri müdürü çalıştığı mevkuteyi suç teşkil edebilecek yazı, resim ve karikatürden korumaktadır. Ayrıca bu tür bir fiilden dolayı hapse girecek olan sorumlu yazı işleri müdürünün hapsi sırasında fikir işçisi gibi herhangi bir ödeme almaması uzun bir süre eleştirilere neden olmuştur. Bu eleştirilerin önüne geçebilmek adına Basın Kanunu mad.16/1 gereği yazı işleri müdürünün hürriyeti bağlayıcı cezaların sürelerine bakılmaksızın para cezasına çevrilerek hükmolunacağına karar verilmiştir (Atılğan, 2001:80).

1.6.4.5 Yayın Tatili Durumunda Ücret

5953 Sayılı Kanun'un 17. maddesinin son fıkrasına göre, ne sebeple olursa olsun, yayını durduran mevkutelerde çalışanlar, tatil tarihinden itibaren 2 aylık bir süre boyunca ücretlerini almaktadır. Ayrıca, bu gazetecilere yasal tazminatları da öncelikle ödenmektedir (Karaca,

* Türkiye Gazeteciler Sendikası ile Manşet Kocaeli Gazetesi arasında imzalanan 1.dönem TİS (2015-2016) madde 14/C hükmü gereğince “Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. İşveren doğum yapmış işçiye, doğum tarihinden itibaren 1 yıl süre ile günde iki saat emzirme izni verir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır” denilmiştir. <https://tgs.org.tr/manset-kocaeli-gazetesi-1-donem-toplu-is-sozlesmesi/> Erişim Tarihi 20.01.2024

2010:132). Yapılan düzenleme ile, gazetecinin ücreti ve haklarının yayının tatil edilmesi durumunda korunması hedeflenmiştir (Gökçe, 2010:56). Öte yandan, madde metninde bulunan “her ne sebeple olursa olsun” ifadesi yayının tatil edilmesi nedenlerinin tehdidi olmadığını ortaya koymakta, ekonomik nedenler yüzünden yayın tatil dahi edilse ücretlerin 2 ay süre ile ödenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Tosun, 2019:53).

1.6.4.6 Hastalık Döneminde Ücret

Basın İş Kanunu, İş Kanunu’na tabi olan çalışanlardan farklı olarak gazetecilere daha avantajlı haklar düzenlemiş olmasına rağmen gazetecinin daha çok korunmaya gereksinim duyduğu hastalık haline ilişkin bir düzenlemede bulunmamıştır. Bu durumun ihmal edilmesi eleştirilmiş ve bu nedenle yasal boşluktan bahsedilerek bu boşluğun nasıl doldurulacağı konusunda tartışmalar yapılmıştır (Karaca, 2010:132;Tosun, 2019:53). 4857 sayılı İK’da işçinin hastalık sebebiyle işe gidemediği süre boyunca alacağı iş sözleşmesinin askıda kalacağı ve ücretinin ödenmeyeceği belirtilmiştir. BİK’daki bu boşluğun İK’nın 25.maddesi ile doldurulması halinde gazeteci hastalık halinde işe gitmediği süre zarfında iş sözleşmesinin askıda kalmasına rağmen ücretinin ödenmesi gerektiği öngörülmüştür (Karaca, 2010:132-133).

Diğer yandan, gazetecinin hastalığı altı aydan fazla devam ederse, işveren tazminat vererek iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak, gazeteci bir yıl içinde iyileştiği takdir de eski işine tercihen alınır (Danışman, 1982:189).

1.6.5 Çalışma Süreleri

Gazeteciler diğer işçilere göre farklı bir İş Kanunu’ndan faydalanmaktadır. Gazetecilerin çalışma koşullarına göre düzenlenmiş olan Basın İş Kanunu gazetecilerin çalışma sürelerini de düzenlemiştir. Alt başlıklarda da görüleceği üzere gazetecilerin gece ve gündüz olmak üzere iki farklı çalışma süreleri kanun çerçevesinde belirlenmiştir ve bu bölümde de bu süreler irdelenecektir. Öte yandan, hukuken çalışma süreleri her ne kadar kanun maddelerince belirtilmişse de mesleğin icrasında bu hükümlere çoğunlukla uyulmamaktadır.

1.6.5.1 Normal ve Gece Çalışma Süresi

Basın İş Kanunu, işçilerin çalışma sürelerini İş Kanunu’ndan farklı bir şekilde düzenleyerek ayrı bir mevzuat oluşturmuştur. Buna göre, İK’da haftalık çalışma süresi haftanın günlerine eşit olarak paylaştırılmış haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olarak belirlenmiştir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi 9 saat olarak tayin edilmiştir. Ancak, 6 gün çalışılan işyerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat

olarak belirlenmiştir. Bu hususlar, tarafların arasında yapılan anlaşmalarla değişebilmektedir (Tosun, 2019:54-55).

İK'dan farklı olarak BİK haftalık çalışma süresine ilişkin açık bir hüküm belirtmemiştir. Ancak haftalık izin başlığını taşıyan 19.maddenin birinci fıkrasından da anlaşılacağı üzere fiilen gündüz çalışan bir gazeteci haftada bir gün, fiilen gece çalışan bir gazeteci haftada iki gün ücretli tatil izni almaya hak kazanmaktadır. Bu hükümden de anlaşacağı üzere gündüz çalışan bir gazetecinin haftalık iş süresi 6 gün, gece çalışan bir gazetecinin ise 5 gündür. Günlük iş süresi 8 saat olduğuna göre, sürekli çalışan gazetecilerin haftalık iş süresi 48 saat, sürekli gece çalışan gazetecilerin ise haftalık çalışma süresi 40 saattir (Karaca, 2010:204-205).

Basın İş Kanunu'nda fikir işçisinin gece çalışmasının hangi saatler aralığında yapacağına dair bir hüküm bulunmadığından mütevellit İş Kanunu 65.maddesi kıyas yolu ile uygulanarak en geç 20:00'da başlayarak en erken sabah 06:00'a kadar geçen ve 11 saat süren dönem gece sayılmaktadır. Hüküm gereği belirlenen bu saatler aralığında fikir işçisi işvereni ile anlaşması halinde belirleyecekleri saatler aralığında halinde 8 saat çalışmaktadır (Gökçe, 2010:57).

Basın İş Kanunu'nda yer alan iş sürelerine ilişkin belirtilen bu hükümler nispi emredici hukuk kuralı olmaları dolayısıyla her zaman için bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri ile gazeteci lehine değiştirilebilir (Karaca, 2010:205).

Öte yandan, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre, kadınların gece postalarında çalışabilmesi için önceden işyeri hekiminden sağlık raporu alınma zorunluluğu bulunmaktadır. Hamile kadınların gece postalarında çalıştırılması doğum yapana kadar mümkün değilken, emziren kadınlar ise doğumdan itibaren bir yıl boyunca gece postalarında çalıştırılmamaktadır. Bu süre, işyerindeki doktorun raporuyla 6 ay daha uzatılabilmektedir (Tosun, 2019:60).

1.6.5.2 Fazla Çalışma Süresi

Normal çalışma süresi gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir Bu süreden fazla çalışan fikir işçisi fazla çalışma ücreti alır. Fazla çalışma günde üç saati geçemez (Danışman, 1982:188). Yarım saatten az çalışmaya yarım saat fazlası ise bir saat sayılır. Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma saati ücretinin %50 fazlasıdır. Ancak fazla mesai günlük normal süreyle ek yapılmışsa, saat 24'ten sonraki süreçte ücret bir misli fazlasıyla ödenir (Çelik, 2011:359).

Basın İş Kanunu'nda çalışma sürelerini düzenleyen tek madde olan Ek.m 1 hükmü, hangi çalışanların fazla çalışma olduğunu düzenlemiştir. Buna göre, gündüz veya gece dönemindeki 8 saatlik çalışmayı aşan işler ile ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde

yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Kanun metninde açıkça belirtildiği üzere, BİK kapsamında fazla çalışmalar üç farklı şekilde ele alınmıştır (Tosun, 2019:61).

Öte yandan, Fazla çalışma ücretinin, işçinin asli ücreti ile birlikte ödenmesi gereklidir. Aksi takdirde, ücret alacağının vadesinde ödenmemesi durumunda, her geçen gün için %5 oranında ek ödeme uygulanır; bu durum fazla mesai ücreti için de geçerlidir. Gazetecinin ekstra çalışma ücreti alabilmesi için işveren ya da işveren vekilinin bu konuda talimatı ya da önceden haberinin olması şart olarak aranmamaktadır (Gökçe, 2010:58).

1.6.6 Ücretli Tatiller ve İzinler ile Bugünlerde Yapılan Fazla Çalıştırma

“Ücretli Tatiller ve İzinler ile Bugünlerde Yapılan Fazla Çalışma” başlığı altında gazetecilerin resmi, dini ve diğer tatil günlerinde hangi aralıkta tatil yapmaya hakkının olduğu ve bugünlerde işverenlerce çalıştırılmaları halinde hak kazanacaklar fazla mesai ücretlerine değinilmiştir. Özellikle yerel basında çalışan fikir işçileri genellikle resmi, dini ve diğer tatil günlerinde çalıştırıldıkları halde kanun hükmü gereği hak kazandıkları fazla mesai ücretlerini işverenlerden alamamaktadırlar. Bu noktada bölüm, gazetecilerin hüküm gereği haklarını net bir şekilde ifade etmektedir. Tatil günler dışında, gazetecilerin yıllık izninden düşmemek kaydı ile ölüm, doğum ve evlenme izinleri de bulunmaktadır. Bugünlerde gazetecilerin kaç gün süreyle izin yapacakları bölümün içeriğinde açıklanmıştır. Öte yandan, gazetecilerin çalıştıkları mevkutelerin süreli ve süresiz yayın olması halinde yıllık izinlerinin kaç hafta olduğuna dair de bilgiler bölüm devamında incelenmiştir.

1.6.6.1 Hafta Tatili ve Fazla Çalıştırma

Basın İş Kanunu, günlük iş süresinden fazla saatlerde yapılan çalışmayı fazla çalışma olarak gördüğü gibi hafta tatilinde gerçekleştirilen çalışmaları da fazla çalışma olarak saymaktadır (Karaca, 2010:211). Gündüz fiilen çalışan her gazeteci için çalıştığı altı günden sonraki ilk gün izin günüdür. Gece fiilen çalışan her gazeteci için çalıştığı 5 günden sonraki iki gün izin günüdür (Danışman, 1982:189).

Gazetecilerin, izinli günlerinde çalıştırılması halinde işverenler tarafından hem fazla çalışma hem de hafta tatili ücretini almaya hak kazanır. Fazla çalışma ve hafta tatillerinin gününde ödenmemesi halinde işveren %5 fazlasını ödemekle hükümlüdür (Tosun, 2019:59).

1.6.6.2 Bayram Tatili ve Genel Tatiller ile Fazla Çalıştırma

1982 Anayasası ile birlikte bayram tatili hakkının kanun ile düzenleneceği kabul edilmiştir. Bu çerçevede, 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, hangi günlerin bayram ve genel tatil günü olduğunu belirlemiştir (Gökçe, 2010:59). Kanun

hükümlerine göre; Ulusal Bayram, 28 Ekim saat 13:00'da başlayıp Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü bitimine kadar sürmektedir. Genel tatil günleri resmi ve dini bayramlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Buna göre resmi tatil günleri; 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramıdır. Dini bayramlar ise; Arife günü saat 13:00'dan itibaren 3,5 gün Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13:00'dan itibaren 4,5 gün Kurban Bayramı şeklindedir. Bu tatiller dışında 1 Ocak günü Yılbaşı, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatil sayılmaktadır (Tosun, 2019:64-65).

Yukarıda bahsedilen resmi, dini ve diğer tatil günlerinde gazeteci çalışmayarak ücret almaya devam eder ancak işverence gazetecilerin bugünlerde çalıştırılması halinde fazla mesai hakkı doğar (Karaca, 2010:211).

Öte yandan, 212 Sayılı Yasa, yukarıda da bahsedildiği gibi gazetecilerin dini, resmi ve genel tatillerde çalıştırılmaları halinde her bir çalışma saati için ek ücret ödemesi öngörmesine rağmen 212 yasaya tabi olmayarak çalıştırılan gazeteciler bu yasal haklardan yararlanamamaktadır. Gazetecilerin tatil günlerinin sınırlılığı ve süreçleri ya da tatillerde çalıştıkları halde fazla mesai ücretlerini alacak olmaları kanun hükmünde yer alsa da uygulamada eksiklikler bulunmaktadır. Gazetecinin tatil hakkını kullanabilmesi ya da işveren tarafından kullandırılmadığı takdirde ek mesai ücretini alabilmesi işveren ya da işveren vekili ile yapacağı bireysel pazarlıkla sınırlı kalmaktadır (Alemdar ve Uzun, 2019: 319).

1.6.6.3 Doğum, Ölüm ve Evlenme İzinleri

Fikir işçisi, çocuğunun doğumu durumunda üç gün, eşinin veya çocuğunun, annesinin ve babasının ölümü durumunda dört gün, çocuğunun evlendiği, büyük anne veya büyük babasının, torununun ölümü halinde ise iki gün olağanüstü izne hak kazanır. Bu izinler, fikir işçisinin yıllık izin hakkından düşülmemektedir (Gökçe, 2010:59).

1.6.6.4 Yıllık Ücretli İzin

Basın İş Kanunu, günlük olmayan bir yayın organında ve günlük yayın yapan bir yayın organında çalışan gazetecilerin yıllık ücretli izin haklarını bahsedilen çalışma esasına göre iki şekilde düzenlemiştir (Gökçe, 2010:59). Buna göre; günlük süreli yayınlarda çalışan gazetecilere, kesintisiz veya aralıklı bir şekilde en az bir yıl çalışmış olmaları koşuluyla yılda dört hafta, mesleki hizmeti on yıldan fazla olan gazetecilere ise altı hafta ücretli izin verilmektedir. Günlük olmayan süreli yayınlarda çalışan gazetecilere ise her altı aylık çalışma dönemi için iki hafta ücretli izin hakkı tanınmaktadır (Çelik, 2011:384).

Basın İş Kanunu'nda ücretli izinlerin ne zaman ve ne şekilde kullanılacağına dair bir hüküm belirtilmemiştir. Bu durumda yıllık ücretli iznin ne zaman kullanılacağına dair karar verme yetkisi işverene aittir. Ancak toplu iş sözleşmesi uygulaması ile çalışanlarında katılımıyla izin kurulu oluşturulması halinde izin dönemleri bu kurul tarafından belirlenebilmektedir. Öte yandan, yıllık ücretli iznin belirlenen zamanda kullanılmaması durumunda, işveren, gazeteciye ödenmesi gereken yıllık ücretin iki katını ödemekle yükümlüdür. Bununla birlikte, işveren bu tutarın üç katı tutarında idari para cezasına çarptırılabilir (Tosun, 2019:80).

Öte yanda, dünyanın pek çok ülkesinde etkin olan IFJ ve IOJ gazetecilerin asgari yıllık izin sürelerine ilişkin şunları söylemektedir; IFJ, ücretli iznin yılda beş hafta olması ve bu süreye her hizmet yılına göre ekleme yapılmasını önermektedir. IOJ ise, hizmet süresine göre daha da artacak asgari yirmi altı gün görüşünde bulunmaktadır (Bohere, 1986:98).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE ANTALYA'DA YEREL BASIN

Çalışmanın ikinci bölümünde yerel basın kavramı açıklanmış sonrasında da işlevlerine ve mekanizmalarına yer verilmiştir. Çalışmanın devamında Türkiye’de ve Antalya’da yerel basının tarihsel süreciyle ilgili bilgi verilmiş, konunun ana eksenini oluşturan Antalya’daki yerel gazetelere ilişkin Osmanlı’dan günümüze kadar bölgede yayımlanmış olan gazeteler ele alınmıştır. Bölümün son maddesinde ise Türkiye’de bulunan yerel gazetelerin yaşadığı finansman, tiraj ve dağıtım, resmi ilan ve reklam, teknolojik altyapı yetersizliği ve hammadde, naylon kadro ve kalifiye personel, içerik ile haber sorununun üzerinde durulmuştur.

Türkiye’deki yerel gazeteler yoksun olduğu sermaye gücü ve teknoloji yetersizliği ile yayın hayatlarını sürdürmeye devam etmektedirler. Gazetelerin yaşadığı bu ekonomik buhran başta fikir işçilerinin sosyo-ekonomik şartlarının kötüleşmesine ardından da gazetelerin nitelikli ve özgün çıkmamasına neden olmaktadır. Dünyanın birçok ülkesinde yerel gazeteler ulusal basından daha fazla değer görürken Türkiye’de ise durum değişmektedir. Ulusal gazetelerin finans ve teknoloji gücü ile yarışmayan yerel gazeteler, ulusal gazeteler kadar kamuoyu oluşturmamaktadır. Böylece aslında yerel örgüt ve kurumları denetleme mekanizmasına sahip olan yerel gazeteler işlevlerini yerine getiremeyecek ülke demokrasinin gelişmemesine sebep olmaktadır.

Çalışmada yerel basının sorunlarının aktarılmasının ardından Türkiye’de ve Antalya’da yerel basının doğuşunun nasıl gerçekleştiği ele alınmıştır. Bu doğrultuda Türkiye’de yerel gazeteler 1860’lardan sonra devlet eliyle kurulan matbaalarda çıkartılan vilayet gazetelerinin neticesinde doğmuş ve resmi bir biçimde şekillenmiştir. Kurulan matbaalarda özel yayıncılığın desteklenmesiyle birlikte halkın aydın kişileri tarafından da gazeteler çıkartılmaya başlanmıştır. Tüm Türkiye’de olduğu gibi Antalya’da da gelişen bu süreçte birlikte bilhassa Milli Mücadele döneminde basın hayatı faaliyete geçmiştir.

İlk olarak 1920 yılında faaliyete geçen Antalya basını aradan geçen 104 yılın sonunda halen aktif bir şekilde yerel yönetimlere yön vererek Antalya kamuoyunu bilgilendirmektedir. Dolayısıyla günümüze kadar faal olan yerel basın hayatını daha net irdeleyebilmek adına bölüm içerisinde ilk olarak Antalya yerel basının doğuşu, akabinde de Osmanlı’dan günümüze kadar ki süreçte Antalya’da basın hayatına yön vermiş olan gazeteler incelemeye tabi tutulmuştur.

2.1 Yerel Basının Demokratik ve Toplumsal İşlevi

İnsanların etkileşim kurdukları andan itibaren toplumsal değişimlere ilişkin yaşananları öğrenme isteği haberleşme eylemini doğurmuştur. Bu eylem ülkelerin gelişimine bağlı olarak

teknoloji, hukuk ve kültürel olanakların ilerlemesiyle bugünkü basını ortaya çıkartmıştır. Günümüz basını tanımsal olarak ulusal ve yerel basın olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Ancak ayrımlara rağmen gerek ulusal gerekse yerel basının temel işlevi, bulunduğu ülkedeki ya da bölgedeki bireyleri bilgilendirmektir. Yerel basında, ulusal basından farklı olarak kısıtlı imkanlarıyla yayın yaptıkları bölgedeki toplumu ilgilendiren gelişmeleri kamuoyuna anlaşılır bir şekilde yansıtma görevini ifa etmeye çalışmaktadır (Büyükbaykal, 2012:83).

Kamuoyunda ve literatürde “Anadolu Basını” ya da “Taşra Basını” olarak da adlandırılan (Değirmencioğlu, 2011:20) yerel basın, Türkiye’de, Ankara ve İstanbul dışındaki il, ilçe ve beldelerde günlük, aylık ya da haftalık olarak yayımlanan, yayımlandıkları yerle ilgili bilgiler veren, ilgili bölgenin sorunlarını dile getiren, yaşayan halkın isteklerini ilgililere aktarmayı hedefleyen yazılı basın organı olarak nitelendirilmektedir. Ankara ve İstanbul’daki ulusal medyadan farklı olarak yayımlandığı bölgeye ve çevreye ait bilgileri aktarmasından dolayı yerel basın genellikle yayımlandığı bölgedeki insanlar tarafından takip edilmektedir (Girgin, 2001:160). Bu nedenle, yerel gazetelerdeki bölgeye ilişkin haberler, gazetenin her baskısında öne çıkan kısımları oluşturmakta ve günlük haber içeriğinin %90’ını kapsamaktadır (Gaillard, 1991: 27)

En az ulusal basın kadar önemli işlevlere ve özelliklere sahip olan yerel basın, hedef kitleleri olan bölge insanları ile yüz yüze iletişim halinde olmaktadır (Vural, 1999: 41). Dolayısıyla yerel basında çalışan fikir işçilerinin doğrudan bölgede yaşaması sayesinde yerel yapıyı iyi tanımasıyla, halkın sorunlarını ve gündeme ilişkin gelişmeleri yakından takip edebilmektedir (Çavuş, 2017: 22). Bunun sonucu olarak yerel basının ve çalışanlarının ele aldığı hususlar, yayın yaptığı yerel çevre ile ilgilidir. Dolayısıyla yerel basın; bölge haberlerini, toplumsal yaşamı ilgilendiren konuları, şehirde yapılan çalışmaları, değişimleri, etkinlikleri, bölgede önem arz eden sektörel gelişmeleri, ulaşım ile ilgili yapılan çalışmaları, sağlık, turizm ve eğitim konularını gazetesine taşımaktadır (Büyükbaykal, 2012:83).

Yerel basın, ele aldığı haber içerikleri sayesinde bölgenin gelişimine de destek sağlamakla beraber, bulunduğu bölgedeki bireylerin de hayatını düzenlemesine yardımcı olan, bilhassa bölgedeki halkın politik biçimlenmesinde ve siyasal hayata katılımında önemli rolleri üstlenerek, demokrasinin gelişmesine ve sağlıklı bir şekilde işleyebilmesine öncülük eden bir kitle iletişim aracı olmaktadır. Ayrıca, basın, yönetenleri ve onların aldığı kararları denetleme ve gördüğü yanlışları dile getirme işlevi ile yönetilen halk için önemli bir yapıyı oluşturmaktadır. Bu bağlamda mesleğinin gerektirdiği görevleri ve işlevleri yaşadıkları bölgede haber yaparak ifa eden gazeteciler, yerel halkın gözü, kulağı, dili olurken aynı zamanda da yerel kamuoyunun oluşmasında katkı sağlayan, yerel yönetim, yerel örgüt ve kurumları haber

yaparak halk adına denetleyen kişilerdir (Koçer, 2022:71; Bekiroğlu, 2008: 134; Bülbül, 2000: 9).

2.1.1 Yerel Örgütleri ve Kurumları Denetleme Mekanizması

İnsanlar birbirleriyle etkileşim kurdukları ilk andan itibaren, yaşanan olaylardan haberdar olma gereksinimi hissetmiştir. Bu gereksinim zaman içerisinde basını doğurmuştur. Basın, toplumdaki insanların bilhassa ekonomi, siyaset gibi yaşamı derinden etkileyen gelişmeler hakkında bilgilendirmektedir. Bu bilgilendirmenin karşılığında aynı zamanda da siyasi erkleri, kurumları ve ülke ya da yaşanan bölgedeki gelişmeleri takip ederek denetlemektedir. Dolayısıyla basın toplum içerisinde yerine getirdiği görevler neticesinde yürütme ve yargıdan sonra dördüncü kuvvet olarak kabul edilmektedir (Temel vd., 2012: 126).

Tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de bu kuvvet iki şekilde yapılanmıştır. Biri ulusal basın diğer ise yerel basındır. Ulusal basın geniş bir okuyucu kitlesine sahip olmasından dolayı genellikle yerel haberlere daha az ağırlık vermektedir. Yerel basın ise, yaşadığı bölgede gelişen olayları yörede yaşayan halka aktarmaktadır ve bu bağlamda da yerel örgütleri ve kurumları denetleme mekanizmasına sahip olmaktadır (Temel vd., 2012: 127).

Yerel basın denetleme görevini gerçekleştirirken; yerel yönetimlerin çalışmalarını ve bu çalışmalarla ilgili gerekli konuları il, ilçe ya da köyde yaşayan halka iletmektedir. Yerel yönetimler tarafından yöre halkının sorunlarına karşılık çözümlerin üretilip üretilmediğini, alınan kararların uygulanıp uygulanmadığını, siyasi erkler tarafından verilen vaatlerin gerçekleştirip gerçekleştirilmediğini denetlemektedir. Böylece yerel basın, aslında ulusal basının zorlukla gerçekleştirebildiği halk ve siyasi erk arasında çift yönlü bir iletişim kanalı oluşturarak halkın sesini yerel yönetimlere duyurmakta ve halkın beklentilerinin dikkate alınmasında öncülük etmektedir (Yılmaz, 2010: 137).

Yerel basın haberlerine konu olan denetleme mekanizmasını yerine getirirken kişi ve makam ayrımı gözetmemesi gerekmektedir. Ulusal medyanın nasıl hükümeti denetleme şansı varsa, yerel medyanın da mahalli idareleri denetleme şansı vardır. Yerelde görev alan belediye başkanlarının, valinin, kaymakamların, milletvekillerinin, belediye meclis üyelerinin, muhtarların vs. uygulamalarını izlemek, denetlemek ve izlenimlerini sorumlu olduğu yerel bölge içerisindeki halka aktarmak ve bir anlamda toplumu bilinçlendirmekle görevlidir. Yerel basının kendisine yüklenen bu görev gereği ebedteki kamunun çıkarlarını korumak, savunmak ve bu bağlamda da denetim ve eleştiri işlevini yerine getirmek zorundadır. Demokrasinin vazgeçilmez bu tutumu gereği aynı zamanda da kişileri ve çalışmalarını detaylı olarak araştırıp, incelemeden yargısız infaz yapmamalıdır (Vural, 1999: 85-86). Dolayısıyla kamu görevini doğru bir biçimde uygulayamayan, yargısız infazda bulunan hiçbir basın kuruluşu ya da

gazeteci kendini yaptıklarından ötürü dokunulamaz, sorumsuz ya da bağımsız göremez, görme savında bulunamaz (Gezgin, 2012: 12).

Yerel basının ana hedef kitlelerinden ve haber kaynaklarından biri olan yerel yönetim aynı zamanda yerel basının çalışma koşullarını, haber niteliklerini, ekonomik gücünü etkileyen önemli dış faktörü temsil etmektedir. Dolayısıyla yerel basının yerel yönetimle kurdukları etkileşim ve birbirlerine olan yaklaşımları önem teşkil etmektedir. Çünkü ulusal basında yönetim erkleri ile basın çalışanlarının yüz yüze gelmesi, sıklıkla iletişim kurması daha azken yerelde bu durum değişiklik göstermektedir. İl ya da ilçede mesleği ifa eden gazeteciler sıklıkla yerel erkler ile bir araya gelmektedir. Bu durumda yerel erklerle karşı eleştirel yazı yazmaları, örneğin birtakım yolsuzlukları ya da yanlış giden çalışmaları yazıya dökmeleri karşılığında yerel yönetimlerin başat aktörlerinin ağır tutumları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu tutum yukarıda da bahsedildiği gibi yerel basının ekonomik gücünü etkileyebildiği gibi basın çalışanlarının sosyal ve psikolojik yaşantısını üzerinde de hezimet yaratabilmektedir (Dağdelen, 2020: 52).

Diğer yandan, özgür ve bağımsız bir medya demokrasinin ve demokratik biçimde yaşamanın koşuludur. Basın, haber başta olmak üzere, diğer yazınsal türler, fotoğraf, görüntü ve film aracılığıyla halkın politik bağlamda bilinçlenmesine yardımcı olmaktadır (Bülbül, 2001: 65). Yerel basın temsilcilerinin, yerel çalışmaları denetlemesi ve böylelikle kaleme aldığı yazıları yayımlaması karşılığında oluşan çok seslilik demokrasinin vazgeçilmez bir unsurudur. Demokrasinin işlerlik kazanması öncelikle mahalle, köy, belde, ilçe ve illerden başlamaktadır. Dolayısıyla demokrasiye giden yol yerel birimlerden geçmektedir. Yerel birimlerde oluşan demokrasi bilinci ülke demokrasisine katkı sağlayarak bunun ülke geneline yayılmasında öncülük eder. Gerek yerel mekanizmaları denetlemesiyle gerekse bu denetlemeleri haber verme işleviyle yerel basın; bir ülkenin gelişmesinde, demokrasinin güçlenmesinde ve gelişmesinde önem teşkil etmektedir. Yöre halkında demokrasi kültürünün gelişmesinde, onların demokratik işleyişe katılmalarında yerel basın yaşamsal bir işleve sahiptir (Temel vd., 2012: 128).

2.1.2 Haber Verme ve Kamuoyu Oluşturma

Yerel basın gerçekleştirdiği haber işlevi sayesinde daha dar bir alanda ve lokal ölçülerde kamuoyu oluşturmaktadır. Bu kamuoyunun sınırları ve hareket alanı bir bölgeyi kapsamından dolayı bellidir. Dolayısıyla halkın beklentileri somut olarak ortadadır. Bireyler olayın doğrudan içinde yer almasından dolayı kısa zamanda ve net sonuçlar beklenmektedir (Vural, 1999: 71).

Bu bağlamda yerel basın yörede bulunması ve yöre halkıyla sık iletişimde olmasından dolayı kamuoyu oluşturma gücü en yüksek ve etkili olan kitle iletişim aracıdır. Yerel basın çalışanlarının ve yerel halkın etkileşim ve iletişim halinde olması sebebiyle yerel halk ve yerel

yönetimler haber verme mekanizması sayesinde dolaylı yoldan iletişim halinde olmaktadır. Dolayısıyla yerel basın, yöre halkının şehir yaşamındaki en büyük yardımcısı, başvuru kaynağı ve sesi durumundadır (Temel vd., 2012: 127-128).

Yerel gazeteler üzerlerine yüklenen misyon ve yayımlandıkları bölge gereği ulusal gazetelerin yapamadıkları haber, fotoğraf ve konuları ele almaktadır. Böylelikle şehirde yaşayan bireylerin şehirle olan ve şehir içindeki meselelerine karşı aidiyet duygusunu pekiştirmektedir. Yerel gazeteler sayesinde şehirde yaşayan halk, yaşam alanları ile ilgili hem bilgi sahibi olmaktadır hem de gündelik yaşamlarını yayınlanan haberlere göre şekillendirmektedirler. Örneğin; herhangi bir elektrik ve su kesintisinin yaşanacağını ya da bölgede yapılacak olan herhangi bir açılış ve çalışmadan halk, yerel gazeteler sayesinde haberdar olabilmektedir. Yöre halkı her ne kadar ulusal gazeteleri okumaya yönelimli olsa da bireyler kendileriyle ilintili konuları okumaya, gündelik yaşantılarını ve yaşadıkları şehrin içindeki meselelerden haberdar olabilmek için yerel gazeteleri okuma eğilimindedir. Yerel basının sarf ettiği bu mekanizma sayesinde aynı zamanda bulunduğu bölgenin, her sorununu ve aksaklığını haber konusu yaparak da ulusal basına kaynak oluşturmaktadır (Dağdelen, 2020: 49).

Yerel gazetelerin haber verme işlevini yerine getirmesiyle yöre halkı haber alma hakkı elde etmekte ve bu hak çerçevesinde sosyal bir fayda görmektedir. Toplumu harekete geçiren bu işlev, ortak bir düşünce yayarak bazı olayların ve durumların toplum tarafından bilinmesine olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda toplumsal bir hareketin oluşabilmesi için bilgi ve haber akışının da, sağlıklı ve düzenli bir şekilde iletilmesi gerekmektedir. Ancak yerel gazeteler tarafından verilecek haberlerin ve bilgilerin araştırılmadan, incelenmeden kamuyu yanıltacak şekilde yayınlanması hem toplumsal hem de bilişsel gelişmeyi geciktireceği için sosyal bir hezimette yaratacaktır. Dolayısıyla gazeteciler tarafından topluma sunulan haberde, yaşanan gerçeklik ile haberin içeriği arasındaki ilişki birbirini tamamlayıcı nitelikte olması gerekmektedir. Yörede yaşayan halka yanlış, taraflı ya da eksik haber sunularak olduğundan ve gerçeklerden farklı yönlendirilmelerinin önüne geçilmelidir. Ancak bu şekilde basın, gerçek toplumsal işlev yerine getirilmiş olacaktır (Vural, 1999: 83-84).

Yerel basın ve ulusal basın şeklinde ayırt etmeksizin, basın mensubu her nerede görevini ifa ediyor ve hangi kitle iletişim aracını kullanıyorsa yegane amacı haber vermek ve kamuoyu oluşturmaktır. Basın bu göreviyle birlikte, toplumu yönlendirmekte, yöre halkının tutumlarında ve düşüncelerine katkı sağlamakta, siyasal kararların alınmasında öncülük etmekte, ekonomik konularda yönlendirmekte ve bilinçlendirmekte etkili olmaktadır. Basının haber verme işlevinin bir başka yansıması toplumsal ve psikolojik alanlarda da görülmektedir. Toplumda yaşayan bireyleri eğitmek, eğlendirmek, dinlendirmek bunların somut örneklerini teşkil

etmektedir. Ayrıca ilan ve reklamlarıyla birlikte ekonomi ve sanayi alanlarının gelişmesinde katkıda bulunmaktadır (Bülbül, 2001: 69).

2.2 Yerel Basının Türkiye’deki Gelişim Süreci

Osmanlı döneminde eyalet sisteminden vilayet sistemine geçiş yapılırken belirli bölgelerde yayımlanmaya başlayan vilayet gazeteleri Türkiye’de yerel basının doğuşuna zemin hazırlamıştır. Osmanlı’da 1864 yılında bir nizamname ile birlikte vilayetler oluşturulurken, kentlere matbaalar da kurulmuştur. Kurulan bu matbaalar hem imparatorluğun kırtasiye ihtiyaçlarını karşılamak hem de gazete çıkartarak merkezdeki resmi kararları taşradaki insanlara iletme amacını gütmüştür (Değirmencioğlu, 2011: 20-21). Valilerin denetiminde bulunan vilayet gazeteleri, devlet ve kamu yönetimi çıkarlarını korumak amacıyla sansüre tabi tutularak ve yayımlanmıştır. İlk yerel gazete olma özelliği taşıyan bu gazeteler, padişahla ilgili haberlerin yanı sıra hükümet, vilayet ve kamu kuruluşlarının faaliyetlerini, merkezi ve taşra yönetimine ilişkin haberleri, kamu yöneticilerinin atanmalarını, takvim ve mevsim bilgilerini, edebi, bilimsel ve dini içerikleri de içermiştir. Bu gazetelerde ayrıca savaşta olan askerlerin durumu, askeri ve sivil okul sınavları, öğrencilerle ilgili bilgiler, temel gıda maddelerinin fiyatları, hava durumu, genel sağlıkla ilgili konular, doğal afetler ve benzeri doğa olaylarına, genel olaylara, kolluk kuvvetlerinin faaliyetlerine, gösterdikleri başarılar, yerel yöneticilerin çalışmaları, büyükelçi ve konsolos unvanına sahip yabancı temsilcilerin ziyaretlerine, yaşadıkları topluma karşı tutumlarına, kurdukları ilişkilere dair haberler yer almıştır. Bu haberlerin halk arasında hızla yayılması için kentin önemli cadde ve sokaklarının kavşaklarına bu gazeteler asılmıştır (Eğilmez, 2022; 35). Ayrıca, bu gazeteler yıkılmak üzere olan Osmanlı İmparatorluğunun savunmasını yapmak, imparatorluk sınırları içerisinde yaşayan gayrimüslimlerin ve bağımsızlık hareketlerine katılma amacını benimseyen milliyetçileri engellemek, halka ve diğer devletlere Osmanlı İmparatorluğunu güçlü göstermek, bu anlamda bir imaj yaratmak amacıyla da yayımlanmıştır (Dağdelen, 2020: 47-48).

Osmanlı İmparatorluğu’nda gazete yayıncılığına dair ilk adımlar, 1828’de Mısır Valisi olan Kavalalı Mehmet Ali Paşa’nın girişimleriyle başlamıştır. “Vaka-i Mısıriyye” adıyla yarı Türkçe yarı Arapça olarak yayımlanan bu gazete, Mısır’ın genel durumu, İstanbul ile olan ilişkiler ve siyasi gelişmeler gibi konulara odaklanmıştır. Gazetenin yayın politikası, Osmanlı İmparatorluğu’nun bölünmesini engellemek için ayrılıkçı akımları ortadan kaldırmayı hedeflemiştir. Daha sonra Girit Valisi olan Kavalalı Mehmet Ali Paşa, 1830’da bu önemli Akdeniz adasında “Vaka-i Giridiye” adıyla gazete daha çıkarmıştır. Bu gazete de “Vaka-i Mısıriyye” gibi, imparatorluğun bütünlüğünün korumak ve ayrılıkçıları bastırmak amacıyla yayın yapmıştır. Osmanlı İmparatorluğu, bu iki gazetenin başarısını göz önünde bulundurarak,

yerel gazeteler aracılığıyla ayrılıkçı grupların etkisini azaltmanın ve yerel halkın bilinçlenerek merkezi hükümetle olan bağlarını güçlendirmenin önemini kavramış ve bu yayınlara önem vermiştir (Eğilmez, 2022; 35-36).

Öte yandan, Osmanlı İmparatorluğu'nda 1864 tarihli Vilayetler Nizamnamesi ile taşra teşkilatı yeniden düzenlenerek eyalet sisteminden vilayet sistemine geçilmiştir. Bu kararla birlikte günümüzde büyük bir bölümü Türkiye topraklarında bulunmayan Tuna, Bosna, Suriye, Erzurum, Halep, Edirne ve Trablusgarp vilayetleri kurulmuştur. Bu vilayetlerde ilk yerel gazeteler 19. yüzyılın ortalarında çıkmıştır (Şeker, 2007: 28). Türkiye'nin ilk yerel gazetesine ilişkin tartışmalarda iki gazete ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki Suriye'deki iç karşılıkları önlemesi amacıyla görevlendirilen Fuat Paşa'nın Türkçe ve Arapça olarak 1860'ta çıkarttığı Hadikat el-Ahbar gazetesidir (Çavuş, 2017: 21). İkincisi ise günümüzde Bulgaristan sınırları içerisinde bulunan Tuna kentinde yayımlanmaya başlayan Tuna gazetesidir. Bulunduğu kentten ismini alan Tuna gazetesi, Tuna Valisi Mithat Paşa tarafından 1865'te çıkartılmıştır. Önceleri haftada bir çıkan bu gazete, sonraları haftada iki kez yayımlanmaya başlamış ve 1 Haziran 1877'ye kadar sürekli olarak çıkmıştır. Tuna gazetesinin ilk sayıları Türkçe ve Bulgarca olarak çıkmış, 9. sayısından itibaren iki dil birbirinden ayrılarak, gazetenin hem Türkçe hem de Bulgarca sayıları ayrı nüshalarda yayınlanmıştır (Topuz, 2003: 382). 1860'ta yayımlanmaya başlayan Hadikat el-Ahbar ve 1865'te yayımlanmaya başlayan Tuna gazetesini aynı yıl Şam'da "Suriye", 1866'da Trablusgarp'ta "Trablusgarp" adındaki gazeteler izlemiştir. 1867'de ise dört vilayette daha gazete yayımlanmaya başlanmıştır. Bunlar; Halep'te "Gadir el Fırat" gazetesi, Cebeli Lübnan'da "Lübnan gazetesi", Erzurum'da "Envar-ı Şarkıye gazetesi" ve Girit'te "Girit gazetesidir" (Şeker, 2007: 29).

1987'den itibaren Osmanlı İmparatorluğunda vilayet gazeteleri uygulaması giderek yayılmış, İstanbul dışındaki Osmanlı vilayetlerinde 29 gazete daha yayımlanmaya başlamıştır. Bunlardan 22'si vilayet gazetesidir. Beyrut'tan Girit'e kadar genellikle bulundukları vilayetlerin adlarını taşıyan bu gazetelerin çoğu Türkçe'nin yanında vilayette konuşulan ikinci, bazen de üçüncü dillerde yayın yapmıştır (Şeker, 2007: 29; Büyükbaykal, 2012: 84-85).

Diğer yandan, II. Meşrutiyet dönemine kadar İstanbul dışındaki kentlerde vilayet gazeteleri ile yayınlar yapılmasına karşılık 1908'de sansürün kaldırılmasıyla ve devlet eliyle kurulan bu vilayet matbaalarında özel kişilerinde yararlanmasına izin verilmesiyle sayesinde özel yayıncılığın doğması sağlanmıştır. Vilayet gazeteleri ile başlayan yerel basın süreci, 1. Dünya Savaşı'nın Osmanlı İmparatoru'nun aleyhine sonuçlanmasıyla doruk yaşamıştır. Zira işgal güçlerinin ülke topraklarına girmesi üzerine Anadolu'da bu işgallere karşı tepkiler yükselmiş birçok gazete yayın hayatına başlamıştır. İşgalleri kabul etmeyen Türk halkı, Mustafa Kemal Atatürk'ün liderliğinde örgütlenmeye başlamıştır. Milli Mücadele dönemi

olarak anılan bu zaman diliminde direnişi güçlü kılmak, milis güçleriyle halk arasında bilgi akışını sağlayabilmek için özellikle yerel basından yüksek ölçüde yararlanılmıştır. Anadolu gazeteleri bu dönem içerisinde kurtuluş mücadelesinde işgal edilen Anadolu topraklarını korumak, halkı bu işgallere karşı bilinçlendirmek amacıyla yayınlar yapmıştır. Gazetelerde yayımlanan haberler halkı işgallere karşı bilinçlendirmiş bu sayede Milli Mücadele'nin kazanılması sağlamıştır. Yayınlar genellikle aydınlar, öğretmenler ve gençler tarafından yapılmıştır. Halk aydınlarının kendi sermayesiyle çıkarttığı bu gazeteler Cumhuriyet'in kuruluşunda da etkin rol oynamıştır (Arıkan, 2008: 12; Koçer, 2022: 72; Ayhan ve Demirsoy, 2005: 131; Eğilmez, 2022: 36).

Bu dönem içerisinde Anadolu basını, aydınlar, öğretmenler ve gençler sayesinde İstanbul basınının aksine ülkenin işgaline karşı çıkan yayınlar gerçekleştirmiştir. Yazıya alınan haberler ile birlikte yerel basınla halk bütünleşmiş ve yerel basının en etkili olduğu dönem yaşanmıştır. Gerçekleştirilen işgallere karşı çıkan Anadolu basını bu sayede gücünü Milli Mücadele döneminde bulmuştur. Ayrıca Milli Mücadele döneminde halkın, savaşa karşı örgütlenmesini, bilgi akışının ve kontrolünün sağlaması amacıyla Mustafa Kemal Atatürk önce 1919'da Sivas'ta İrade-i Milliye gazetesini, ardından da 1920'de Ankara'da Hâkimiyet-i Milliye gazetesini kurmuştur. Bu gazeteler Anadolu'nun her köşesine dağıtılmış ve mücadele. İçinde enformasyonun sağlanması, halkın motivasyonunu diri tutulması için önemli görevleri üstlenmişlerdir. Diğer Anadolu şehirlerinin de bu ağa katılmasıyla birlikte Türkiye'de İstanbul'dan bağımsız hatta onu yönlendiren bir Anadolu basını örneği ortaya çıkmıştır. Bu dönem içerisinde Anadolu'da çıkan gazete sayısı 100'ü bulmuştur. Bilhassa Artvin, Adana, Konya, Erzurum, Kastamonu, Amasya, Bartın, Trabzon ve Muğla şehirlerinde yayımlanan gazeteler zor şartlar altında yayın yapabilmesine karşılık halkı Milli Mücadeleye karşı bilinçlendirmeye devam etmiştir (Büyükbaykal, 2012: 85; Koçer, 2022: 72).

Mustafa Kemal Atatürk'ün talimatları doğrultusunda 1919'da başlayan Milli Mücadele döneminden 1938 yılının sonuna kadar Türkiye genelinde toplamda 582 gazete yayın hayatına adım atmıştır. Bu gazetelerin 176'sı İstanbul'da, 406'sı ise Milli Mücadelenin gerçekleştiği Anadolu kentlerinde yayımlanmıştır. Dağılımları incelendiğinde, İzmir'de 54, Trabzon'da 28, Adana'da 27, Ankara'da 25, Bursa'da 24, Samsun'da 16, Eskişehir'de 13, Kastamonu'da 12, Gaziantep'te ise 11 gazete çıkarılmıştır. Bununla birlikte, 11 ilde birer gazete yayımlanmış, 10 ilde ise hiç gazete yayımlanmamıştır (Girgin, 2001: 113).

23 Temmuz 1923'te Milli Mücadele'nin sona ermesinin ardından 29 Ekim 1923'te Cumhuriyet'in ilan edilmesi, yerel basının gücünde azalmaya neden olmuştur. Zira yeni kurulan devlete karşı bilhassa hilafeti savunanlar ve devrimlere karşı aleyhte yayın yapan yerel gazeteler kapatılmış, yöneticileri, yazarları İstiklal Mahkemeleri'nde yargılanmıştır. Aynı dönemde, bir

dizi isyan ve yeni rejime direnç gösterenlerin ortadan kaldırılması amacıyla çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile Cumhuriyet'e eleştirel yaklaşan ve aleyhte yayın yapan tüm gazeteler kapatılmıştır. Bu sürecin akabinde 1928 yılında gerçekleştirilen harf devrimi Türk basınında mühim değişikliklere yol açmıştır. Arap harflerinden Latin harflerine geçilerek oluşturulan yeni alfabeye geçiş ciddi problemler doğurmuştur. Zira harf inkılabına geçiş süresi kısa sürmüş, öncesinde herhangi bir altyapı geçişi ve maddi ortam hazırlanmamıştır. Bu yüzden, devrimden en çok yerel basın ve yörede yaşayan halk etkilenmiştir. Dönem içerisinde hükümetin desteğine karşı İstanbul'da yayın yapan gazetelerin toplam tirajı 30-38 binlerden 20 binlere düşmüştür. Anadolu'da yaklaşık 2 bin 500 tirajla yayın yapan yaklaşık 400 mahalli gazete de olumsuz etkilenmiştir. Mahalli yayınların büyük bölümü, yöredeki kitlelerini kaybetmesinden dolayı kapanmıştır. Kapanmayan az sayıdaki gazete de yayınlarına ara vermiştir. Bu gelişmeler üzerine 1931 senesinde Matbuat Hürriyeti ve Matbu Eserler Neşri Hakkında kanun çıkarılmıştır. Bu kanun, daha önce Milli Mücadele ve Cumhuriyet karşıtı yayın yapanların gazete çıkarmasına yasak getirmiştir. Gazete kapatma yetkisi de Bakanlar Kurulu kararına bağlanmış, yeni gazete ve mecmua çıkarabilmek için bulunulan yerin en büyük mülki idari amirine bilgi verilmesi gerekliliği getirilmiştir (Eğilmez, 2022; 37-38).

Diğer yandan, gazetelerin dönem içerisinde kağıt ve teknik açıdan da CHP iktidarına bağımlı olması sebebiyle ulusal basında olduğu gibi yerel basında tek parti çizgisine uygun yayınlar yaparak iktidardan övgüyle bahsedilmiştir. 1937'ye kadar ki dönemde gazeteleri için resmi ilan dağıtımı olmamasından kaynaklı iktidar bağımlılığı devam etmiştir. Yaşanan süreçte özel reklam geliri olmamasından dolayı gazetelerin resmi ilan dağıtımı sayesinde yaşaması ancak mümkün olmuştur. 1937 yılında İkinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla Türkiye'de 1940 yılında sıkıyönetim ilan edilmesi basın özgürlüğünü büsbütün ortadan kalmıştır. Savaş yıllarında gazetelerin kağıt yoksunluğu yaşaması, radyo ile haberin daha hızlı yayılması sebebiyle yerel gazeteler giderek gerilemiştir (Koçer, 2022: 72-73).

2. Dünya Savaşı'nın ardından Türkiye'de tek partili siyasi rejim yerini çok partili rejime bırakmıştır. 1945 yılından sonra siyasal partilerin kurulmasıyla birlikte gazete sayısında da önemli artışlar yaşanmış bu sayede yazılı basında çok seslilik hakim olmuştur. Bu dönem içerisinde başka partilerin kurulmasıyla birlikte, partileri destekleyen gazetelerde ortaya çıkmış, basın Demokrat Parti'nin en büyük destekçisi olmuştur. Zira, DP muhalefet konumunda olduğu yıllarda iktidara gelmesiyle gazetelere basın özgürlüğü ortamı sağlayacağını taahhüt etmiştir (Koçer, 2022: 69-73). 14 Mayıs 1950'de DP'nin iktidara gelmesiyle birlikte Anadolu'da kamplaşmış bir yerel gazetecilik örneği doğmuştur. II. Meşrutiyetin başında olduğu gibi çok partili siyasi rejime geçilmesinin ardından da birçok gazete yayın hayatına başlamıştır. Ancak DP iktidara gelmesinin ardından verdiği vaatlerin arkasında durmamış ve gazetecilere çeşitli

cezalar vermiştir. DP döneminde 2324 gazeteci hakkında soruşturma yapılmış 818 gazeteci de çeşitli cezalar almıştır (Ayhan ve Demirsoy, 2005: 133).

Öte yandan, 27 Mayıs Askerî Müdahalesi sonrasında Anadolu basını tekrardan yükselişe geçmiştir. Bu dönemde İstanbul'da eskiyen teknolojilerin yerel basına aktarılması gerçekleşmiştir. Böylece yerel basına tekrardan bir hareketlenme gelmiş ve içerik bakımından kalemini geliştirmiştir. Yapılan bu transfer neticesinde 1964 yılında 66 il ve 138 ilçede, 322 günlük ve 205 haftalık gazete yayınlanmıştır. 1960 yılında yaşanan bir diğer önemli gelişme de dönemin ulusal gazetelerinin taşradaki illere ulaşmak amacıyla yeni dağıtım organizasyonları kurması olmuştur. Bu gazeteler çeşitli illerde baskı tesisleri kurarak yerel gazetelerin günümüze kadar uzanan başat sorunlarından birini meydana getirmiştir. 1970'li yıllara gelindiğinde ulusal gazetelerin belirli bölgelerdeki taşra kentleri için çıkarttığı ekler ve renkli fotoğraf yayınları sebebiyle halkı kendisine çekmiştir. Böylece Anadolu basını Milli Mücadele yıllarındaki işlevini kaybederek köksüzleşmiştir (Ayhan ve Demirsoy, 2005: 133-134).

1980 yılında ise 24 Ocak kararları ile birlikte Türkiye, liberal ekonomi sistemine geçmiştir. Karar neticesinde basının kamu görevi işlevi giderek azalmıştır. Bu durum genellikle yaygın basında görülse de yerel basına da yansımıştır. Üstelik 1980 darbesinin getirdiği askeri yönetim koşulları sebebiyle de yüzlerce gazeteci yargılanmış ve birçok gazete kapatılmıştır (Karaduman ve Duru, 2023: 143). Diğer yandan, 1990'larda basında tekelleşme sürecinin ilk adımları görülmeye başlanmıştır. Liberal ekonomi ile birlikte ortaya çıkan özel reklamlar sayesinde görece Türkiye'nin gelişmiş olan illerinde güçlü yerel gazeteler varlık göstermiştir. 2000'li yıllara gelindiğinde ise, Türkiye'de yerel gazetecilik ikiye bölünmüştür. Türkiye'nin daha küçük il ve ilçelerinde az sayfalı, eski teknolojiyle ve resmi ilanlarla yayın yapan gazetelerin yanında daha büyük, sosyoekonomik gelişimi ileri olan illerde ya da bölgelerde ofset teknoloji ile üretilen, çok sayfalık, zengin içeriğe sahip ve internet altyapısını kullanmaya başlayan, kendi haber kadrosunu oluşturmuş, özel haber, röportaj ve analizleriyle bulundukları bölgenin nabzını tutabilen yerel gazeteler ortaya çıkmıştır (Eğilmez, 2022; 41; Şeker, 2007: 27-28).

Günümüzde ise yerel gazeteler içerik, teknik ve çalışan bakımından oldukça yetersiz durumda kalmıştır. Gelişen teknoloji ile birlikte ulusal gazetelerin her geçen gün dijital medya güçlerini geliştirmesi, sosyal medyalarını aktif biçimde kullanması ve yüksek teknolojik aletlere erişimlerinin olması sebebiyle gerek haber içeriği gerekse fotoğraf ve video kalitesiyle kamuoyunu kendisine çekmektedir. Ulusal gazetelere göre, sosyal ağları daha yavaş gelişen yerel gazeteler çoğu zaman özgün içerik üretememesinden ve bu bağlamda rutin haberlere bağlı kalmalarından dolayı hem etkin bir kamuoyu oluşturamamakta hem de okunmamaktadırlar (Karaduman ve Duru, 2023: 143).

2.3 Tarihsel Süreç İçerisinde Antalya Basını

Antalya’da basın hayatı birçok olumsuz girişimin ardından doğmuştur. Bu olumsuz girişimlerin ilki 19. yüzyılın ikinci yarısında gerçekleşmiştir. Bu dönemde Trablusşamlı Esad Kerim, Antalya’da her hafta cumartesi günleri yayınlanması planlanan “Teke” adında Türkçe yayımlanacak ticari bir gazete çıkartmak için Dâhiliye Nezareti’ne müracaatta bulunmuştur. 24 Ocak 1889 tarihinde Teke Sancağı Meclisine başvuran Esad Kerim’in bu talebi Dâhiliye Nezareti tarafından olumlu karşılanırsa da, gazetenin çıkartıldığına dair herhangi bir bilgi günümüze ulaşmamıştır (Dayar, 2011: 12-13).

Osmanlı döneminde İsa Kerim’in bu girişimini 1913 yılında Antalya Sultanisi yani bugünkü ifadeyle Antalya Lisesi öğretmenlerinden Philip Efendi takip etmiştir. Bu dönem Antalyalı Philip Efendi, “Antalya” isminde bir gazete yayımlamak için Antalya Musarrıflığı’ndan izin almıştır fakat Philip Efendi’nin bu isteği kabul görmemiştir. Philip Efendiden sonra I. Dünya Savaşı’nın başlarında Macit Selekler “Belkıs” gazetesini yayımlamak istemiştir ancak bu girişimde o dönem Antalya’nın tek matbaası olan Nikolaos Melis Matbaası’nın bir gazete çıkartabilecek kapasitede olmaması nedeniyle sonuçsuz kalmıştır (Dayar, 2011: 13).

Tüm bu olumsuz girişimlerin ardından Antalya’da basın hayatının doğuşu Milli Mücadele yıllarında İzmir’den Antalya’ya gelen ve “Antalya’da Anadolu” gazetesini yayımlayan Haydar Rüştü Öktem tarafından gerçekleştirilmiştir. Antalya’da Anadolu gazetesini sırayla 1922 yılında “Antalya”, 1924 yılında “Tenvir”, 1925 yılında “Akdeniz”, 1926 yılında “Yeni Türkiye”, 1927 yılında “Resmi Antalya”, yine aynı yıl “Zümrütova”, 1946 yılında “Yeşil Antalya” ve 1947 yılında “Şelale” isimindeki gazeteler takip etmiştir (Gönüllü, 2008: 77).

Antalya’da her ne kadar basın hayatının başlangıcı geç olmuş olsa da II. Meşrutiyet yıllarına kadar Antalya’nın bağlı olduğu Konya Vilayetinde yayımlanan pek çok gazetede Antalya’ya dair haberlere yer verilmiştir. Konya gazetelerinde yer alan Antalya haberlerinin artması, bu gazetelerin sayfalarında “Antalya Havadis” veya “Antalya Muhabirlerimizden” basmakalıplarının kullanıldığı köşelerin oluşturulmasına neden olmuştur (Dayar, 2011: 13). Dolayısıyla Antalya’nın ilk gazetecileri de bu bağlamda Konya gazetelerinde Antalya’dan haber ileten seyyar muhabirlerden oluşmuştur (Dayar, 2019: 28).

Öte taraftan yıkılış sürecindeki Osmanlı İmparatorluğu’nun devamlı muharebede oluşu, akabinde patlak veren 1. Dünya Savaşı yılları her bölgede olduğu benzer biçimde Antalya’da da bilgiye ihtiyacı, olup bitenin süratle öğrenilme isteğini artırmıştır. Bunun yanı sıra Antalya, 1. Dünya Savaşı ve Milli Mücadele döneminin yıkıcı etkisine maruz kalan bir coğrafya olmamıştır. Mart 1919-Mayıs 1921 yılları arasında her ne kadar İtalyan işgali altındaymış gibi gözüксе de Antalya, görece olarak İstanbul, İzmir ve Ankara gibi benzer biçimde yıpranmalar

göstermemiştir. Kentin bu özelliği Milli Mücadele için destek veren birçok gazeteci, fikir ve devlet adamı için çekim nedeni olmuştur. Yunan işgali altındaki Ege'den bilhassa İzmir'den aralarında Haydar Rüştü Öktem ve Arif Bey'in de olduğu birçok gazeteci Antalya'ya gelerek faaliyetlerini burada yürütme kararı almıştır (Eğilmez, 2022; 58).

Milli Mücadele yıllarında Antalya basınında yaşanan hareketlilik çok partili siyasal hayata geçilmesiyle de pekiştirilmiştir. Milli Mücadele yıllarında ülke topraklarının işgalcilerden kurtulması için yayınlar yapan Anadolu gazeteleri, çok partili siyasi yaşama geçişle birlikte bir canlanma yaşamıştır. Çok partili siyasi yaşama geçilen 1946 yılında Antalya basınına bakıldığında, Mazlum Adıson'un sahibi olduğu Antalya Basımevi, Sadrettin Tunca'ya ait Turan Basımevi ve Turan Kitapevi ile haftada bir yayımlanan Antalya gazetesinin yerel basına hakim olduğu görülmektedir. Bu dönemde Antalya'da Demokrat Parti'nin il ve ilçe örgütlülüğünü arttırmasıyla yayın yapan yerel gazeteler muhalefet ve iktidar partisi arasındaki çekişmenin aracı haline gelmişlerdir. Antalya yerelinde bulunan gazeteler bu çekişmeler sonucunda bazen açıktan bazen de örtülü olarak taraflı bir biçimde haber yapmışlardır (Özçetin vd., 2019: 146).

Öte yandan Antalya basını, 1960 ve 1980 yılları arasında darbeler sonrası kabul eden anayasa ve gelişmelere göre yeniden yapılanmıştır. Ancak dönem içerisinde Türkiye'nin tüm şehirlerinde olduğu gibi Antalya'da da basın maksadı dışında kullanılmıştır. Zira, Antalya basını yöre halkının sorunlarını, problemlerini duymamış, çözüm üretme noktasında yayın yapmak yerine ülkedeki siyasi konuları çekişme haline getirmiş ve bu doğrultuda kendi ideolojilerine uyan partiler için yayınlar yapmışlardır. Bu durumdan mesleki eğitimin eksikliği, profesyonel iş anlayışının olmayışı, ekonomik yetersizlikler ve kurumsallaşamamanın etkisi büyüktür. Ancak ülke genelindeki ekonomik gelişmelere paralel olarak Antalya ekonomisini ilgilendiren, kentin kalkınmasında önemli rol oynayacak gelişmeler, tarım ve turizmin ilerletilmesi başta olmak üzere kenti ilgilendiren birçok konuda görüş ve önerilere dayalı haber ve yazıların kaleme alındığı görülmektedir. Antalya'nın coğrafi konumu, doğal özelliklerinin ekonomik kazanca çevrilmesi için yapılması gerekenler, konuyla ilgili fikir, görüş ve öneriler her zaman Antalya basınında yer bulmuştur (Eğilmez, 2022; 61).

Diğer yandan, 24 Ocak 1980'de Liberal ekonomiye geçiş kararıyla birlikte tüm Türkiye'de olduğu gibi Antalya yerel basınında da yeni bir dönem başlamıştır (Ataberk ve Bayram, 13; 2009). Bilhassa 1991-2000 yılları arasında yeni çıkarılan günlük gazetelerin artması buna ek olarak yerel radyo ve televizyon yayıncılığının gelmesiyle Antalya'da çok sayıda gazete, dergi, radyo ve televizyon yayın hayatına başlamıştır (Üstün, 2019: 267; Karaduman ve Duru, 145; 2023).

Antalya’da 1980’lerin sonunda ve 1990’ların başında başta Hürriyet, Sabah, Zaman ve Akşam gazeteleri olmak üzere pek çok yaygın gazete bölge ekleri çıkartmıştır. Ayrıca Antalya’da bu dönem de Reuters Haber Ajansı’nın şehirde muhabir bulundurması, İhlas Haber Ajansı’nın büro kurması gibi önemli gelişmeler yaşanmıştır. Ulusal gazetelerin bölge ekleri Antalya çevresinde bulunan Isparta, Burdur, Afyon ve Fethiye’de dağıtım gerçekleştirmişlerdir. Yaygın gazetelerin Antalya’da açtığı bölge temsilcilikleri sonrasında burada bulunan halk özel reklamlarını yerel gazeteler yerine ulusal gazetelerin bölge eklerine vermeyi tercih etmişlerdir. Aynı zamanda gazetelerin bölge ekleri sebebiyle yine Antalyalı okuyucular tarafından bu gazeteler tercih edilmiştir. Böylelikle Antalya’da bulunan yerel gazeteler tiraj kaybına uğramışlardır. Mart 2009 yerel seçimleri sonrasında küresel ekonomik krizin yaşanmasıyla zaman içerisinde bu gazeteler bölge müdürlüklerini kapatmış ve bölge eklerine son vermişlerdir (Ataberk ve Bayram, 20-21; 2009). Ayrıca yine bu dönemde turizme yönelik yerli ve yabancı yayınların faaliyete geçmesi ile 1989’da tasarruf tedbirleriyle kapatılan Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü şubesinin 1995’te yeniden faaliyete başlaması da mühim olayların içerisinde yer almaktadır (Eğilmez, 2022; 62; Ataberk ve Bayram, 20-21; 2009).

Antalya’da 2000’li yıllara gelindiğinde ise gazeteler için resmi ilan yayımlama şartlarının eşitlenmesi, baskı teknolojilerinin ucuzlaması, Antalya nüfusunun artması ve ilçe belediyelerin kurulması sonucunda gazete sayısında artış gözlemlenmiştir. Emsal olarak; 1980’lerin başında resmi ilan yayımlama hakkında sahip 4 gazete varken yukarıda sayılan unsurların birleşmesiyle birlikte bu sayı 2009 yılında 14 olmuştur (Üstün, 2019: 12).

Günümüzde ise Basın İlan Kurumu (BİK) 2024 yılı Mart ayı verilerine bakıldığında Antalya’da yayımlanan resmi ilan ve reklam verebilecek 28 gazete bulunmaktadır. Bu rakam 2009’daki verilerin çok üstündedir. Verilere göre kent merkezindeki ilçelerde yayınlanan, resmi ilan ve reklam verebilecek nitelikte 11 gazete bulunmaktadır. Bu gazeteler, Akdeniz Gerçek, Akdeniz Manşet, Akdeniz’de Yeni Yüzyıl, Antalya Ekspres, Antalya Gündem, Antalya Körfez, Antalya Son Haber, Hürses, İleri, Lider ve Yüz Yüze’dir. Bu gazeteler dışında merkez ilçelerde yer almayanlar ise şu şekildedir; Alanya ilçesinde “Alanya Postası”, “Gerçek Alanya”, “Yeni Alanya”. Elmalı ilçesinde “Toros”, Finike ilçesinde “Antalya A Gazetesi”, “Finike Akdeniz”, Gazipaşa ilçesinde “Gazipaşa Manşet”, Gündoğmuş ilçesinde “Gündoğmuş”. Kaş ilçesinde “Kaş Aydın Haber”. Kemer ilçesinde “Kemer Gözcü”, Korkuteli ilçesinde “Korkuteli Gündem”, “Korkuteli Manşet”. Kumluca ilçesinde “Batı Antalya”. Manavgat ilçesinde “Akdeniz Haber”, “Manavgat’ın Sesi”, “Nehir”. Son olarak da Serik’te “Toros” gazeteleri bulunmaktadır. BİK’in verilerinden de anlaşılacağı üzere Antalya’nın Alanya ve Manavgat ilçeleri sayı bakımından diğer ilçelere göre daha çok yerel gazeteye sahipken bu ilçeleri

sırasıyla Finike ve Korkuteli takip etmektedir <https://ilanbis.bik.gov.tr/Uygulamalar/AylikListe> (Erişim tarihi 30.03.2024)

Antalya'daki yerel gazeteler günümüz itibariyle teknik altyapısı zayıf, ekonomik açıdan ehil olmayan ve resmi ilanlara muhtaç oldukları görülmektedir. Bu duruma yeterince kamuoyu oluşturmada ve gündem belirlemede Antalya gazetelerinin ne kadar yetersiz kaldıkları ortadadır. İl ve ilçelerdeki gazetelerin sayfalarında sivil toplum örgütlerinin yanı sıra belediyeler, valilikler, adliye ve siyasal parti temsilciliklerinden, turizm ve tarım kuruluşları, bunların oluşturdukları meslek örgütlerinden ehil ölçüde hususi gündem yaratacak haberlerin üretilmediği, daha çok ajans kaynaklı haberlerin kullanıldığı görülmektedir. Yerel gazetelerin, kendilerinden beklenen haberleri üretemedikleri, dolayısıyla yöre gündemi belirlemede etkili olamadıkları gözlenmektedir. Sadece Antalya'ya özgü olmayan bu sorunun, Türkiye genelindeki yerel basının kuruluşlarının tamamında görülen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Eğilmez, 2022; 64-65).

2.3.1 Osmanlı Döneminde Antalya'daki Yerel Gazeteler

Antalya'da Osmanlı döneminde 2 gazete yayın hayatına başlamıştır. Bunlardan ilki “Antalya'da Anadolu Gazetesi” bir diğeri de “Antalya Gazetesidir”. Bu bilgiler ışında bölüm kapsamında iki gazete incelenmiş, gazetelerin hangi yıllarda yayın hayatına başladıkları ve tarihsel süreçleri ele alınmıştır.

2.3.1.1 Antalya'da Anadolu Gazetesi

Antalya'da basın hayatı, Haydar Rüştü Öktem'in çıkarttığı “Antalya'da Anadolu Gazetesi” ile başlamıştır. Adı geçen gazete Antalya'da yayımlanmadan önce Mondros Mütarekesi'nden sonra Türklerin haklarını savunmak ve destek vermek için “Anadolu” ismiyle İzmir'de yayımlanan bir gazeteydi. Bu süreçte İzmir'in Yunanistan tarafından işgaline basın aracılığıyla karşı çıkan Haydar Rüştü Öktem, Rumların ve itilafçıların saldırıya devam etmesi ve Yunanlılar tarafından hedef alınması sebebiyle gazetesini İzmir'den taşımak istemiştir. Bu doğrultuda gazetesini ilk olarak İstanbul ve Balıkesir'de çıkartmak istemiş ancak İstanbul hükümetinden dolayı isteğini gerçekleştirememiştir. Haydar Rüştü Öktem gazetesini yayınlamak için bir yer ararken Antalya'da karar kıldığı Antalya'da Anadolu gazetesinin ilk nüshasında belirtilmektedir (Gönüllü, 2020: 325; Dayar, 2011: 15; Güçlü, 2012: 36).

19 Aralık 1920 tarihinde ilk nüshası yayımlanan Antalya'da Anadolu Gazetesinde Rüştü Öktem hem Antalyalılar seslenmiş hem de Anadolu gazetesinden önce Antalya'da yayımlanan

başka bir günlük gazete olmadığını açıkça belirtmiştir* (Ataberk ve Bayram, 2009; 9). Gazete yayın hayatına ilk başladığı sıralarda cumartesi hariç her gün 2 sayfa olarak çıkartılmıştır. 1922 yılından itibaren sayfa sayısının 4'e yükseltmiş ve gazetenin fiyatını da 100 paradan 5 kuruşa çıkartmıştır. Ayrıca 6 Mart 1922'den itibaren Haydar Rüştü, sahip ve başyazar olarak gösterilmiş, gazetenin mesul müdürü ise Hafız Zühtü olmuştur (Gönüllü, 2020: 325; Arıkan, 2008: 14-17).

Antalya'da Anadolu gazetesinin son nüshası 10 Eylül 1922 tarihli dir. Antalya'da 533 sayı çıkan Antalya'da Anadolu gazetesi, yayın hayatı boyunca Haydar Rüştü'nün evinin bodrum katında İzmir'den getirdiği küçük bir tipo ve buhar makinası ile basılmıştır. Haydar Rüştü, İzmir'in Yunan işgalinden kurtulmasının ardından gazetesini tekrardan İzmir'e taşıma kararı almış ve bu durumu da Antalya halkına gazetesini son sayısında duyurmuştur* Antalya'da Anadolu gazetesi İzmir'e dönerken yerini "Antalya" isminde bir gazeteye bırakmıştır (Dayar, 2011: 67; Ataberk ve Bayram, 2009: 9).

Haydar Rüştü Antalya'da Anadolu gazetesini son olarak 1922 tarihinde yayımlayıp İzmir'e dönmüş olmasına rağmen Antalyalılar gazetenin Antalya'da yayımlandığı süreç içerisinde Haydar Rüştü'nün hizmetlerini unutmamış ve Cumhuriyet Halk Fıkrası Antalya Heyet-i Merkeziyesi kendisini 25 Aralık 1925'te fahri hemşehriliğe kabul etmiştir. 7 Kasım 1925 tarih ve 878 sayılı kanunla da Haydar Rüştü fahri hemşehriliğe kaydedilmiştir (Gönüllü, 2020: 326).

* "Antalya'da ilk defa bir günlük gazete çıkıyor. Bu gazetenin tarafımdan çıkarılması benim için büyük bir bahtiyarlıktır. Bu bahtiyarlığa nailiyetimden (murada ermek) dolayı evvela Cenab-ı Hakk'a hamd ve şükran ederim. Birçok muhterem zatlar bu gazetenin çıkarılması için bize muavenette (yardımda) bulundular. Bilhassa sabık Antalya Mutasarrıfımız Kemal Beyefendi'nin yardım ve teşvikleri daima hatırlamamızı minnet ve teşekkür hisleri ile tezyin edecektir. Muhterem Mutasarrıf ve Kumandanımız Aşir Bey ile Müdafaa-i Hukuk Cemiyeti'nin de gazetemiz hakkında büyük lütuf ve hizmetlerinin medyun-u şükranımız (şükran borçlusu). Pek ağır olan makinelerimizin otomobille gümrükten matbaamıza naklini temin eden İtalyan kumandanı cenaplarına da arz-ı teşekkür ederiz. İntişarımızı (yayımlanma) sabırsızlıkla bekleyen pek çok lütfekar arkadaşımız, aziz okuyucularımız vardır. Onlardan her gün ve her saat teşvikler ve muvafakkiyetler temennilerini işitiyoruz. Cümlesine teşekkür ederiz. Anadolu Gazetesi Müdüriyeti." (Dayar, 2011: 66).

* "Muhterem Antalyalılara; 1336 (1920) senesinin Ocak ayının on dokuzuncu Pazar günü Antalya'da intişara (yayın) başlayan Anadolu, bugün, buradaki hizmetlerine neşriyatına ara veriyor. Sevgili İzmir'in mübarek ordumuz tarafından istirdadı (alınması) üzerine, Anadolu orada işe başlamak mecburiyetinde kaldı. Antalya'da birkaç günden beri intişara başlayan Antalya, refikimize bizim yerimizi tutması ve neşriyat-ı vatanperverane ile memlekete daha yararlı olmasını temenni ederim. Aziz Antalyalılar, şu satırları yazarken gözyaşlarımı zaptedemiyorum. Büyük küçük hepinizden, değerli hüsn ü kabuller iltifalar gördüm. Gazetemi kendi efkâr ve vicdanınızın makesi (yansıması) olarak telakki eylediniz. Hele aciz şahsım ve şahsiyetim hakkında cümleinizden gördüğüm biraderane samimiyetlere, teveccühlere nasıl mukabele edeceğimden acizim. Sevgili Antalyalılar, vatan uğrunda diyarlarını terk ile perişan bir halde ağışunuza atılan biz kardeşleriniz emin olunuz ki sizlerin ibraz ettiğiniz, mihmannevazlığın (konukseverliğin) hatırasını ebediyen kalplerinde muhafaza edeceklerdir. Burada beraberce yaşadığımız zaman içinde hep beraber güldük, hep beraber ağladık, hep beraber çalıştık. İşte gayretiniz sermayesidir ki mesut günleri idrake muvakkaf olduk. Bütün heyeti tahririye ve terbiyemiz (yazı ve düzenleme kurulumuz) sizden müteşekkiren memnunen ayrılıyor. Bilhassa birkaç gün sonra yüzlerimizi topraklarına süreceğimiz güzel İzmir'e selamlarımızı götürelim elveda kardeşlerim" (Arıkan, 2008: 18).

2.3.1.2 Antalya Gazetesi

Antalya’da Anadolu Gazetesinin 10 Eylül 1922 tarihinde yayın hayatına son vermesinden bir gün önce 9 Eylül 1922 tarihinde “Antalya Gazetesi” yayın hayatına başlamıştır. Antalya gazetesi, Mehmet Emin Adıson tarafından kurulmuş, 1928 yılına kadar yayın hayatını sürdürmüştür (Ataberk ve Bayram, 2009: 9). 1925 yılına kadar da Antalya Gazetesinin başyazarlığını da Antalya yerel basının önemli simalarından Doktor Ferruh Niyazi yapmıştır (Dayar, 2011: 68). Antalya gazetesinin kadrosunda Yazı İşleri Müdürü olarak Mehmet Enver Bey, muhabirler olarak da Zeki, Mustafa ve Şefik Bey’in bulunduğu belirtilmektedir. Antalya Gazetesinin 4 Mart 1924 tarihli nüshasında gazetenin kadro bilgileri ve kendisine ait bir matbaasının bulunduğu, gazetenin de Antalya’nın Şarampol semtinde hususi bir dairesinin olduğu yazılmaktadır (Gönüllü, 2020; 326).

Antalya gazetesi de tıpkı Antalya’da Anadolu Gazetesi gibi Milli Mücadeleyi destekleyen yayınlarda bulunmuştur. Antalya gazetesi 1928 yılında yayın hayatına son vermesinin ardından 7 Ağustos 1939 tarihinde tekrardan Mehmet Emin Bey’in oğlu Mazlum Adıson tarafından yayınlanmaya başlanmıştır. Yayın sürecine Antalya Valisi Fuad Baturay ve Milletvekili Rasih Kaplan destek olmuştur (Ataberk ve Bayram, 2009: 9).

Eylül 1922 yılında yayımlanmaya başlayan Antalya gazetesi, yıllar içerisinde yayım hayatını durdurmuş ve birçok kez sahiplik yapısını değiştirmiştir. Ancak tüm bunlara rağmen Antalya’nın “en eski yerel gazetesi” unvanıyla uzun yıllar faaliyette kalmayı başarabilmiştir. Antalya gazetesinin faal olmadığı 1930’lu yıllarda yerini Antalya Valiliğini çıkarttığı Resmi Antalya doldurmuştur (Üstün, 2019: 11).

Günümüzde yayım hayatına devam etmeyen Antalya Gazetesinin 25 Ocak 1924 ve 16 Ocak 1925 tarihleri arasındaki nüshaları Antalya’da bulunan Suna-İnan Kıraç Akdeniz Medeniyetleri Araştırma Enstitüsü’nde diğer nüshaları ise Büyük Millet Meclisi Kütüphanesi ve Milli Kütüphanede bulunmaktadır (Gönüllü, 2020: 326-327).

2.3.2 Cumhuriyet Sonrası Antalya’daki Yerel Gazeteler

Tüm Türkiye’de olduğu gibi Antalya’da da 1923 yılından sonra Cumhuriyet’in ilan edilmesinin ardından pek çok gazete yayım hayatına başlamıştır. Bilhassa 1946 yılında çok partili hayata geçilmesiyle siyasi partiler seçim sürecinde vatandaşları etkilemek amacıyla kendi ideolojilerini savunan gazeteler çıkartmışlardır. Ancak bu gazetelerin yayın hayatı kısa vadeli olmuştur. Bu bağlam da siyasi seçim süreci için çıkartılmış gazeteler, tarihsel süreçte kısa sürelerle yayın hayatında bulunmuş gazeteler ve Antalya’nın merkez ilçeleri dışında kurulan süreli yayınlar bölüm içerisinde konu kapsamı dışında bırakılmıştır. Zira 1950’li

yılların sonunda yayınlanan Hürses gazetesinden ve 1983'te yayınlanan Antalya Ekspres'e kadar kentte yeni bir gazete yayın hayatını uzun süreli idame ettirememiştir.

Ayrıca, 1949 yılında yayın hayatına başlayan "İleri Gazetesi", 1950 yılında yayım hayatına başlayan "Hürses Gazetesi" ve 1983 yılında yayın hayatına başlayan "Antalya Ekspres Gazetesi" halen Antalya merkezde aktif olarak gazete çıkartmaya devam etmesinden dolayı "Cumhuriyet Sonrası Antalya Yerel Gazeteleri" bölümü başlığı altında değil "Günümüz Antalya Yerel Gazeteleri" başlığı altında incelenmiştir.

2.3.2.1 Tenvir Gazetesi

Tenvir gazetesi, 1924 yılı ortalarında Antalya'da yayımlanmaya başlamış bir gazetedir. Ancak gazetenin ömrü kısa süreli olmuş, yayın hayatına başladıktan 7 ay sonra kapatılmıştır. Tenvir gazetesinin, tamamen rastlantısal olarak şimdiye kadar 2 nüshası elde edilebilmiştir. Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi kataloglarında, gazetenin 24 ve 25 Haziran tarihlerine ait 2 nüshası mevcuttur. Bu belgeler dışında gazete hakkında ayrıntılı bir bilgiye ulaşılmamıştır (Dayar, 2011: 23).

Gazetenin imtiyaz sahibi ve başyazarı Hilmi Ali Haydar (Ucgun), Sorumlu Yazı İşler Müdürü ise Serezli Azmi Bey'dir. Tenvir gazetesinin bulunan 24 Haziran 1924 tarihli nüshasında künye bilgileri içerisinde; "Cumartesiden maada çıkar. Hâsılât-ı safiyesi muhacirin menfaatine tahsis edilmiş Türk gazetesidir" yazmaktadır. Bu demek oluyor ki Tenvir Gazetesi, cumartesi hariç her gün yayım yapan ve bütün masrafları çıktıktan sonra kazanç olarak geri kalan tüm hâsılâtı imtiyaz sahibinin kendisine ait olan bir gazeteydi (Dayar, 2011: 23).

2.3.2.2 Akdeniz Gazetesi

Türkiye'de tek partisi siyasi hayatın etkin olduğu 9 Mart 1925 tarihinde Akdeniz Gazetesi Antalya'da yayın hayatına başlamıştır. Gazetenin İmtiyaz sahibi ve başyazarı Dr. Ferruh Niyazi Bey'dir (Ataberk ve Bayram, 2009: 11). Gazetenin Sorumlu Müdürü; Niyazi Recep, Akif, Necati Kayı Alp, Mustafa Cavit, Fuat Atalay ve Nafiz Beyler bulunmaktadır. Ayrıca, Akdeniz gazetesinin kendi matbaası mevcuttu. Bunun yanında Akdeniz gazetesi, yayınladığı dönem içerisinde haftada iki defa, cumartesi ve çarşamba günleri çıkmaktaydı (Gönüllü, 2020: 327).

Akdeniz gazetesinin kapatılmasında İmtiyaz sahibi Dr. Ferruh Niyazi'nin anlatımıyla iki olay etkili olmuştur. Bunlardan ilki, 1926 yılının Eylül ayında evinde bir yangın çıkmasıyla

tüm mal varlığı kaybetmesi bir diğeri de Aşar meselesinden dolayı kaleme aldığı makalelerinden rahatsız olan toprak ağalarının baskısıydı* (Dayar, 2011: 25-26).

Öte yandan günümüzde Akdeniz gazetesinin, Atatürk Üniversitesi Kütüphanesinde ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Kütüphanesinde çeşitli sayıları bulunmaktadır (Gönüllü, 2020: 327).

2.3.2.3 Yeni Türkiye Gazetesi

Yeni Türkiye gazetesi, Sabri Mağmumi tarafından 1 Ocak 1926 tarihinde yayınlanmaya başlamıştır (Ataberk ve Bayram, 2009: 12). Gazetenin Baş Muharriri Azmi Bey ve Muharrirleri de, Doktor Cemil Süleyman ve Ziya Beylerdir (Dayar, 2011: 73). Ancak gazetenin, 10 Mayıs 1928 tarihli sayısında, Sahip ve Sorumlu Müdürün değiştiği Sabri Mağmumi yerine Eczacı Nuri Ahmet Bey'in geçtiği yazılmaktadır (Gönüllü, 2020: 327).

Diğer yandan, Yeni Türkiye gazetesi kendi dönemi içerisinde Antalya'da yayınlanan diğer gazetelere göre daha yüksek bir tiraj yakalamıştır. Gazetenin yayınlandığı yıllarda Antalya'daki gazetelerin ortalama tirajı 100 ile 200 arasında değişmekteyken 1926 ve 1927 yılları arasında yayımlanan Yeni Türkiye gazetesinin kentte 400'e yakın bir okuyucuya sahip olduğu görülmektedir (Dayar, 2011: 73).

2.3.2.4 Zümrütova Gazetesi

İçeriği bakımından Cumhuriyet Halk Fırkası'na yakın olan Zümrütova gazetesi Ataberk ve Bayram'a göre 21 Aralık 1927, Gönüllüye göre ise 31 Aralık 1927'de yayımlanmaya başlamıştır. Gazete, haftalık olarak yayımlanan bir gazete olarak çıkmaya başlamıştır. Zümrütova gazetesinin, İmtiyaz Sahibi ve Sorumlu Müdürü, Enver Mazlum Bey'dir (Ataberk ve Bayram, 2009: 12; Gönüllü, 2020: 327).

Zümrütova gazetesinin künyesinde başlangıçta, "Mesleğinize uygun yazılara gazetemiz açıktır" ifadesi korunmuştur. Ancak 1929 yılından itibaren bu ifade yerini "Hükümetin prensipleri ve vatanın terakkisine hizmet eden yazılara sütunlarımız açıktır" ifadesi ile

* Dr. Ferruh Niyazi, Akdeniz Gazetesini kapatmak zorunda kaldığı nedeni ve yaşadığı yoğun baskıyı şu sözlerle dile getirmiştir; "Ben gazetemi neşre devam ederken. İki bine yakın abonem vardı. Halk gazetemi tutmuştu. Korkuteli, Finike, Elmalı ve Kaş Kazalarının hemen her köyüne gidiyordu. Bu dönemde devlet aşarı kaldırmıştı. Ancak toprak sahipleri bunu kaldırmadılar. Tarlalarını imar ettiriyormuş gibi görünerek %5 veya %6 nispetinde bir aşar alıyorlardı. Köylü bunu bana yazdı. Toprak sahibi olan akrabalarından da isimler verdi. Tetkikat yaptım, doğru çıktı. 'Aşar Kaldırılmadı Mı?' diye bir yazı yazdım. Vergi alanlar durdular, bu makaleden sonra ya kendileri aldılar ya da köylü vermedi. Mesela o kadar müspettir ki bana, 'senin yüzünden şu kadar buğday kaybettim' diye serzeniş edenler bile vardı. Bir gün evime bir polis geldi, beni aldı Vali Bey'in yanına götürdü. Vali Bey bana, 'Aşar Kaldırılmadı Mı?' makalesinden tuturdu. 'Aşarın kalktığı kanunla müeyyid olduğu halde neden bu neşriyat yapıyor?' dedi. Aynı meseleye dair başka bir neşriyat daha yarak davamızı tekrar teşrih ettik. Gördüm ki her gün bir vesile ile çağrılıyorum. Memlekette söz ve yazı hürriyetinin kurulduğu günde yeniden intişar sahasına çıkmak üzere neşriyatımı tatil ettiğim ser bir başmakale ile ilan ederek gazetemi kapattım" (Dayar, 2011: 26).

değiştirilmiştir. Haftalık olarak yayınlanan gazete iki sayfa olarak çıkartılmıştır. Gazete sütunlarında ağırlıklı olarak ulusal konulara ve roman tefrikalarına yer vermiştir (Dayar, 2011: 28-37).

Öte yandan, Zümrütova gazetesi, 1 Kasım 1928 tarihinde TBMM’de kabul edilerek uygulamaya geçen alfabe reformu sonrasında Antalya halkına Latin alfabesini tanıtmada öncü bir rol izlemiştir. 1928 yılına ait Zümrütova nüshalarında Latin ve Arap harfleri bir arada kullanılarak yayın yapıldığı görülmektedir. Ancak, alfabe değişikliği sonrasında gazetenin resmi ilanlarının azalması birkaç yıl içinde okuyucu kitlesini kaybetmiş olabileceği düşüncesini getirmektedir. Gerçekten de 1928 yılının sonları ile 1 Ekim 1930 tarihi arasında kalan dönemde, Antalya’da, vilayetin resmi gazetesi olan Resmi Antalya hariç özel hiçbir gazete yayımlanmamıştır. Zümrütova gazetesi de 1929 yılının başlarında yayın hayatına son vermiştir (Dayar, 2011: 28).

2.3.2.5 Resmi Antalya

Türkiye’nin birçok ilinde olduğu gibi Antalya’da da 29 Ekim 1927’de Antalya vilayetinin resmi gazetesi yayımlanmaya başlamıştır. Yayımlanma sürecinde dönemin Antalya Valisi Arif Baytuş’un çabaları etkili olmuştur. Resmi Antalya gazetesi, 1937 yılına kadar kendi matbaasında haftada bir kez yayımlanmak üzere çıkartılmıştır (Gönüllü, 2020: 328; Ataberk ve Bayram, 2009: 12).

Öte yandan, Resmi Antalya gazetesi diğer vilayet gazeteleri gibi toplumu “tenvir ve terbiye” etmek amacıyla yayın hayatına başlamıştır. Ayrıca diğer gazetelerin aksine Resmi Antalya’nın künyesinde gazete sahibinin ve sorumlu yazı işleri müdürüne ilişkin herhangi bir bilgi yer almamaktadır. Gazete ilk çıktığı sıralarda cuma günü 2 yaprak, 4 sayfa olarak yayımlanmıştır. Daha sonraları yayım günü perşembe olarak değiştirilmiş fakat daha sonra tekrar cuma günü çıkartılmıştır. Resmi Antalya gazetesi kapatıldığı 1937 yılına kadar Antalya’nın tek gazetesi olarak varlığını sürdürmüştür (Dayar, 2019: 111-112).

2.3.2.6 Yeşil Antalya Gazetesi

9 Eylül 1922’de kurulan “Antalya” gazetesi, 15 Şubat 1946’da 4. kez yayın hayatına başlamıştır fakat bu sefer isminin önüne “Yeşil” ibaresi de eklenmiştir. Yeşil Antalya gazetesi hem çok partili siyasi yaşam hem de DP döneminde Antalya’nın önemli aktörlerinden biri olmuştur. Kurulduğu günden 6 Ağustos 1947 tarihine kadar salı ve cuma günleri çıkan gazete bu tarihten itibaren teknik nedenlerden dolayı cumartesi ve çarşamba günleri yayımlanmıştır (Özçetin vd., 2019: 147)

Antalya gazetesinin kurucusu Mazlum Adison, tek parti döneminde CHP’yi destekleyen bir tutum izlerken, çok partili siyasi yaşama geçişle birlikte DP üyesi olduğunu belirtmiştir. Ancak gazetesinin yayın politikasından partililik yapmayacağını da açıkça belirtmiştir. Mazlum Adison 1950 sonrası DP hükümetine karşı gazetesinin başyazılarında ağır eleştirilerde bulunmasına karşılık sık sık sansür ve kapatılmalara maruz kalmıştır. 1954 yılında DP hükümetine karşı yayın yapmaktan dolayı partiden ihraç edilmiştir. 1959 yılında ise hakaret suçlamasıyla 3 ay 26 günlük hapis cezası alır. Bu mahkumiyet Antalya yerel basınında yankı uyandırdığı gibi pek çok ulusal gazetede de ele alınmıştır (Özçetin vd., 2019: 147-148)

2.3.2.7 Şelale Gazetesi

1946’da Türkiye’de başlayan çok partili siyasi dönemde CHP ve DP arasında yaşanan politik rekabet tüm Türkiye’de olduğu gibi Antalya’da da birçok yeni gazetenin açılmasına ya da var olanların koşullara uyum sağlamasına neden olmuştur. Türkiye’nin çok partili siyasi rejime geçtiği sıralarda CHP’den destek olarak yayım hayatına başlayan Şelale gazetesi, 8 Ocak 1947 tarihinde Sadri Tunca tarafından kurulmuştur. Yazı İşleri Müdürü ise Sıtkı Tekeli’dir. Künye bilgileri arasında, “cumartesi ve çarşamba günleri çıkar, tarafsız memleket gazetesi” ibaresi bulunmaktadır. Daha sonraları bu ibare, “tarafsız, siyasi memleket gazetesi” olarak değiştirilmiştir. Bu alt başlıkla yayımlanan gazetenin “idare-i maslahatçı” bir çizgi izlediği ve bu nedenle de uzun ömürlü olabildiği düşünülmektedir (Ataberk ve Bayram, 2009: 12; Gönüllü, 2020: 330; Üstün, 2019: 12).

Yayım hayatına haftada iki gün olarak başlayan Şelale gazetesi, 1951 yılından itibaren günlük olarak yayımlanmıştır. Bu süre itibarıyla, 5 sütuna dizilmiş 4 sayfa olarak çıkmıştır. Yayım hayatına başladığı sıralarda ilan ve reklam sayısı az olan Şelale gazetesinin, 1960 yılından itibaren ilk sayfası dışında tüm sayfalarında ilan ve reklam görmek mümkündür (Sepetçi, 2019: 176).

Öte yandan, Şelale gazetesi, yayımlandığı süre boyunca sütunlarında klasik yazıların yanında, şiir ve hikaye gibi edebi türlerine de yer vermiştir. Muhittin Günenç, Sıtkı Tekeli, Şükrü Yılmaz, Hasan Gülel, Tarık Akoltopu, A.Hamdi Esmer ve Mehmet Sonsöz gibi isimler Şelale gazetesinde muhabirlik yapmışlardır. Gazetesinin, daha sonraki yıllarda Genel Yayın Yönetmeni ile Başyazarı Kemal İşsezer, Yazı İşleri Müdürü ise Hasan Gülel olmuştur (Gönüllü, 2020: 331-332). Aralıksız 44 yıl yayımlanan Şelale gazetesi 1990 yılında Sadri Tunca’nın sağlık sorunları nedeniyle kapatılmıştır (Ataberk ve Bayram, 2009: 12).

2.3.3 Günümüz Antalya Yerel Gazeteleri

Bölüm kapsamında günümüzde Antalya’da yayınlanmaya devam eden yerel gazeteler incelenecektir. Gazetelerin bölüm içerisindeki sıralaması kuruluş tarihleri esas alınarak yapılmıştır. Tez çalışması kapsamında Antalya merkezde bulunan yerel gazetelerin fikir işçilerinin görüşleri baz alınacağı için bölüm içerisinde sadece merkez ilçelerde (Muratpaşa, Konyaaltı) bulunan gazetelerin kuruluş tarihi, kadro bilgileri, güncel bayii satış fiyatı, abonelik ücretleri ve sayfa sayısı bilgileri ele alınmıştır.

2.3.3.1 Antalya İleri Gazetesi

Yayım hayatına “Burdur’un Sesi” ismiyle başlayan gazete, 4 ortağın birleşmesiyle birlikte adını “Antalya İleri” olarak değiştirmiştir (Ataberk ve Bayram, 2009: 12). Günümüzde halen Antalya’da yayım hayatına devam eden İleri gazetesi, 21 Şubat 1949 tarihinde yayımlanmaya başlamıştır. Antalya’da en köklü yerel gazete olma özelliği taşıyan gazetenin ilk sahibi Mustafa Tüzün, Yazı İşleri Müdürü ise Suphi Neşet Türel’dir. Yayımlandığı dönem içerisinde “İleri” başlığının altında, “günlük siyasi demokratik gazete” ibaresi bulunmaktaydı (Gönüllü, 2020: 332). İbareden de anlaşılacağı üzere gazete yayın hayatının ilk dönemlerinde DP’ye yakın bir çizgi izlemiştir (Ataberk ve Bayram, 2009: 12).

Kurulduğu yıldan itibaren DP’nin yereldeki sesi olan İleri gazetesi, Mayıs 1960 Askeri Darbesi’nin ardından Adalet Partisi (AP) çizgisinde yayım hayatına devam etmiştir. Gazete sayfalarında sıkça DP’li Antalya siyasetçileri olan Burhanettin Onat ve İhsan Ataöv gibi kişilerin yazılarına ve yorumlarına yer vermiştir. Gazete manşetlerinde iktidar partisi olan DP’ye ilişkin övgü dolu yazılar paylaşmış muhalefet partisi olan CHP’yi ise sıkça yermiştir. Gazete, izlediği bu yayım politikasından dolayı siyasi bir gazete kimliğine bürünmüştür (Özçetin vd., 2019: 148).

İleri gazetesinin 1951 yılında bir yıllık abonelik bedeli 18 lira, sayısı ise 5 kuruş olmuştur. Gazete, 4 sayfa olarak yayınlanmaktaydı (Gönüllü, 2020: 332). Günümüzde ise gazete künyesinden elde edilen bilgilere göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayii satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

Antalya İleri gazetesi için BİK’ten alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle İleri gazetesinin güncel kadro bilgileri şu şekildedir; İmtiyaz Sahibi Murat Çiçek, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü Hasret Çelik, yazarı Yunus Erdoğan’dır. Muhabirleri ise; Murat Esentekin, Ramazan Bozca ve Serçil Çıldır’dır.

2.3.3.2 Hürses Gazetesi

24 Aralık 1957 tarihinde “Elmalı Postası” ismiyle Antalya’nın Elmalı ilçesinde yayım hayatına başlayan gazete, 1959 yılından itibaren “Hürses” ismiyle Antalya merkezde yayım

hayatını devam ettirmiştir. Hürses gazetesi, Antalya’da aktif bir şekilde yayıma devam eden ikinci köklü gazetedir. İlk yıllarında Hürses adının altına “Günlük Siyasi Tarafsız Gazete” alt başlığı ile yayımlanan gazete, günümüzde “Antalya’nın Yükselen Sesi” alt başlığı ile yayımlanmaktadır (Ataberk ve Bayram, 2009: 12).

Hürses Gazetesi için BİK’ten alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle Hürses gazetesinin güncel kadro bilgileri şu şekildedir; İmtiyaz Sahibi Ersin Aydın, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü Halil Onur Batmaz, yazarı Derya Uğural’dır. Muhabirleri ise; Selim Çelik, Deniz Aydın, Soner Karataş’tır.

Gazete künyesinden elde edilen bilgilere göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayii satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

2.3.3.3 Antalya Ekspres Gazetesi

12 Aralık 1983 tarihinde Cevat Alp tarafından kurulan Antalya Ekspres gazetesi, günümüzde Antalya’da yayım hayatını sürdüren bir diğer köklü gazetedir (Ataberk ve Bayram, 2009: 12). Gazetenin ilk kurulduğu sıralarda Yazı İşleri Müdürlüğünü Eyyüp Aydın yapmıştır (Başbakanlık Yayın ve Enformasyon, 1985: 49). Gazete, 1987 yılında ofset teknolojiye geçmiştir (Ataberk ve Bayram, 2009: 12)

Antalya Ekspres gazetesi için BİK’ten alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle Antalya Ekspres gazetesinin güncel kadro bilgileri şu şekildedir; İmtiyaz Sahibi Uğur Keskin, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü İhsan Çoşkun, yazarı Özlem Soydan’dır. Muhabirleri ise; Fahrettin Hepkeskin, Güven Güneş ve Sumru Gülümser’dir.

Gazete künyesinden elde edilen bilgilere göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayi satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

2.3.3.4 Antalya Son Haber Gazetesi

20 Nisan 1987 tarihinde Orhan Tolunay tarafından kurulan Antalya Son Haber gazetesi, günümüzde Antalya’da yayım hayatını sürdüren son köklü gazetedir (Ataberk ve Bayram, 2009: 12).

Antalya Son Haber gazetesi için BİK’ten alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle gazetenin güncel kadro bilgileri şu şekildedir; İmtiyaz Sahibi Orhan Tolunay, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü Yusuf Katrağ, yazarı Mustafa Yetgin’dır. Muhabirleri ise; Erol Yıldızoğulları, Ömer Ali Yetgin ve Adem Vural’dır.

Gazete künyesinden elde edilen bilgilere göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayi satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

2.3.3.5 Lider Gazetesi

Künye bilgilerinden elde edilen bilgilere göre; 29 Ekim 1999 tarihinde kurulan Lider gazetesi merkezi İstanbul olmak üzere Antalya, Ankara ve Bursa’da yayın yapmaktadır. Gazete, Lider adının altına “Bölgenin En Güçlü Şehir Gazetesi” alt başlığı ile yayımlanmaktadır <https://www.liderhaber.com.tr/kunye> (erişim tarihi 15.03.2024).

Lider gazetesi için BİK’ten alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle Lider gazetesinin güncel kadro bilgileri şu şekildedir; İmtiyaz Sahibi Ender Alkoçlar, Genel Yayın Yönetmeni Sabri Çağlar, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü Faruk Çelik, yazarı Ahmet Demir’dir. Muhabirleri ise; Mühübe Taşkın, İrem Güneybaz, Ahmet Ağrılı ve Koray Geçgel’dir.

Gazete künyesinden elde edilen bir diğer bilgiye göre gazetenin yıllık abonelik ücreti 5 bin Türk lirası, aylık abonelik ücreti 2500 Türk lirası ve bayi satış fiyatı 10 Türk lirasıdır. Gazete 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır. Ayrıca Antalya’da 8 sayfasını tümüyle renkli çıkartan tek gazetedir.

2.3.3.6 Antalya Gündem Gazetesi

Antalya Gündem Gazetesi 31 Aralık 2001 tarihinde kurulmuştur. Günümüzde yayım hayatına devam eden Antalya Gündem gazetesinin İmtiyaz Sahibi Ali Cem Çon’dur <https://www.antalyaninigundemi.com/kunye> (erişim tarihi 12.03.2024)

Antalya Gündem gazetesi için BİK’ten alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle Antalya Gündem gazetesinin güncel kadro bilgileri şu şekildedir; İmtiyaz Sahibi Ali Cem Çon, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü Müjgan Işık, yazarı Deniz Hatice Zeytun’dur. Muhabirleri ise; Sercan Aytış, Ayfer Şimşek ve Günay Sarı’dır.

Gazete künyesinden elde edilen bilgilere göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayi satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

2.3.3.7 Akdeniz Manşet Gazetesi

Künye bilgilerinden elde edilen bilgilere göre; 29 Ekim 2001 tarihinde kurulan Akdeniz Manşet gazetesinin İmtiyaz Sahibi Murat Çiçek’tir. Gazete, Akdeniz Manşet adının altına “Yaşadığınız Kentten Haber Veriyoruz” alt başlığı ile yayımlanmaktadır <https://www.akdenizmanset.com.tr/kunye.html> (erişim tarihi 15.03.2024).

Akdeniz Manşet gazetesi için BİK'ten alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle Akdeniz Manşet gazetesinin güncel kadro bilgileri şu şekildedir; İmtiyaz Sahibi Murat Çiçek Sorumlu Yazı İşleri Müdürü Serpil Çiçek, yazarı Mehmet Şifa Çiçek'tir. Muhabirleri ise; Yıldız Çiçek, Zehra Varlı ve Esra Altunkes'tir.

Gazete künyesinden elde edilen bir diğer bilgiye göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayi satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

2.3.3.8 Antalya Körfez Gazetesi

Künye bilgilerinden elde edilen bilgilere göre; 9 Temmuz 2003 tarihinde kurulan Antalya Körfez gazetesinin İmtiyaz Sahibi Rasim Gündüz'dür. Gazete, Antalya Körfez adının altına "Yaşadığınız kente sahip çık" alt başlığı ile yayımlanmaktadır <https://www.antalyakorfez.com/kunye> (erişim tarihi 13.03.2024)

Antalya Körfez gazetesi için BİK'ten alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle Antalya Körfez gazetesinin güncel kadro bilgileri şu şekildedir; İmtiyaz Sahibi Rasim Gündüz, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü Fikret Gülcü, yazarı Yusuf Yavuz'dur. Muhabirleri ise; Murat Şentürk, Mustafa Koç, Memet Doğan'dır.

Gazete künyesinden elde edilen bir diğer bilgiye göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayi satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

2.3.3.9 Akdeniz Gerçek Gazetesi

Künye bilgilerinden elde edilen bilgilere göre; 19 Mayıs 2004 tarihinde kurulan Akdeniz Gerçek gazetesinin İmtiyaz Sahibi Ahmet Başkaya, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ise Songül Başkaya'dır. Gazete, Akdeniz Gerçek adının altına "Halkın ve Haklının Yanında" alt başlığı ile yayımlanmaktadır <https://www.akdenizgercek.com.tr/kunye> (erişim tarihi 12.03.2024).

Gazeteden alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle Akdeniz Gerçek gazetesinin güncel kadro bilgileri şu şekildedir; yazarı Hatice Akkılıç, muhabirleri ise; Arda Kır, Nizamettin Özmen ve Tuğçe Çam'dır.

Gazete künyesinden elde edilen bilgiye göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayi satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

2.3.3.10 Akdeniz'de Yeni Yüzyıl Gazetesi

Künye bilgilerinden elde edilen bilgilere göre; 24 Ocak 2005 tarihinde kurulan Akdeniz'de Yeni Yüzyıl gazetesinin İmtiyaz Sahibi M. Seda Ayçiçek, Sorumlu Yazı İşleri

Müdürü ise Müslüm Aktürk'tür. Gazete, Akdeniz'de Yeni Yüzyıl adının altına "Gücümüz Özgürlüğümüzde" alt başlığı ile yayımlanmaktadır <https://akdenizdeyenyuzuyil.com.tr/s/kunye-5.html> (erişim tarihi 12.03.2024).

Akdeniz'de Yeni Yüzyıl için BİK'ten alınan bilgiye göre, Ocak 2024 dönemi itibariyle Akdeniz'de Yeni Yüzyıl gazetesinin diğer kadro bilgileri şu şekildedir; yazarı Fatma Öztürk, muhabirleri ise; Gülşen Kabağa, Murat Şükrü Seyirci ve Yalçın Küçük'tür.

Gazete künyesinden elde edilen bilgiye göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayi satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

2.3.3.11 Yüz Yüze Gazetesi

Künye bilgilerinden ve BİK'ten elde edilen bilgilere göre; 8 Şubat 2005 tarihinde kurulan Yüz yüze gazetesinin İmtiyaz Sahibi M. Seda Ayçiçek, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ise Kubilay Eldemirci'dir. Yazarı Aynur Güneş, muhabirleri ise; İlayda Zeybek, Ergün Demir ve Umut Özgen'dir. Gazete, Yüz yüze adının altına "Dilde, Fikirde, İşte Birlik", "Günlük Siyasi Gazete, Doğru Haber Objektif Yorum" alt başlığı ile yayımlanmaktadır.

Gazete künyesinden elde edilen bilgiye göre gazetenin yıllık abonelik bedeli 5 bin Türk lirası, bayi satış fiyatı ise 10 Türk lirasıdır. Gazete günümüzde 8 sayfa olarak yayımlanmaktadır.

2.4 Günümüzde Yerel Basının Sorunları

Yerel basının sorunları; finansman eksikliği, tiraj ve dağıtım sorunu, resmi ilan ve reklam sorunu, teknolojik altyapı yetersizliği ve hammadde sorunu, naylon kadro ve kalifiye personel sorunu, içerik ve haber sorunu ile kamuoyu oluşturma yetersizliği şeklinde kategorize edilebilir.

Türkiye'de ister ulusal olsun ister yerel olsun kamuoyunun gazetelere karşı okuma oranının düşük olması, gazetelerin bu kişilerin isteklerine ve sorunlarına cevap vermemesi, yerel gazetelerin dağıtımında yaşanan yüksek maliyetler sebebiyle yeterince dağıtımının olmaması ve buna karşılık tiraj sorunuyla karşı karşıya kalması, niteliksiz ve eğitimsiz işçileri çalıştırması ve hatta Basın İlan Kurumunun resmi ilanlarından pay alabilmek ve daha fazla kar elde edebilmek için naylon kadrolar oluşturmaları, çalışanlarının mesleki, ekonomik ve sosyal haklarına yeterince önem vermemesi ve bunları destekleyecek girişimlerde bulunmaması günümüzde yerel basının da gelişmesini, iyileştirilmesini önleyen temel etkenlerdir. Bu sorunların üstüne yerel kurum ve kuruluşların, cemiyetlerin, sendikaların ve Basın İlan Kurumunun yerel basına yönelik ilgi eksikliği de eklenince, yerel basın yıllardır sorunları çözülmeyen ve bu sorunlarla birebir mücadele ederek yaşamlarını sürmeye çalışan kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4.1 Finansman Sorunları

Basın sektörü diğer sektörlerle nazaran finans sorununu en yoğun biçimde yaşayan dalların başında gelmektedir. Bir yandan meslek gereği kamu hizmeti sağlarken diğer yandan da bu hizmetin sürekliliğini sağlayacak sermayeye ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla basın kuruluşları hem kazanç amacı doğrultusunda hem de kamu hizmeti verme açısından iki yönlü bir bağımsızlık sorunu bulundurmaktadır. Özellikle Türkiye’de 1980 sonrası liberal ekonomiye geçişle gazetelerin içeriği ve toplumsal rolünde ekonomik bağımlılıklar etki etmeye başlamıştır. Kağıt fiyatlarının artmasına karşılık büyük sermaye sahiplerinin gazeteleri satın almasıyla birlikte Türk basınında tekelleşme yaşanmıştır (Gönenç, 2012: 42).

Ulusal basını etkileyen bu etkenler bilhassa daha dar bir sermayeye sahip yerel gazete sahipleri için daha geniş bir ekonomik sıkıntıya yol açmış ve açmaya devam etmektedir. Zira ülkede yaşanan ekonomik istikrarsızlık, enflasyon, birey başına düşen gelirin düşmesi ve gazetelere ilan verecek diğer sektörlerin satın alma gücünün azalması gazete tirajlarını etkilemekte ve dolayısıyla bu tirajlardan elde edilecek gelirlerin sınırlanmasına ve hatta yok olmasına neden olmaktadır. Türkiye’de yerel gazetelerin geliştiği ve geri kaldığı şehirlere bakıldığında, şehrin ekonomik yapısının etkileri gazeteler için hemen fark edilmektedir. Turizm, tarım, endüstri ve sanayinin geliştiği şehirlerde sektör temsilcilerinin verdiği ilan ve reklamlar sayesinde daha nitelikli yerel gazeteler yayımlanırken, geri kalmış şehirlerde ise yerel gazetelerin sayı ve nitelik bakımından yetersiz olması bunun somut bir örneğidir. Ancak Türkiye’deki bazı şehirler diğer şehirlere göre sosyo-ekonomik olarak her ne kadar gelişmiş olsa da sermaye grupları reklam ihtiyaçlarını çoğu zaman yerel medyaya değil ulusal medyaya vermektedir (Şeker, 2007: 74).

Bu bağlamda, yerel gazetelerin sadece gazetecilik yaparak ayakta kalabilmeleri mümkün değildir. Dolayısıyla pek çok yerel gazete sahip olduğu matbaayı kullanarak basımdan elde ettikleri ürün gelirleri ile varlıklarını korumaya çalışmaktadırlar. Bu gazeteler matbaaları aracılığıyla; kurumsal kimlik kartı, ambalaj, poster, kartvizit, davetiye, tebrik kartı, broşür, katalog, kitap, dergi, afiş, fatura, gider makbuzu, perakende satış fişi, serbest meslek makbuzu, senet, reklam kartları, yolcu listeleri, çeşitli biletler, sevk ve taşıma irsaliyeleri, müşteri listeleri, adisyon, fiş, doktor reçeteleri, bültenler, duyuru, restoran menüsü, magnet, zarf gibi ürünler basmaktadır (Vural, 1999: 154)

Yukarıda bahsedilen tüm bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere yerel gazetelerin sahip olduğu matbaa makinelerini ve bunlardan elde ettiği ürünler karşılığında kazandığı ücretlerin sayılmaması halinde yerel gazetelerin kendi faaliyetlerine bağlı olarak üç önemli gelir kaleminin bulunduğu görülmektedir. Bunlar; Tirajla elde ettikleri satış gelirleri, diğer sektörler aracılığıyla elde ettikleri reklam gelirleri ve Basın İlan Kurumu aracılığıyla devletten aldıkları

ilan gelirleridir. Sayılan tüm bu gelir kalemleri dışında başka herhangi bir kaynağa sahip olmayan yerel gazeteler mecburi olarak eski teknolojiyi kullanmak, eğitilmiş kişileri çalıştıracak maddi imkana sahip olmamak, özgün ve kaliteli içerik sunamamak gibi birtakım sorunlarla yayın hayatını sürdürmeye devam etmektedir. Diğer yandan, yerel gazetelerin en önemli gelir kaynağı Basın İlan Kurumu tarafından elde ettikleri devlet desteğidir. Bu destek aynı zamanda gazetelerin içerik ve teknik kalitesini yükseltmeyi amaçlayan, yerel gazetelerde daha çok gazetecinin çalıştırılmasını teşvik eden yapıya sahiptir (Temel vd., 2012: 131).

Yerel basın her ne kadar yukarıda da bahsedildiği gibi devlet desteği alarak ayakta kalsa da ulusal basın kadar iyi bir içerik üretememekte ve bu desteği yetersiz görmektedir. Bu yüzden verilen destekten daha fazla kar elde edebilmek için çoğunlukla Basın İlan Kurumunun belirlediği kota ölçüsünde fikir işçisi çalıştırıyormuş gibi göstererek sadece sigorta ücreti yatırmakta ya da fiilen gazetecilik yapmayan kişileri primlerini 30 günden değil, daha az bir günden göstermektedir. Ayrıca gazetelerinde yazı yazmayan kişileri yazı yazmış gibi göstererek telif ücreti ödediklerini beyan ederek bunları gider olarak hesaplarına eklemektedirler (Dağdelen, 2020: 52).

Yerel basındaki diğer bir sorun ise aile işletmesi yapısına sahip olmasıdır. Asıl işi matbaacılık olan kişiler tarafından çıkartılan bu gazeteler, babadan oğula aktarılan bir meslek şeklinde ilerlemektedir. Bu yüzden gazetede çalışan kişiler fikir işçisi değil aile bireylerinden oluşmaktadır. Ekonomik güçleri ve sermayeleri son derece sınırlı olduğundan bu gruptaki gazeteler gerçek anlamda gazete çıkartmak için gereken yatırımları yapmayarak sadece Basın İlan Kurumundan alacakları ilan gelirlerine odaklanmaktadır. Dolayısıyla bu gazetelerde eski teknoloji kullanılmakta, eğitilmiş ve nitelikli gazeteci çalıştırmayarak hem yerel gazeteciliğin gelişmesini engellemekte hem de basına karşı güvenilirliği azaltmaktadır (Şeker, 2007:75).

2.4.2 Tiraj ve Dağıtım Sorunu

Basının ekonomi tabanlı en önemli bir diğer sorunu ise tirajdır. Yüksek enflasyonun alım gücünü düşürmesinin yanı sıra Türk halkının okuma kültüründe düşük bir yüzdeye sahip olması tiraj konusunda yaşanan sorunların başlıca nedenleri arasında yer almaktadır (Gönenç, 2012: 42).

Bu anlamda gazetelerin gücünü, etkinlik alanını ve kuvvetini yansıtan en önemli gösterge tirajdır. Gazetenin içerisinde bulunan bilgilerin özgün ve görselliğinin estetik olması ancak basılan gazetenin okuyucuya ulaşmasıyla bir bütünlük kazanmaktadır. Gazetenin haber verme, kamuoyu oluşturma, denetim gibi işlevlerinin yerine getirilmesi ancak yüksek okuyucu kitlesine sahip olmasıyla mümkün kılınabilir. Bu durum hem ulusal hem de yerel

gazeteler için aynı oranda önemlilik arz etmektedir. Bu anlamda yerel gazetelerin tiraj sorunu ulusal gazetelerle benzerlik göstermektedir. Türkiye’de yaşayan bireylerin yeterince okumaya önem vermemesi beraberinde yazılı medya için ekonomik kayıplara yol açmaktadır. Türk halkının gazeteler için ayrı bir bütçe ayıramaması, eğitim ve kültür düzeyindeki düşüklük, yerel ve ulusal olaylardan haberdar olmaya isteğin az olması diğer kitle iletişim araçlarına yönelim olmasına yol açmaktadır. Hedef kitlenin okuma kültürünün zayıf olması, onu gazete okuyucusu sıfatından çıkarıp, görsel ağırlıklı televizyon ve anında haber almaya yardımcı olan internet medyası için bir izleyici haline getirmektedir. İnternet ve televizyon gibi kitle iletişim araçlarının gazeteye olan gereksinimleri azaltması gibi etkenler sebebiyle gazeteler yeterince kamuoyu tarafından ilgi görmeyerek tiraj sorunu yaşamaktadır (Şeker, 2007: 101-102).

Türkiye’de yerel gazetelerin büyük bir bölümü tiraj arttırmak için ekstra bir çaba sarf etmemektedir. Bu tür gazeteler daha geleneksel yapıda, ailelerin işlettiği ve resmi ilan gelirlerinden pay almak için yayınlanan ve düşük sayıda basılan gazetelerdir. Bahsi geçen gazetelerin içerisinde sadece resmi kurumlar ve ilan alınan kurumlara dağıtılacak sayıda üretilenleri dahi bulunmaktadır. Ancak buradaki temel sorun, gazetelerin yöre halkının evine girmemesi, her bayide satılmaması ve yörenin merkeziyle sınırlı bir dağıtım içerisinde olmasıdır. Zira şehirlerin merkezinde faaliyet gösteren gazeteler ilçe, köy ve beldelere dahi ulaşamamaktadır. Bu yüzden şehirde yaşayan çoğu kişi yörede çıkan hiçbir gazeteden haberdar olamamaktadır. Tüm bu sorunlar bir araya geldiğinde yerel gazeteler kamuoyu oluşturamamakta ve toplumsal bir etki yaratamamaktadır. Dolayısıyla bu tür gazeteler halkı bilgilendirmek için ortaya çıkan yapıdan ziyade okuyucuya bile ulaşmayan gazeteler olarak yayın hayatlarına devam etmektedirler (Temel vd., 2012: 133).

Yerel gazeteler tanıtımlarını ve pazarlamalarını profesyonelce yapamadıkları gibi yukarıda da bahsedildiği gibi gazetelerini bayilere ulaştırma noktasında da başarısızdır. Yaşanan bu başarısızlığın üzerine potansiyel okuyucu kitlesinin var olan ilgisizliğinin de eklenmesiyle tirajların aynı noktada kalması hatta gerilemesi kaçınılmaz olmaktadır. Yüksek tiraj elde edemeyen yerel gazeteler alınan ilan ve reklam gelirlerinin teknolojik harcamalara yetmemesi sebebiyle ekonomik gücü sürekli hale getirmekte zorlanmaktadır. Dolayısıyla ticari kaygılarla bir yana itilmiş içerik de buna eklenince içi boş birbirine benzeyen gazeteler ortaya çıkmaktadır. Ancak gazeteler pazarlama ve tanıtımlarını profesyonelce yapması ve bu bağlamda da reklam alması durumunda hem tiraj hem de reklam gelirlerini arttıracaktır (Şeker, 2007: 107; Gönenç, 2012: 42).

Diğer yandan, Basın İlan Kurumu şubesinin bulunduğu 28 ilde, gazetelerin tirajları kurum elemanları tarafından denetlenmektedir. Kurum elemanları gazetelerin bayi satış ve aboneleri denetlediği gibi ayrıca iade şartlarının yerine getirilip getirilmediğine de bakmaktadır.

Basın İlan Kurumunun bulunmadığı diğer illerde ise bu denetim valilikler tarafından gerçekleştirilmektedir (Şeker, 2007: 104).

Gazetelerde görülen bir diğer sorun ise dağıtımda gerçekleşen yüksek maliyetlerdir. Gazete dağıtımını oldukça masraflı ve zor bir iştir. Yaşanan bu zorluk yerel gazetelerin okuyucularına ulaşmasında engel yaratmaktadır. Gazete dağıtımlarının kara yoluyla yapılması ve dağıtım şirketlerinin gazete sahiplerinden aldıkları %22 ile %30 arasında değişen komisyon maliyeti ve satılmayan yayınların aynı kanaldan iadesi bu sorunun başat aktörlerini temsil etmektedir. Bu sorunların önüne geçebilmek için gazete sahipleri abonelik sistemine geçerek önceden aldığı abone ücretleri sayesinde sistematik finans kaynağı oluşturabilecektir. Bu anlamda abonelere uygulanacak özel fiyatlarla abonelik gazetelere karşı olan ilgiyi arttırmaya olanak sağlayabilir (Temel vd., 2012: 133; Gönenç, 2012: 43).

2.4.3 Resmi İlan ve Reklam Sorunu

Türkiye’de yerel ile ulusal gazeteler reklam ve ilanlarını iki farklı biçimde almaktadır. Bunlardan birincisi Basın İlan Kurumu tarafından dağıtılan resmi ilanlar ikincisi ise gazetelerin diğer sektörler aracılığıyla elde ettiği özel ilanlardır. Türkiye’de resmi duyuruların yapılmasını sağlayan yasal prosedürler iki gruba ayrılmaktadır. İlk grup, hangi hükümet faaliyetlerinin yayınlanacağına, hangi bilgilerin, nerede, ne sıklıkta ve neden yayınlanacağına karar vermektedir. İkinci grup ise, gazetelerde yayınlanan reklamların dağıtımına ve bu reklamların gazetelerde yayınlanma araçlarına aracılık edenlerdir. Resmi ilanların yayınlanmasını düzenleyen ilk grup kanunlardan en eskisi ve en önemlisi Devlet İhale Kanunu’dur. Kamu ihale kuralları, Tanzimat Fermanı’nın gündemindeki reformlardan biri olan 1857’de çıkarılan bir nizamname ile başlamıştır (Acu, 2012: 360-361).

1931 yılına kadar kamu kurumları kendi seçtikleri gazetelerde ilan ve reklam yayınlarken, 1931-1943 yılları arasında İstanbul, Ankara ve İzmir’de resmi gazete dağıtımını Maarif Cemiyet kanalıyla gerçekleştirmekteydi. 1943’ten sonra resmi ilan aracılık faaliyetleri Basın Birliği’nin kurduğu Resmi İlan Şirketi’ne devredilmiştir. 1957’den 1960’a kadar Demokrat Parti hükümeti, kamuya açık ilan ve reklamları yalnızca hükümeti destekleyen ulusal gazetelere ve yerel gazetelere aktarılırken, muhalif gazetelerin hakları kısıtlanmış ya da tamamen ortadan kaldırılmıştır. Bu adaletsizliğin giderilmesi amacıyla 2 Ocak 1961 tarihinde 195 Sayılı Kanun’la Basın İlan Kurumu kurulmuştur. Resmi ilan dağıtımını 1961 yılından bu yana Basın İlan Kurumu kanalıyla gazetelere dağıtılmaktadır (Şeker, 2007: 108).

Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte İstanbul, Ankara ve İzmir’de şubeler açan Basın İlan Kurumu (Şeker, 2007: 109), belirli süre aralıklarla Adana, Antalya, Aydın, Balıkesir, Bursa, Çorum, Denizli, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Kayseri, Kocaeli, Konya,

Malatya, Manisa, Mersin, Muğla, Ordu, Sakarya, Samsun, Şanlıurfa, Tekirdağ, Trabzon ve Van illerinde şube müdürlükleri açmıştır. Günümüzde Basın İlan Kurumu halen daha bahsi geçen 28 ildeki şubeleri aracılığıyla doğrudan resmi ilan ve reklam aracılığı görevini sürdürmektedir <https://bik.gov.tr/iletisim/subeler/> (erişim tarihi 12.04.2024).

Bu şubelerin dışındaki illerde ilanların dağıtımı o yerdeki valiliklerin sorumluluğundadır. Bunun nedeni, reklamların resmi dağıtımının illere verilmesidir. Yaşanan bu durumun sonucundaki olumsuzluk ise yerel gazetelerin varlıklarını korumak için yerel yöneticilerle uğraşmak zorunda kalmasıdır. Bu durum objektif ve tarafsız yayın anlayışına gölge düşürmektedir (Yılmaz, 2010: 139).

Ulusal gazeteler için büyük bir ehemmiyet teşkil etmeyen resmi ilan ve reklamlar yerel gazetelerin varlık gösterebilmesi için önemlidir. Hatta daha küçük yerel gazetelerin varlık nedeni ve yayınlanma amacı sadece resmi ilanlara bağlıdır. Gelişmiş illerde yayınlanan yerel gazeteler için ise Basın İlan Kurumu aracılığıyla alınan ilan ve reklamlar en önemli gelir kaynağını oluşturmaktadır. Diğer yandan, resmi ilan ve reklamlar her ne kadar yerel gazeteler için önem teşkil etse de Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen fiyatlandırma yerel gazete sahipleri için sık sık şikayetlere konu olmaktadır. Zira, fiyatlandırmanın tiraja bağlı olmasından dolayı ulusal gazetelerde basılan resmi ilanlar çok daha yüksek fiyata yayınlanırken, yerel gazeteler bu konudan mustarip olmaktadır. Bu durum sadece ulusal basınla sınırlı kalmamakta Resmi ilan şartları kurumun şubesinin bulunduğu illere göre de farklılık göstermektedir (Şeker, 2007: 108-110).

Öte yandan, matbaacıların gazete çıkartarak, gazete sayesinde resmi kurumlardan matbaa işini alma şansını yakalaması ilerleyen süreçlerde resmi ilan ve reklam almalarına da olanak sağlamıştır (Girgin, 2001: 177). Bu kişiler sebebiyle gazetelere destek olmak amacıyla ortaya çıkan resmi ilan uygulaması amacından saparak, pek çok küçük yerel gazetenin resmi ilan alabilmesi için yayın hayatını sürdürmesine ve kurum tarafından belirtilen asgari koşulları sağlıyor gibi gözükmeye yol açmıştır. Bilhassa BİK şubesi bulunmayan illerdeki yerel gazetelerin yeterince denetlenmediği, resmi ilanların aslında asgari şartları dahi karşılamayan, gerçek anlamda gazete özelliği taşımayan yayınlara verildiği yapılan araştırmalar neticesinde bilinmektedir (Şeker, 2007:112). Bu durum, yerel basında gazetecilik yapanlar için etik bir sorun oluşturmaktadır. Bu sebeple, sadece resmi duyurular için yayımlanan bu gazetelerin titizlikle denetlenmesi ve elemenden geçirilmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2010: 139).

2.4.4 Teknolojik Altyapı Yetersizliği ve Hammadde Sorunu

Yerel basının işleyişini etkileyen bir diğer iç faktör de teknoloji meselesidir. Sahip olduğu teknolojik alet kadar sahip olmadığı teknoloji de yerel basını olumlu ya da olumsuz

etkileyen faktörlerden biridir. Yerel gazete günümüzde sahip olduğu teknoloji kadar yayılma, etki etme, okunma ve kamuoyu aracı olma özelliğine sahiptir. Dolayısıyla teknolojiyi yönetebilme ve kullanabilme yeteneği aynı zamanda yerel basının gücü anlamına da gelmektedir. Toplumda ve kamuoyunda doğal olarak temiz, kaliteli, okunabilir, güzel tasarlanmış, fotoğraf kalitesinin yüksek olduğu, renkli sayfalı gazeteler tercih edilmektedir. Bu gazetelerin etkinliği sayılan unsurların yerine getirilmesiyle artmakta ve böylece ileri teknoloji yardımıyla istenilen haberler içerik ve görsel bakımından kamuoyuna sunulmaktadır (Vural, 1999: 146).

Yerel basının sahip olduğu teknolojik altyapı yetersizliği, gazeteleri işlev kaybına uğrattığı gibi üretilen gazetenin hacmini ve görsel kalitesini de doğrudan etkilemektedir. Yetersiz teknik altyapı ve eski teknoloji kullanımı yerel gazeteciliğe ilişkin sorunlar olarak sıklıkla dile getirilmektedir. Birçok yerel gazete, maddi imkansızlıklar nedeniyle teknik altyapısını günümüzün taleplerini karşılayacak şekilde güncelleyememekte ve bu nedenle üretilen yerel gazeteler yüksek teknoloji ile üretilen ulusal gazeteler ile rekabet edememektedir (Şeker, 2007: 82).

Bu anlamda günümüzde ulusal basın ile yerel basın arasındaki teknoloji dengesizliği büyük bir sorun yaratmaktadır. Ulusal gazeteler tekelleşme sonucu elde ettiği medya patronlarının sermaye gücü ve devletten aldığı teşvik ile bünyesinde bulundurduğu teknolojik altyapıyı her geçen gün geliştirirken yerel basın finansal yetersizlikten dolayı bunu başaramamaktadır. Dolayısıyla yerel basın teknolojinin ilerlemesiyle geri kalmakta ve güç kaybetmektedir (Gönenç, 2012: 41). Çünkü başta kağıt olmak üzere, mürekkep, fotoğraf malzemeleri, bilgisayar gibi ekipmanlar bu sektörün temelini oluşturmaktadır. Burada yazılı yerel basın için en önemli hammaddeleden ikisi kağıt ve mürekkeptir. Bu iki temel hammaddenin fiyatındaki artış basını da olumsuz yönde etkilemektedir. Böylece zaten teknolojik aletlerden yoksun olan yerel basın hammadde ihtiyaçlarını bile zor karşılamasından dolayı eski, ikinci el ürünlerle yayın hayatını sürdürmektedir. Bu hammadde ürünleri dışında çoğu yerel basın kuruluşu donanımlı bilgisayar ve fotoğraf makinesi gibi teknolojik ürünlere sahip olmamasından dolayı işe alımlarda bu ürünlere sahip fikir işçilerini de bünyesine tercih etmektedir (Temel vd., 2012: 132).

Öte yandan, Türkiye’de bulunan her yerel gazetenin teknik altyapı bakımından aynı düzeyde olduğunu söylemek yanlış bir ifade olacaktır. Teknolojik altyapı bakımından yerel gazeteleri iki şekilde ele almak mümkündür. Birincisi dört renkli düz ofsette ya da web ofsette, film çıktı cihazlarına sahip yerel gazetelerdir. Bahsi geçen cihazlara sahip yerel gazeteler, ulusal gazetelerin eski makinalarını alarak veya yurt dışından kullanılmış makineler satın alarak web ofsette yayın yapmaktadırlar. Bu gazeteler, sahip oldukları teknoloji ve ulaştıkları yüksek

tirajlar yoluyla yerelde etkin bir rol oynayabilmekte, zaman zaman da siyasal ve ekonomik baskı aracı olarak kullanılabilir. Diğer yandan web ofsette basılan gazetelerin resmi ilan payı artmakta ve bu sistemle yerel gazetelerin maliyetleri ve basılma süreleri azalmaktadır. Billhassa Bursa, Kocaeli, Sakarya, Antalya, Adana, Konya, Gaziantep Trabzon gibi şehirlerde, yerel gazetelerin, kendi matbaalarında veya başka girişimcilerin sahip olduğu ya da web ofset matbaalarda basılması şeklinde bir yönelim giderek yaygınlaştığı görülmektedir. İkincisi ise, Anadolu'da gazete yayımlamak için herhangi bir altyapı gerektirmeyen gazetelerin oluşturulmasıdır. Eski yöntemlerle dizilip basılan, en fazla 5 kişinin çalıştığı ve 150 ile 250 arasında tirajı olan bu gazeteler, resmi ilan gelirleri ve matbaada basılan diğer ürünler ile ayakta durmaya çalışan gazetelerdir. Bu gazetelerin birçoğunda kullanılan dizi ve baskı teknolojisi 50 hatta 100 yıl öncesinden kalmadır (Şeker, 2007: 85-88; Girgin, 2001: 177; Dağdelen, 2020: 52).

Anadolu'da yayınlarını sürdüren bazı yerel gazeteler, teknolojik yetersizlikten dolayı şikayetçidir (Temel vd., 2012: 131). Gazetecilerin tek geliri, resmi ilanlarla kongre, tüzük, ve zayi ilanlarıdır. Bu nedenle, gelirlerinin önemli bir kısmını oluşturan resmi ilanların kapsamının genişletilmesi, koşullarının hafifletilmesi ve fiyatlarının artırılması, yerel basın sahipleri tarafından sık sık önerilmekte; bazen de Basın İlan Kurumu Genel Kurulu'nu ya da Yönetim Kurulu üyelerini etkilemek amacıyla siyasal baskılardan medet umulmaktadır (Girgin, 2001: 177).

2.4.5 Naylon Kadro ve Kalifiye Personel Sorunu

Türkiye'deki üniversiteler her yıl binlerce yeni mezun vermesine rağmen yerel gazeteler kalifiye fikir işçisi bulmakta güçlük çekmektedir. Zira yerel basının imtiyaz sahipleri iletişim fakültelerinden mezun gazetecilerin meslek için eğitim ve uyum sağlama süresini dikkate alarak iyi eğitilmiş kişilere öncelik vermek yerine 'alaylı' olarak nitelendirilen çalışanlara öncelik vermektedir. İletişim fakültesinden mezun olan kişiler de, yerel gazetelerin düşük ücret, sosyal güvence yoksunluğu ve ağır çalışma koşullarına sahip olması nedeniyle bu gazeteleri tercih etmemektedir (Öksüz, 2015: 25).

Dolayısıyla karşılıklı olarak gerçekleşen bu sorunlar neticesinde yerel basında uzman kadro yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Yerel basın sahiplerinin yeniliğe kapalı olması, iletişim fakültelerinden mezun olan kişilerin maddi beklentilerini karşılayacak finansal bütçesinin olmaması sonucu yerel medyada nitelikli eleman az bulunmaktadır. Diğer yandan, gazetelerde ister alaylı ister mektepli olsun yerel medya mensuplarına geçimlerini dahi sağlayamayacak düzeyde ücretler ödenmekte, sosyal güvence sağlanmamakta, örgütlenme ve sendika hakkının verilmediği gibi Basın İş Kanununda belirtilen haklarını dahi

alamamaktadırlar. Bu nedenle günümüzde artık yerel basın tercih edilen bir meslek konumundan uzaklaşmaktadır (Temel vd., 2012: 132).

Öte yandan, yerel basında, mesleki kurumsallaşmanın az olduğu görülmektedir. Yerel gazetelerin kadrolarına bakıldığında sahibi ve yazı işleri müdürünün bazen de çalışan muhabirlerin ve yazarların soyadları aynıdır. Yerel gazetelerin kadrolarında yer alan fikir işçilerinin büyük bir kısmı, gazete sahiplerinin yakınları veya aile dostlarından oluşmaktadır. Ancak günümüze doğru gelindiğinde yerel medyanın etki alanını ve kazandıran bir meslek olma özelliğini kaybetmesiyle gazetecilik mesleğini tercih edenlerin sayısının azaldığı görülmektedir (Dağdelen, 2020: 51).

Yerel basın sahipleri aktif olarak gazetecilik yapmayan bu insanları gazetenin kadrosunda göstererek basın kartı almalarına olanak sağlamaktadır. Ayrıca, telif ücreti ödenerek ve bunun gider kalemine işlenerek gazetede yazı yazılmış gibi gösterilmektedir. Yerel gazetelerin kadrolarında çalışıyormuş gibi gösterilen bu kişiler, gazeteci kimliğine büyük zarar vermektedirler ve aynı zamanda basın kartının sağladığı olanaklardan yararlanmaktadırlar (Yılmaz, 2010: 139).

Diğer yandan, yerel basını oldukça etkileyen faktörlerden biri olarak görünen kadro sorunu, yerel basın kuruluşlarının kağıt üzerinde gösterdiği çalışan kadrosunun çoğu kez gerçeğe uymadığı dahi söylenebilmektedir. Zira ekonomik sürekliliğini sağlayamayan yerel gazeteler Basın İlan Kurumundan aldıkları ilan payından daha fazla kar elde edebilmek için bünyesinde bulundurduğu kişileri sadece kağıt üzerinde çalışıyormuş gibi göstererek bu kişilerin sigorta ücretlerini yatırmaktadır (Tokgöz, 1979: 283 akt. Vural, 1999: 144)

Aslında Basın İlan Kurumu Türkiye’deki her bir şehri nüfusuna ve yapısına göre kategorize ederek gazetelerde asgari çalışan sayısı ile ilgili sınırı resmi ilan mevzuatıyla belirlenmiştir. Yerel gazetelerin Basın İlan Kurumu tarafından resmi ilan alabilmeleri için asgari gazeteci kadrosunu sağlaması gerekmektedir (Şeker ve Şeker, 2011:114). Bu kadrolarla ilgili esaslar Basın İlan Kurumu Genel Kurul kararıyla açıklanmıştır. Halen yürürlükte olan Genel Kurul kararına göre gazeteler bulundukları illere göre 6 kategoriye ayrılmıştır. Yürürlükte olan karar neticesinde asgari kadro sınırı aşağıdaki gibidir;

- 1.Kategoride bulunan İstanbul’da, asgari kadro sayısı şu şekildedir; 1 sorumlu müdür, 1 haber müdürü (istihbarat şefi), 4 sayfa sekreteri (görsel yönetmen veya sayfa editörü), 6 muhabir, 2 yazar. Ankara’da, 1 sorumlu müdür, 1 haber müdürü, 4 sayfa sekreteri (görsel yönetmen veya sayfa editörü), 6 muhabir, 2 yazar.
- 2.Kategoride bulunan Ankara ve İzmir’de 1 sorumlu müdür (yazı işleri müdürü), 1 haber müdürü (istihbarat şefi), 3 sayfa sekreteri (görsel yönetmen veya sayfa editörü), 5 muhabir, 1 yazar.

- 3.Kategoride bulunan Adana, Antalya, Aydın, Balıkesir, Bursa, Denizli, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Kayseri, Kocaeli, Konya, Malatya, Manisa, Mersin, Ordu, Sakarya, Samsun, Tekirdağ ve Trabzon'da 1 sorumlu müdür (yazı işleri müdürü), 1 sayfa sekreteri (görsel yönetmen veya sayfa editörü), 3 muhabir, 1 yazar.
- 4.Kategoride bulunan Afyonkarahisar, Batman, Bolu, Çanakkale, Çorum, Edirne, Elazığ, Hatay, Isparta, Kahramanmaraş, Kastamonu, Kütahya, Mardin, Muğla, Sivas, Şanlıurfa, Tokat, Van ve Zonguldak'ta, 1 sorumlu müdür (yazı işleri müdürü), 1 sayfa sekreteri (görsel yönetmen veya sayfa editörü), 3 muhabir.
- 5.Kategoride bulunan Adıyaman, Ağrı, Aksaray, Amasya, Ardahan, Artvin, Bartın, Bayburt, Bilecik, Bingöl, Bitlis, Burdur, Çankırı, Düzce, Erzincan, Giresun, Gümüşhane, Hakkari, Iğdır, Karabük, Karaman, Kars, Kırıkkale, Kırklareli, Kırşehir, Kilis, Muş, Nevşehir, Niğde, Osmaniye, Rize, Siirt, Sinop, Şırnak, Tunceli, Uşak, Yalova ve Yozgat'ta, 1 sorumlu müdür (yazı işleri müdürü), 1 sayfa sekreteri, 2 muhabir.
- 6.Kategoride ise Basın İlan Kurumunun bulunmadığı yerlerde, resmi ilanların yayınlanması ilgili yerin valiliği tarafından gerçekleştirilir. Bahsi geçen bu ilçelerde asgari gazeteci çalıştırma koşulu ise şu şekildedir; 1 sorumlu müdür (yazı işleri müdürü), 1 sayfa sekreteri, 1 muhabir çalıştırılması zorunludur <https://bik.gov.tr/wp-content/uploads/2023/02/RESMI-ILAN-YAYINIYLA-ALAKALI-GAZETELERE-ILISKIN-TABLO.pdf> (erişim tarihi 12.04.2024)

Yerel basının temel başarı faktörünü oluşturacak kadrolar ancak Basın İlan Kurumu tarafından belirtilen asgari kadro sınırının tamamlanmasıyla ve iletişim fakültelerinden mezun eğitilmiş fikir işçilerinin işe alınmasıyla gerçekleşebilir. Zira kadronun niteliği bir anlamda yerel basın organının nitelikli ve özgün olması anlamına gelmektedir. Bu yüzden yerel gazetelerde çalışan fikir işçilerinin eğitim düzeyinin noksan olması gazetelerde sık sık dizgi, baskı, başlık ve dil hatası hatalarının oluşmasına neden olmaktadır. Böylelikle yöre halkı tarafından okunan yerel gazetelerinde yeteri kadar dikkate alınmamasına neden olmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek elemanlarca veya gazetecilik alanında yetişmiş fikir işçilerinin düzenleyip yayımladıkları gazetelerin, çevrelerinde daha aranır ve yararlı görülmektedir (Vural, 1999: 142).

2.4.6 İçerik ve Haber Sorunu

Yerel gazetelere yönelik en büyük eleştiri içerik eksikliğidir. Gazetenin etkinliğini zayıflatan, işlevini yerine getirmemesine ve tirajının artmamasına neden olan temel faktör yöre halkını tatmin edecek içeriğe sahip olmamasıdır. Birçok yerel gazetenin içerik hacmi, özgünlüğü ve kalitesi sorunludur. Hatta resmi bültenler için yayınlanan küçük yerel gazetelerde

önemli telefon numaraları, nöbetçi eczanelerin listeleri gibi okunamayan haber ve köşe yazıları gibi bilgiler yer vermektedir (Şeker, 2007: 94).

Yeteri kadar eğitilmiş ve uzman personele sahip olmayan, teknik açıdan yetersiz, belirli bir yöntem ve organizasyon yapısına sahip olmayan, olumsuz çalışma koşullarına sahip, ilke ve politikalarından yoksun bir yerel basın yapısının doğal olarak güçlü ve nitelikli bir yapıya sahip olması beklenmemektedir. Ayrıca yerel gazeteciler soruşturma yapmak istediklerinde bilgi edinmelerinin imkansızlığı veya çeşitli hukuki ve bürokratik engellerle karşılaşması, yerel ve ulusal basın arasında ayrımcılığa maruz kalarak yerel gazetelerin içerik ve haber bakımından gelişmesinin önündeki engellerden birkaçıdır (Vural, 1999: 152-153). Diğer yandan ulusal gazetelerde birden fazla uzmanlaşmış editörlükler bulunmasına rağmen, yerel gazetelerde çalışan sayısının azlığı nedeniyle gazeteciler siyaset, ekonomi, tarım, adliye, turizm, spor gibi tek editörlükten mesul olmak yerine her türlü habere gitmek zorunda kalmaları, tek ya da birkaç konu üzerinde uzmanlaşamamaları haber içeriklerine yansımaktadır (Dağdelen, 2020: 51).

Tüm bu sorunların bir araya gelmesiyle yerel gazetelerin içeriğinin oldukça sınırlı, tek düze ve niteliksiz olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca yerel gazetelerde basılan haberlerin güvenilirliği de tartışmalıdır. Haberlerin tek düze olduğu ve gazete içeriklerinin yetersiz olması sıklıkla araştırmacılar, yöre halkı ve hatta yerel basın mensupları tarafından da eleştirilmektedir. Diğer yandan gelişmiş şehirlerdeki ajansların varlıkları yerel gazeteleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Gazete sayfalarında bolca ajans haberlerine yer veren yerel gazeteler özgün bir içerik üretmekten kaçınarak tüm gazetelerin birbirine benzer formatta yayın yaptığı araçlara dönüşmektedir (Temel vd., 2012: 132).

2.4.7 Kamuoyu Oluşturma Yetersizliği

Yerel gazetelerin bünyesinde finansal, teknolojik, dağıtım ve kalifiye eleman eksiklikleri yeterince etkili içerikler üretememelerine; buna bağlı olarak da kamuoyu oluşturamamalarına neden olmaktadır. Yerel gazeteler içerik açısından zayıf ve yetersiz olmasından dolayı okuyuculardan yeterince ilgi görememektedir (Girgin, 2001: 176). Yerel gazetelerde yetersiz içeriğin yol açtığı düşük tiraj gazetelerin içeriğine taşınan görüşlerin, sorunların ve bilgilerin yöre halkı tarafından yankı oluşturamamasına sebebiyet vermektedir. Yerel gazetelerin yöre halkını yeterince etkileyememesinden dolayı yönetilenler adına yönetenleri denetleme ve demokratik katılım sağlama gibi işlevlerini yerine getirememektedirler. Dolayısıyla yeterince kamuoyu oluşturamayan yerel gazeteler, yerel yönetimler tarafından da gerektiği kadar ciddiye alınmamaktadırlar (Şeker, 2007: 249).

Gazetelerin kamuoyu için yeteri kadar etki alanı yaratamamasının bir diğer nedeni de çoğunlukla gazete sayfalarında ajans haberlerine yer vermesi ve haber kaynağı olarak yerel

yönetimlere yer vermesidir. Kalifiye kadrosu bulunmayan yerel gazeteler yöre halkının ve şehrin sorunlarından ziyade belediye, valilik, emniyet, resmi kuruluşların ve partilerin il temsilciliklerinin çalışmalarına ve söylemlerine yer vermektedir. Böylelikle gazeteler yönetilenler ile yöneticiler arasında bir köprü işlevi, çift taraflı bir iletişim sağlamak yerine tek yönlü bir iletişim sağlamaktadır. Süregelen bu davranış stili sebebiyle, yöre halkı yerel gazeteleri kendi sorunlarını dile getiren, savunan, kamu hizmeti sağlayan bir araç olarak değil güç odaklarının sözcülüğünü yapan propaganda araçları gibi değerlendirmektedir. Dolayısıyla kendilerine ait bir sorunla karşılaştıklarında kendi yörelerinde çıkan gazeteleri değil diğer kitle iletişim araçlarını tercih etmektedirler. Gerçekten de Türkiye’de yerel gazetecilik doğduğu günden bu yana fazla politize olduğu, gazetelerin açıktan ya da dolaylı olarak ideolojilerine denk düşen siyasi parti ve grupların desteklediği hatta bu görüşlerin propagandasını yaptığı, bazı gazetelerin ise yerelde veya merkezi hükümette iktidar olan partileri destekleyerek çıkar sağlamaya çalıştığı bilinmektedir (Şeker, 2007: 249-250). Diğer yandan Yerel gazeteler, özellikle seçim dönemlerinde sıkça siyasi bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu gazetelerin temel amacı, yerel kamuoyunu bilgilendirmek değil, genellikle kendi siyasi tercihlerine uygun bir kamuoyu oluşturmaktır (Yılmaz, 2010: 140).

Kamuoyu yetersizliğine neden olan bir diğer neden de merkezde faaliyet gösteren yerel gazetelerin ilçe, köy ve beldelere dağıtımının gerçekleşmemesi, bayilerde satılmaması sonucu evlere girmemesidir. Bu sorunların belirli bir süreç içinde çözülmesi veya en azından çözüm için çaba gösterilmesi, yerel basının etkinliğini artırabileceği öngörülmektedir (Girgin, 2001: 176).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YEREL BASINDA İŞ TATMİNİ VE SENDİKALAŞMAMA İLİNTİSİ: ANTALYA YEREL BASINI ÜZERİNE BİR İNCELEME

Çalışmanın bu bölümünde Antalya yerel basınında görev yapan gazetecilerin iş tatminlikleri ve sendikalaşma durumları çalışmanın amacına ve sorularına bağlı olarak farklı statülerdeki ve kurumlardaki gazeteciler ile nitel araştırmalarda veri toplama yöntemlerinden derinlemesine mülakatı kapsayan yarı yapılandırılmış (yarı formel) alan araştırması yapılmıştır.

Yerel basında aktif olarak çalışan gazetecilerin meslek içi örgütlenememe sorununun nedenleri verilerle tespit edilerek sendikalaşma probleminin sebepleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerde elde edilen bulgulara göre kategoriler oluşturulmuş ve bu kategoriler altında çalışmaya katılan 40 katılımcının yanıtları analiz edilerek değerlendirilme bulguları verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Konusu ve Kapsamı

Türkiye’de, 19. yüzyılın ilk yarısından sonra doğan işçi sınıfı beraberinde sendikal örgütlenmeyi getirmiş olsa da, günümüzde halen birçok iş kolunda sendikal örgütlenme yetersizdir. Özellikle kamuoyunun sorunlarını dile getiren, haklarını koruyan fikir işçileri diğer iş kollarına göre örgütlenme ve sorunlarını dile getirme noktasında noksanlık yaşamaktadır. Türkiye’de sürekli olarak sendikal örgütlenmenin az olduğu Anadolu basınında birçok fikir işçisi belirlenen taban asgari ücret ile uzun mesailer altında çalışmaktadır. Yerel basın işçilerinin Basın İş Kanunu’nda belirtilen haklarının yalnızca kağıt üzerinde kalıp işverenleri tarafından uygulanmaması, fikir işçilerinin yıpratıcı koşullarda çalışmalarına neden olmaktadır. Yerel basın işçileri, faaliyet gösterdikleri iş yerinde uğradıkları haksızlıklara karşı gelebilmek için örgütlü bir gücünün bulunmamasından dolayı yaşanan bu hak kayıplarına göz yummak durumunda kalmaktadır. Türkiye’de bulunan medya iş kolundaki sendikaların, Anadolu basınında çalışan fikir işçilerinin sorunlarına yeterince eğilim göstermemesi, fikir işçilerinin ise sendikalı olma durumunda işten çıkartılma endişesi bir dizi sorunun yaşanmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada Antalya’nın da içerisinde bulunduğu Anadolu basınında çalışan fikir işçilerinin iş yaşamı boyunca yaşadıkları zorluklar, Türkiye’deki sendikaların yetersizlikleri ve Antalya’da çalışan fikir işçilerinin neden sendikal örgütlenmeye katılmamasının nedenleri incelenmiştir.

Bu bağlam kapsamından yola çıkılarak yapılan çalışmada, Yerel Basında İş Tatmini ve Sendikalaşmama İlintisi: Antalya Yerel Basını Üzerine Bir İnceleme adlı tezde, Antalya yerel basını ele alınmaktadır. Çalışmada, Antalya yerel basınında çalışan gazetecilerin hem sosyo-

ekonomik yapısı, özlük haklarına sahipliği ve sendikalaşamamasının altında yatan nedenler araştırılmaya tabi tutulmuştur. Antalya il merkezinde yer alan Kepez, Muratpaşa ve Konyaaltı ilçelerinde Basın İlan Kurumu'ndan resmi ilan alan 11 yerel gazete üzerinde durulmuştur. Antalya yerel basınında çalışan 40 fikir işçisiyle “Yerel Basında İş Tatmini ve Sendikalaşmama İlintisi: Antalya Yerel Basını Üzerine Bir İnceleme” başlığı altında görüşme sağlanmıştır.

3.2 Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Türkiye’de yerel basın, sıklıkla literatürde “Yerel basının gelişimi ve sorunları/yapısal ve içerik analizi” şeklinde araştırmalara konu olmuştur. Yerel basında çalışan fikir işçilerinin sendikalaşma sorunu ve iş tatmini genel olarak tez araştırmalarında sık rastlanan bir husus değildir. Dolayısıyla Antalya’da da uzun zamandır ele alınmamış olan bu çalışma yerel basında çalışan fikir işçilerinin sendikalaşamamasının önündeki engelleri tespit etmek ve bu engellere çözüm yolları aramak için araştırmaya tabi olmuştur. Bu bağlamda bu sorunlara çözüm yolları aramak isteyen gerek basın, yayın ve gazetecilik işkollarındaki sendikalara gerekse gazeteciler cemiyetine ve bu alanda çalışacak başka araştırmacılara fayda sağlanması beklenmektedir.

Dağ (2018), yüksek lisans tezinde yerel medyanın sorunlarını ele alırken bu sorunların çalışma ilişkilerine etkisini incelemiştir. Dağ (2018), araştırmasına dahil olan katılımcıların sendikacılık durumunu incelediğinde büyük bir çoğunluğunun sendika üyesi olmadığını tespit etmiştir. Sendikalaşma probleminin yerel medya çalışanlarını da büyük bir ölçüde etkilediğini açıklamıştır. Bu tespitlerden ve “Yerel basında iş tatmini ve sendikalaşmama sorunu: Antalya yerel basını üzerine bir inceleme” tezindeki verilerden de anlaşılmaktadır ki Antalya yerel basında iş tatmini ve sendikalaşma aradan geçen 6 seneye rağmen herhangi bir gelişme kaydedememiştir. Antalya yerel basınında çalışan fikir işçileri maaşlarından, çalışma koşullarından, özlük haklarına sahip olamayışlarından ve sendikal bir örgütlenme yaşayamayışlarından dolayı yakınmaktadırlar. Antalya ekseninde gerçekleştirilen bu çalışmaların bir benzeri Aydın (2019) tarafından Kocaeli’nde de gerçekleştirilmiştir. Aydın (2019), çalışma kapsamında elde ettiği veriler dahilinde Kocaeli’nde de sendikalaşma sorunu olduğunu tespit etmiştir. Tıpkı Antalya’daki gazeteciler gibi Kocaeli’ndeki gazetecilerinde sendikal bir mücadele geleneğinin bulunmadığını, meslekte sorun yaşandığında sendikalara ihtiyaç duyulduğunu, gazetecilerin bireysel olarak hareket ettiğini bulgularla tespit edilerek yüksek lisans tezinde aktarılmıştır.

Bu çalışmada Antalya yerel basınında çalışan fikir işçilerinin sosyo-ekonomik durumları ve özlük haklarına sahiplikleri ele alınarak mesleki açıdan iş tatminliği incelenmiştir. Türkiye’deki diğer meslek gruplarına göre gerek ulusal gerekse yerel basında fikir işçilerinin, işverenler tarafından aniden iş akdinin fes edilmesi sık rastlanan bir durum olmaktadır. Bu

nedenden dolayı fikir işçileri diğer meslek gruplarına göre haklarını koruyacak bir sendikaya daha çok ihtiyaç duymasına karşın özellikle yerel basında sendikal örgütlenmenin daha az olduğu görülmektedir. Ulusal basın kuruluşlarında sayı bakımından fikir işçilerinin çoğunlukta olması gazetecilerin örgütlenmesini kolaylaştırırken yerel basın gibi en fazla 3-5 kişi ile çalışılan basın kuruluşlarında örgütlenme neredeyse imkansızdır. Bu bağlamda ele alınacak çalışmada Antalya’da çalışan fikir işçilerinin kaç tanesinin Türkiye’deki BASIN-İŞ, DİSK BASIN-İŞ, TGS, LİDER MEDYA-SEN, BASIN-POL SEN ve MEDYA-İŞ sendikalarına bağlı olduğu tespit edilmiştir. İsmi verilen sendikalara üyelikleri bulunmayan fikir işçilerinin saha taraması sonucunda sendikalı gazetecilerle hangi konuda fikir ayrılıkları yaşadığı araştırılmıştır. 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanun gereğince; Basın, yayın ve gazetecilik iş kolundaki işçi ve sendikaların üyelerine ilişkin 2024 Ocak ayı istatistik verileri Resmi gazetede açıklanmıştır. Söz konusu verilerde hem ulusal hem de yerel basında çalışan fikir işçilerinin sayısı 11 bin 717 şeklinde olduğu belirtilmiştir. Bu inceleme doğrultusunda, Türkiye genelinde hem ulusal hem de yerel gazete çalışanları, hak arayışlarını sendika çatısıyla güvence altına alarak oluşturdukları birlik ve beraberlik zincirinin Antalya halkası çalışma konusunu oluşturmaktadır. Çalışma içerisinde yer alan 40 yerel gazete fikir işçisinin sendika kavramı üzerindeki tutumları ve sendika üyelikleri sorgulanmıştır. İş tatminiyle paralel ilerleyen sendikaların, Antalya eksenindeki çalışmaları ve üye tatminliği saptanmakla beraber, fikir işçilerinin iş memnuniyet dereceleri incelenmiştir.

Çalışmanın amacına ve sorularına bağlı olarak Antalya yerel basınında çalışan farklı statülerdeki ve kurumlardaki gazeteciler ile nitel araştırmalarda veri toplama yöntemlerinden derinlemesine mülakatı kapsayan yarı yapılandırılmış (yarı formel) alan araştırması yapılmıştır. Görüşme formunda, sendikalı gazetecilere 30, sendikasız gazetecilere ise 24 soru yöneltilmiştir. Bu sorular, gazetecilerin iş tatmini, özlük haklarına ilişkin durumu ve sendikalara bakış açılarını, deneyimlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Nitel araştırma yöntemleri arasında bireysel görüşme türlerinden biri olan “derinlemesine görüşmenin” seçilmesinin ana nedeni soruları yanıtlayacak olan fikir işçilerinin büyük olasılıkla kendilerinin dahi haberinin olmadığı kanun maddeleri hakkında bilgilendirmek ve sendikal örgütlenmeye ilişkin bir bilinç yaratarak yerel basında bu husustaki sorunlara dikkat çekilmek istenmiştir. Bu anlamda derinlemesine görüşmede bilinçsiz güdü, tutum ve duyguların belirlenmesi de büyük bir önem arz etmektedir. Zira burada araştırma katılımcının farkında olmadığı ya da olmayacağı anlam yapılarını tespit edilmesi hedeflemiştir (Kara, 2021: 67).

Çalışmada farklı eğitim ve yaş gruplarındaki basın çalışanlarının sendikaya ve örgütlenmeye yönelik bakış açılarını, deneyimlerini ve sosyo-ekonomik durumlarını anlayabilmek adına gazetecilere sorular yöneltilmiştir. Bu bağlamda görüşme türlerinden yarı

yapılandırılmış (yarı formel) yöntem tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmede konuların sırasını veya olası cevapları değil, ilgili konuları ve soruları belirten bir kılavuz oluşturulmuştur. Konuşmacıların özgürce cevap vermelerini sağlamak amacıyla bu kılavuzlardan yararlanılmıştır. Gazetecilere sendikal kavramlara ve sendikaların ideolojik tutumlarına bakış açıları, sendikal katılımları, özlük haklarına sahiplikleri ve iş tatminiyle ilgili sorular yöneltilmiştir. Sendika üyeliğinin olup olmaması durumunda katılımcılara yöneltilecek sorular ikiye ayrılmıştır. Dolayısıyla konuşmacılardan daha fazla bilgi edinebilmek amacıyla soruların içeriği ve sayısı ele alınan konuya göre değişiklik göstermektedir (Kara, 2021: 144). Mevcut yasaların, sektörün genel yapısının, gazetecilerin örgütlenme korkularının yanı sıra gazetecilerin sosyo-ekonomik statülerin de sendikasızlaşma sürecinde etkili olup olmadığı bu çalışmanın ana konusu arasında yer almaktadır.

3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece Antalya ilinin merkez ilçelerinde faaliyet gösteren yazılı medya kuruluşlarında aktif olarak çalışan gazeteciler ile sınırlandırılmıştır. Çalışmada daha fazla katılımcı elde edinmek istenmiştir ancak yazılı medya kuruluşlarının kadrolarında fiilen gazetecilik yapmayan kişilerden oluşturulması ve gazetecilerin mesleki çalışma koşullarının yoğunluğu sebebiyle katılımın sınırlı kalmasına neden olmuştur.

Antalya ilinin merkezinde faaliyet gösteren İleri gazetesi, Hürses gazetesi, Ekspres gazetesi, Son Haber gazetesi, Lider gazetesi, Antalya Gündem Gazetesi, Akdeniz Manşet Gazetesi, Körfez Gazetesi, Akdeniz Gerçek Gazetesi, Yeni Yüzyıl gazetesi, Yüzyüze gazetesi olmak üzere 11 yerel medya kuruluşunda farklı çalışma pozisyonlarında çalışan gazetecilerle yapılan derinlemesine görüşmeler için yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşmeler, hazırlanan bu sorularla ile sınırlandırılmıştır. Yerel basında çalışan gazetecilerin mesleki koşullarının yoğunluğu, bazı katılımcıların isteksiz davranması ve kadroların birçoğunun fiilen gazetecilik yapmayan kişilerden oluşturulması sebebiyle, görüşmelerin 40 kişi ile sınırlandırılmasına neden olmuştur.

3.4 Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın temel hipotezi “Antalya ili yerel basın kuruluşlarında çalışan gazeteciler sosyo-ekonomik olarak iş tatmini yaşamamaktadır ve sendikalaşma sürecinde etkin değillerdir.” cümlesidir.

Araştırma kapsamında belirlenen diğer hipotezler ise şu şekildedir:

1. Antalya yerel basınında sendikalaşma oranı azdır. Gazetecilerin, basın, yayın ve gazetecilik sendikalarına yönelik olumsuz yönde tutumları vardır.

2. Antalya yerel basınında çalışan fikir işçileri sendikal bir örgütlenme ve dolayısıyla Toplu İş Sözleşmesi uygulaması yapmak istemektedirler.
3. Antalya yerel basınında çalışan fikir işçileri, Basın İş Kanunu'nda belirtilen özlük haklarının mahrum kalmaktadırlar.
4. Antalya yerel basınında çalışan fikir işçileri düşük ücret ve ağır çalışma koşulları sebebiyle yaptıkları meslekte iş tatmini yaşayamamaktadırlar.

3.5 Araştırma Verilerinin Analizi

Bu çalışmada, nitel araştırmalarda veri toplama yöntemleri arasında derinlemesine mülakatı/görüşmeyi kapsayan yarı yapılandırılmış (yarı formel) alan araştırması yöntemi tercih edilmiştir. Bu tercihin arkasındaki ana etken, Seidman (2006) tarafından belirtildiği üzere; araştırma konusuna dahil olan gazetecilerin deneyimlerini ve bu deneyimlerden çıkardıkları anlam bütünlüklerini anlayabilmektir. Görüşme, yalnızca belirli sorulara yanıt aranan ve hipotezlerin doğruluğunun test edildiği bir değerlendirme süreci olmayıp, aynı zamanda katılımcıların deneyimlerini, kişisel görüşlerini anlamaya yönelik bir yöntem olarak kullanılmıştır (Buran, 2021:46; Şekerler, 2021:192).

Kullanılan bu yöntemle birlikte, gazetecilerin sendikal kavramlara ve sendikaların ideolojik tutumlarına bakış açıları, sendikal katılımları, özlük haklarına sahiplikleri ve iş tatminiyle ilgili sorular yöneltmiştir. Bu sorular, katılımcıların konular hakkındaki düşüncelerini, görüşlerini ve bilgilerini açığa çıkarmayı hedeflemiştir (Jabbari, 2020:60).

Çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşme modelinin kullanılmasıyla birlikte sendikal ve sendikasız gazetecilere farklı sorular yöneltilmiştir. Bu yaklaşım, iki farklı sendikal grup içindeki gazetecilerin sendikalara yönelik tutumları ile sendikalarla iş tatminlik durumunun ilişkisini incelemeyi hedeflemiştir. Araştırma kapsamında, derinlemesine mülakatı/görüşmeyi içeren yarı yapılandırılmış (yarı formel) görüşmelerle elde edilen bulgular doğrultusunda verilerin analizi için kategoriler oluşturulmuştur. Bu kategoriler araştırmaya katılan 40 gazeteciye yönetilen sorulara ve yanıtlarına göre 5'e ayrılmıştır. Veriler şu kategoriler altında incelenmiştir;

1. Gazetecilerin sendikal kavramlara bakış açısı
2. Gazetecilerin sendikaların ideolojik tutumlarına bakış açısı
3. Gazetecilerin sendikal katılımı
4. Gazetecilerin özlük haklarına sahipliği
5. Gazetecilerin iş tatmini ve çalışma koşulları

3.5.1 Derinlemesine Görüşme Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri, Mesleki Bilgileri ve Çalışma Koşullarına Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Cinsiyet	Erkek	18	%45,00
	Kadın	22	%55,00
Medeni Durum	Evli	14	%35,00
	Bekar	26	%65,00
Ebeveynlik Bilgisi	Çocuğu var	14	%35,00
	Çocuğu yok	26	%65,00
Yaş	18-25	9	%22,50
	26-40	18	%45,00
	41-60	13	%32,50
Eğitim Düzeyi	Yüksek Lisans	1	%2,50
	Lisans	27	%67,50
	Ön Lisans	3	%7,50
	Lise	7	%17,50
	Ortaokul	2	%5,00
	Yazı İşleri Müdürü	6	%15,00
Görev/Pozisyon	Haber Müdürü	2	%5,00
	Editör	7	%17,50
	Muhabir	22	%55,00
	Yazar	1	%2,50
	Sayfa Sekreteri	2	%5,00
	Asgari Ücret	21	%52,50
Gelir Durumu	Asgari Ücret Üstü	19	%47,50
	1-4 Yıl	13	%32,50
Sektördeki Deneyim	5-10 Yıl	13	%32,50
	11-20 Yıl	7	%17,50
	21 Üstü	7	%17,50

Araştırmaya katılan basın mensuplarının %55'i kadın, %45'i 26-40 yaş aralığında, %65'i bekar, %65'i çocuk sahibi değil, %67,50'si lisans eğitim seviyesine sahip, %55'i muhabir olarak görev yapmakta, %32,50'si 1-4 ve 5-10 yıl arasında sektör deneyimine sahip, %52,50'si asgari ücret bazında maaş almaktadır.

3.5.2 Gazetecilerin Sendikal Kavramlara Bakış Açısı

Araştırma örneklemini oluşturan ve görüşleri alınan farklı unvanlardaki katılımcıların isimleri K1 (Konuşmacı 1), K2, K3, K4, K5... şeklinde kodlanmıştır.

Bu kategori altında gazetecilere “Sendika, Toplu İş Sözleşmesi (TİS), Grev ve Lokavt kavramları ne ifade etmektedir” ile “Toplu İş Sözleşmesi İmzalanması ne gibi etkileri beraberinde getirir” soruları yönlendirilmiş ve bu sorulara yanıt aranmıştır.

Katılımcılara sendika, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kavramlarının kendileri için ne ifade ettiği sorulduğunda, çoğu sendika kavramının çalışan kesimin haklarını koruyamaya

yarayan örgütler olarak belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesi için çoğu gazeteci işçinin işverenden sağlayamadığı hakları yazılı olarak almanın yolunu açan sözleşme olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Grev eylemleri için genel kanı bu eylemlerin sözel olarak işverene sesini duyuramayan işçilerin son mücadelesi olduğu yönündedir. Gazeteciler, lokavtı genel olarak bilmediklerini ya da medya sektöründe hiç işveren eylemine denk gelmediklerini belirtmişlerdir. Sendika ile birlikte işçilerin eşit haklara sahip olduğunu, toplu iş sözleşmesi ile de bu hakların güvence altına alındığını düşünen K30, *“Sendika kavramı ben de işçilerin haklarını eşit bir şekilde almasını ifade ediyor. Sendikaların sağladığı haklar Toplu İş Sözleşmesi ile güvence altına alınabilir. Grev, işçilerin haklarını alabilmek için başvurduğu bir tür mücadele. Lokavt ise, bizim mesleğimizde çok görülmemiş bir şey, hiç şahit olmadım.”* şeklinde ifade etmiştir.

K2 ise konuya ilişkin düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir;

“Sendika kavramı benim için işçilerin haklarını koruyan örgütlü bir yapı anlamına geliyor. Toplu İş Sözleşmesi işçilerin, çalışma koşullarındaki eksiklikleri giderebilmek adına işvereniyle birlikte imzaladığı bir sözleşmedir. Bu sözleşme kapsamında işçiler haklarının yazılı olarak belirtebilmektedir. Lokavt kavramına hakim değilim çünkü Türkiye’de ve özellikle basın camiasında işverenin lokavt uyguladığını hiç görmedim. Grev ise biz işçiler için olması gereken bir uygulama fakat Türkiye özelinde çoğu işçi grevi işçiye fayda sağlayacağı yerde zarar sağlıyor. Çünkü işçiler grev eyleminde bulunduğunda işverenlerinin çeşitli tehditlerine maruz kalıyorlar. Bunlar; işten kovulmak ve maaş kesintisi olarak sıralanabilir.”

Sendikaları, çalışan işçileri destekleyen örgütler olduğunu düşünen diğer katılımcılar greve ilişkin mücadeleciler bir eylem durumu olduğunu ifade ederken lokavt için çok sık rastlamadıkları bir eylem türü olduğunu şu şekilde söylemişlerdir;

K18: *“Sendika faaliyetleri çalışan ve çalışmayan sınıfın haklarını korumak için kurulan bir topluluktur. Toplu iş sözleşmesi ise sendikalar ve işverenler arasındaki dengeyi temsil eder. TİS ile işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıklar ortadan kaldırılarak, iki taraf için de en uygun süreçte mutabık olunur. Grev işçi ve memur kesiminin haklarını arama biçimidir. Lokavt kavramı hakkında bilgim yok.”*

K35: *“Sendika birliktelik, güç, bağ ve destek anlamı taşıyor benim için. Aynı şartlar altında çalışan kişilerin birbirlerini destekledikçe oluşturdukları örgüt daha fazla ses çıkartmalarına ve kamuoyunun oluşmasına fayda sağlıyor. Toplu İş Sözleşmesi, yine aynı şartlarda çalışan kişilerin haklarını koruyacak bir anlaşma. Grev, işçilerin haklarını talep edip alamadıklarında başvurdukları iş durdurma politikası. Lokavt ise çok sık rastlamadığımız bir durum”*

K17: “Sendika, kendi alanımla ilgili, bir fikir işçisi olarak benim hak ve görevlerimin ‘Sendika’ aracılığıyla güvence altına almak anlamına geliyor. Yani; ‘sendika’ sayesinde iş tanımım kapsamında oluşabilecek herhangi bir soruna karşı güvenli bir şekilde haklarımı koruyabilecek bir yasal güvence sağlamış oluyor. Toplu İş Sözleşmesi (TİS) ile de bu güvence sadece bir kişiyi değil, meslektaşlarımın da ortak hareketiyle oluşursa, kapsam olarak daha güçlü ve güvenilir bir iş ortamında çalışmayı gerektiriyor. Grev, eğer iş yerimde istediğim haklara sahip olamazsam, bu durumda meslektaşlarımın da aynı haklardan mahrum kalmaması için ortak hareket ettiğimiz ve işverene karşı bir iş bırakma eylemi gerçekleştirdiğimiz harekettir. Lokavt ise; işçi olarak çalıştığımız iş yerinde grev yapma durumunda isek, işveren de bize karşı Lokavt hakkını kullanarak işi durdurabilir.”

Sendikaların içinde bulundurduğu üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını koruduğunu düşünen K12, “Sendika bir kavram olarak işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek maksadı taşıyan organizasyondur. Sendika benim için işçi örgütlenmesi anlamına geliyor. Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvuru yollarından birisidir. Grev işçinin hakkını alamadığında başvurduğu eylem türüdür. Lokavt ise işveren eylemidir.” şeklinde ifade etmiştir. K12 gibi düşünen K6, toplu iş sözleşmesi için ayrıca işçinin işvereninde sağlayamadığı hakları yazılı olarak aldığı bir sözleşme türü olarak gördüğünü şu şekilde ifade etmiştir;

“Sendika, çalışan kesimin haklarını korumaya yarayan bir organ aynı zamanda işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmeyi sağlayan, haklarını gözetin ve haksız yere işten çıkartılmaya karşı işçiyi koruyan bir kuruluştur. Toplu İş Sözleşmesi, işçinin işvereninden sağlayamadığı hakları yazılı olarak almanın yolunu açan bir sözleşmedir. İşçinin daha insani koşullarda çalışmasını sağlar. Lokavt eyleminin Türkiye’de gerçekleştiğini hiç görmedim. Grev ise, bana kalırsa mecbur kalınan bir eylemdir. Grevler işçilerin hak arayışını temsil eder. Daha önce patronuyla çalışma koşullarında iyileştirilmelerin yapılması için konuşan işçiler son çare olarak greve başvurur. Grev, şartların daha da kötüleşmesi için değil kötüleşen şartların iyileştirilmesi için yapılan bir eylemdir.”

Sendikaların, işçilerin haklarını güvence altına almanın yanında mesleki ve yaşam koşullarını iyileştirmek içinde adımlar attığını düşünen K39, toplu iş sözleşmesinin işçi ve işveren arasında barış tesis ettiğini söylemiştir. Grevin işçilerin taleplerini kabul ettirmek için son çaresi olduğunu aktaran K39, lokavtın ise işçilerin haklarını kısıtladığını ve sendikal hakları zayıflattığını şu şekilde ifade etmiştir;

“Sendika; işçilerin haklarını güvence altına almak, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek için katıldıkları demokratik örgütlenmelerdir. Sendikalar, aynı zamanda işçileri

üretim süreciyle ilgili konulara dahil edebilmek için üyeleri adına menfaatini gözeterek toplu iş sözleşmesi yaparlar. Toplu İş Sözleşmesi: İşveren ve işçi sendikası arasında karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları, çalışma şartlarını belirleyen sözleşmedir. Toplu İş Sözleşmesi aracılığıyla işçi ve işveren arasında barış tesis edilirken aynı zamanda ortaya çıkabilecek ihtilaflar da engellenebilir. Grev, işçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmek için toplu şekilde iş bırakmalarıdır. Daha iyi ücretler ve daha iyi çalışma koşulları için çalışma ve üretimi durdurabilir veya işyerine erişimi engelleyebilirler. İnsan hakları ve işçi haklarının göz ardı edildiği toplumlarda işçilerin işverene karşı yaptırım gücüdür. Lokavt, işçilerin grev yapma hakkını engelleyerek işçi haklarına müdahale eder. Bu durum, işçilerin haklarını kısıtlayabilir ve sendikal hakların zayıflatılmasına yol açabilir.”

Sendika gibi Toplu İş Sözleşmesinin de işçilerin yaşam ve iş koşullarını iyileştirdiğini belirten diğer katılımcılar şunları söylemiştir;

K38: “Sendika benim için iş güvencesi ve güvenliği anlamına geliyor. Toplu İş Sözleşmesi, yaşam standartlarını yükselten, mesleki anlamda maaşın iyileştirilmesi anlamına geliyor. Grev çalışanın lokavt ise işverenin hakkı diye düşünüyorum.”

K24: “Sendika işçilerin haklarını korumak, iş koşullarını iyileştirmek ve birlikte hareket edebilmek için imkan sağlar. Grev çalışanların haklarını işverenden alamadığında, iş yerinde çalışma faaliyetlerini durdurmasıdır. Lokavt ise işçinin süresiz olarak işten uzaklaştırılmasıdır. Toplu İş Sözleşmesi ile işçiler çalışma şartlarını iyileştirebilir.”

K36: “Sendika kendisine bağlı bulunan kişilerin özlük haklarını, çalışma şartlarını ve sosyo-ekonomik durumlarını korumak adına meydana gelen bir oluşum benim için. Toplu İş Sözleşmesi, kişilere sözlü olarak vaat edilen hakların fiilen yazılı olarak hayata geçmesi. Grev ve Lokavt ise, sendikalaşma çatısı altında özdeşleştirilen bir kavram genellikle. Sendikalara bağlı yapılacak bir eylem gibi gözüküyor bizim ülkemizde ama diğer yabancı ülkelere baktığımızda çalışanlar bir sendikaya bağlı olmadan da grev eylemine gidebiliyorlar. Türkiye’de bir baskı unsuru etkin, kimse tek başına eylem yapamıyor çünkü cesaret edemiyorlar. Örgüt olunca insanlara cesaret geliyor. Grev bizde hükümete, iktidara yani üst oluşumlara karşı bir tepki olarak lanse ediliyor. Kişinin özlük hakkı, rahatsız olduğu bir durum karşısında verdiği tepki biçimi olarak algılanmıyor. Bakış açısı bu noktada değişmeli diye düşünüyorum. Bizde grev sadece ülkenin ekonomik ve politik durumu sebebiyle maaş için oluyor ama diğer özlük haklarımız içinde eylemde bulunmalıyız.”

Gazetecilerin genellikle meslek gereği diğer meslek kuruluşlarının eylemlerini kamuoyuna taşıdıklarını ancak gazetecilerin işveren korkusu ile bu eylemi gerçekleştiremediklerini söyleyen K5, “Sendika haklarımın korunmasını ve örgütlenmeyi ifade ediyor benim için. Toplu İş Sözleşmesi ise haklarımı koruyan ve aynı zamanda işçilerin refah

seviyesi yüksek daha sağlıklı koşullarda çalışmasını sağlayan aracı bir sözleşme. Grev ise mesleğimizden dolayı sık sık karşılaştığımız ve haberini yaptığımız bir eylem ancak biz kendi meslek hayatımızda bunu yapamıyoruz çünkü işverenin baskısından korkuyoruz.” şeklinde ifade etmiştir.

Grev eylemlerini yerel basın gibi az kişi ile çalışılan kurumlarda mümkün olmadığını bu durumun genellikle ulusal basında yaşadığını ifade eden diğer katılımcılar basın mensuplarının kendi seslerini duyurma noktasındaki noksanlıklarını için şunları söylemiştir;

K1: “İşçilerin iyileştirilmiş ve haklarını alabildiği çalışma koşulları altında iş yaşamlarını sürdürmesi için gerekli olan bir kurumdur Sendikalar. Toplu İş Sözleşmesi, İnsani şartlarda çalışmak için gerekli bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Ancak ulusaldaki bazı gazetelerde TİS uygulaması her ne kadar yaygınsa Anadolu gazetelerinde maalesef uygulanabilirliği yok denecek kadar az. Özellikle Antalya’da sendikalaşan ve Toplu İş Sözleşmesi uygulaması olan bir yerel gazete bilmiyorum. Bildiğin kadarıyla sadece Anadolu Ajansında var o da devletin bir kurumu zaten. Grev ve lokavt Anayasal hakkımız ancak medya patronlarının grev eylemlerine müsaade etmemesi, grevin yapılması karşılığında işten kovacağını söylemesi nedeniyle basın emekçileri anayasa çerçevesinde belirtilmiş olan bu hakkını uygulayamıyor ve koruyamıyor. Ancak buradaki en önemli tezatlık ise şu; Bizler diğer tüm kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu emekçilerinin ve işçilerinin grev eylemlerini takip ediyor, haberini yapıyor ve seslerini duyuruyoruz. İş bize geldiğinde, kendi emeklerimizi ve haklarımızı korumak istediğimizde ise sesimizi çıkartamıyoruz.”

K10: “Belirli meslek gruplarındaki işçilerin iş ve buna bağlı olarak yaşam koşullarındaki düzensizlikleri iyileştirebilmek için toplanarak örgütlendikleri kurumlar olarak ifade edebilirim sendikaları. Toplu İş Sözleşmesi, işçilere gerek İş kanunda gerekse Basın İş Kanunu’nda belirtilmemiş olan bazı hakları vermeye aracı bir sözleşmedir. Grev ve lokavt ise, lokavtın özellikle basın camiasında kullanıldığı hiç görmedim. Grevi ise sadece ulusalda bulunan büyük medya kuruluşlarının fikir işçileri yapıyor. Yerel basın gibi sınırlı sayıda insanın çalıştığı basın işletmelerinde maalesef ki böyle bir eylem söz konusu değil.”

Katılımcıların birçoğu her ne kadar sendika, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kavramlarına olumlu baksalar da günümüzde sendikaların faaliyetlerini yetersiz gören ve toplu iş sözleşmesi yapamadıkları için yakınan basın mensupları da mevcut. Bu konuda toplu iş sözleşmesinin formalite olarak gösterildiğini ve sendikaların etkin bir faaliyet olanı içermediklerini ifade eden K3, “Sendika işçilerin mesleki haklarını korumak için oluşturulmuş bir kavramdır ancak günümüz Türkiye’inde etkisiz bir kurum olarak varlığını sürdürmektedir. Sendikalar etkisiz oldukları için Toplu İş sözleşmesi uygulaması da gereksiz, etkinliği olmayan bir sözleşme olarak görüyorum. Ülkedeki sistemden dolayı hükümetin politikaları tamamen

sendikaları güçsüzleştirmeye, işçi haklarını yok etmeye yönelik. Bu yüzden sendikalarda ve buna bağlı olarak da Toplu İş Sözleşmesi sadece formalitede ve lafta olan simgesel bir sözleşmeye dönüştü. Grev ve lokavt ise, şu anki sistemde işçinin bir amaca ulaşamayacağı bir eylem türü benim için.”

Yerel basında çalışan gazeteciler, işverenleri ile yakın ilişkilerde bulunmasından ve sendikaların kendilerini koruyacaklarını düşünmemesinden dolayı sendikal bir örgütlenme yaşayamamaktadırlar. Diğer yandan, işten çıkartılma ve maaş kesintisi yaşama korkusuyla grev eylemine başvuramamakta, sendika üyesi olamamakta ve yasal haklarını alamadıklarında mücadele edememektedirler. Basın sendikalarının yerel basında etkin olamadıklarını da ifade eden katılımcılar gazetecilerin daha iyi koşullar altında çalışabilmeleri için Basın İlan Kurumunun ilan gelirlerini arttırması gerektiği kanısındadır. Bu doğrultuda farklı görüşler sunan katılımcıların düşünceleri şu şekildedir;

K31: *“Sendika işçilerin haklarını koruma noktasında varlar ancak gazeteciler sendikaya işten çıkartılma korkusu ile üye olamıyorlar. Gazeteci sendikaya üye olsa da işveren tarafından türlü baskılara maruz kalırlar kendileri işten çıkartılsa bile işçiyi istifaya zorlarlar. Diğer yandan yerel basında işverenlerin kazançları belli sendikaların şartları ağır. Toplu İş Sözleşmesi, işçileri güvence altına alır, koruyucudur. Maddi, haklar ve adli vakalarda üyelerine yardımcı olur avukat temin eder, ikramiyeler artar. Ancak bunlar Anadolu Ajansı, TRT gibi kurumlarda geçerli maalesef ki yerel basında böyle bir uygulama söz konusu bile değil. Çünkü Basın İlan Kurumunun verdiği ilan ücretleri ile personel ücreti, matbaa giderleri anca karşılanıyor. Bu noktada Basın İlan Kurumunun gelirleri arttırılmalı. Ulusal basına verdiği rakamla yerel basına verdiği rakam aynı olmalı. Devletin daha fazla desteğine ihtiyaç var örgütlülük için. Grevde hakkını işverenden alamazsan greve gidersin. Ama gazeteci o yapıyı sağlayamadı.”*

K15: *“Sendika kavramının sözlük tanımı işçinin haklarını korumak olarak ifade edilmekte. Kendim olarak tanımlaya çalıştığımda ise teorik var olup pratikte zayıf kalan bir topluluk olmaktadır. TİS ise gerçekte işçinin haklarının koruyacağına inandığım ama herhangi bir fikir işçisinin katılım sağlamaktan yana cesaret göstereceğine inanmadığım bir olgu olarak tanımlayabilirim. Grev ve lokavt kavramları ise yerel medya sektörüne uzak kalan eylem türleridir.”*

K19: *“Sendikanın adı var ama kendisi yok. Toplu İş Sözleşmesini deneyimleyemediğim için nasıl bir avantajı ya da dezavantajı var bilemiyorum. Grev ise, gazeteciler artık ikiye bölündüğü için bir anlam ifade etmiyor. Ses çıkartamıyorsun bu imkanlar elimizden alındı. Bugün kalkıp grev yapakta bir şey ifade etmez, bir umutsuzluk hakim bu konuda. Belki de*

örgütlenebilsek, örgütlü bir eylemde bulunabilsek bir şeyler değişebilirdi ama şu an için öyle bir ortam yok. Lokavt ise, basında böyle bir şeye şahit olmadım, olması mümkün değil.”

K21: “Sendika denince maalesef basın sendikaları değil fabrika işçilerinin bağlı bulunduğu sendikalar aklıma geliyor çünkü en etkin çalışmaları yapanlar onlar. Türkiye’de özel sektörde ya da yerel basın gibi az kişinin çalıştığı kurumlarda sendikalar etkin değil. Genel bir kavram olarak ele alacak olursam sendikalar, işçinin haklarını savunması gereken bir kurum. TİS, herkesin ortak maaş alabilmesi. Grev işçilerin haklarını eylemle almalarına yarayan bir araç. Lokavt ile hiç karşılaşmadım.”

K33 : “Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi benim için hiçbir şeyi ifade etmiyor çünkü biz sendikaya çok uzak bir mesleğiz. Grev ve lokavtın ise sadece adını duyduk.”

K32: “Sendikalar genel olarak iyi ama bizim mesleğimiz açısından yetersiz buluyorum sendikalarımızı. Sendikalaşma olması gereken bir durum ancak biz işveren baskısı sebebiyle üye olamıyoruz. Hakları bütün olarak alabilmek açısından kıymetli bir kurum. Grev, insanların alamadığı hakları alabilmek için gittikleri son nokta, emekçilerin son çaresi olarak görüyorum.”

Katılımcılar her ne kadar işverenleri sendikalaşma önünde engel teşkil eden unsurlar olarak görse de K4 bu durumun tersine sendika kavramının direniş olduğunu ifade ederek gazetecilerin haklarını alabilmesi için grevin ‘doğal’ bir hak olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir; “Bir fikir işçisi olarak sendika, Toplu İş Sözleşmesi, grev ve lokavt benim için direniş anlamına gelir. İşçiler haklarını elde etmek için sendika, Toplu İş Sözleşmesi, grev ve lokavt gibi eylemlerde bulunması en doğal hakkıdır. Grev işyerinin ve işverenin kararlarına karşı, toplu olarak direnmesi ve iş bırakması eylemidir. Çünkü işçiler işverene karşı, bir güç gösterisinde bulunursa haklarını elde edebiliyor.”

Antalya’da basın mensuplarının sendikalaşmama oranına dikkat çeken K13 bu durumun nedenlerini şu şekilde ifade etti;

“Sendikanın olması lazım ama bizim mesleğimizde özellikle Antalya’da maalesef sendikalaşma gibi bir durum söz konusu değil. Bir işveren sosyal demokrat gibi gözükür işçinin haklarını savunur gibi yapar ama işçiye geldiğinde asgari ücreti laik görürler. Gazetecilerin hepsi Antalya’da asgari ücrete çalışıyor bu yüzden. İşverenlerde bu noktada kendi aralarında anlaşıyorlar daha fazlasını veren bir kurum çıkmasın diye. Ancak sendikalaşma, örgütlenme olsaydı böyle bir durum yaşanmazdı. Toplu İş Sözleşmesi de yine aynı şekilde keşke olsa ama o da mümkün gözüküyor. Basın İlan Kurumunun bu noktada işverenlere baskı yapması lazım. Grev ve lokavt ise, onlarda önemli tabi herkes protesto edelim işvereni diyor ama işveren korkusunda, işimle tehdit edilirim çekincesinden dolayı herhangi bir eylemde bulunamıyoruz.”

Sendikaların yerel basındaki faaliyet alanlarının artması için bir gazetede herkesin sendika üyesi olması gerektiğine vurgu yapan K11 bunun günümüzde mümkün olmadığını iş deneyimleriyle şu şekilde aktardı;

“Sendikaların işçilerin çıkarlarını korumak ve çalışma koşullarını iyileştirmek gibi görevleri olması gerekiyor. Ancak bu da ilgili iş yerinde çalışanların çoğunluğunun sendika üyesi olması ile mümkün olabilecek bir şey ve günümüzde çoğu kişi sendikalardan uzak duruyor. İşverenle müzakere için ya da greve gitmek için çoğu lokal iş yerlerinde özellikle de gazetelerde sendikalaşmayı sağlamak çok da mümkün değil. Ayrıca gazeteler üzerinden konuşacak olursak da bu meslek öyle bir meslek ki grev düşüncesine en başta görev bilinci ve işi aksatmama pahasına çalışanlar kendileri yanaşmıyor. Ve tabii patronlarla ters düşmeme düşüncesi de ayrıca hakim. Bu yüzden de işverenlerin lokavt kararı almasına da pek gerek kalmıyor. Bu söylemlerim yerel gazetecilik deneyimlerim üzerinden yanıtladıklarım, ulusal bazlı düşünceye olursam daha kurumsal yerlerde toplu iş sözleşmesi ya da greve gidilebilecek ölçüdeki gazete vb. işletmelerde baskı unsurları farklı işleyebilir ve sonuçlar daha olumlu olabilir.”

Antalya yerel basınında çalışan basın mensuplarının birçoğunun sadece kendi meslek kuruluşlarının bağlı olduğu sendikalara karşı olumsuz yönde tutumları olduğu görülmektedir. Pek çok gazeteci grev eyleminde bulunmanın, toplu iş sözleşmesi imzalamamanın ve sendikalaşmanın birer Anayasal hak olduğunu ifade etse de bu durumun önünde engeller sık sık gazeteciler tarafından ifade edilmiştir. Basın sendikalarının işçilerin refahını arttırma yönünde herhangi bir eylemde bulunmadığını düşünen K26: *“Sendikalar, üyelerinin haklarını savunan bir kurum ancak bizim mesleğimizde bir faydası olduğunu düşünmüyorum. İlk defa kendi mesleğimi yapabileceğim bir kuruma girdim. Sendikaların çalışan kişilerin hakkını refahını arttıracak şekilde işveren ile Toplu İş Sözleşmesi yaptığını görmedim. Grev, işçilerin hakkı olan, işveren karşı bazı haksızlıkları grev yaparak gösterdiği bir eylem türü benim için. Her yerde meslek kuruluşunda çalışan kişiler sendikalı olmalı ve Toplu İş Sözleşmesi imzalamadı. Haklarını alamadıkları takdir de grev yapabilmeli.”* şeklinde ifade etmiştir.

K25; *“Sendikaların artık etkisiz bir topluluk olduğunu düşünüyorum. Bu bağlamda işçilerin yaptığı grev eylemleri de işverenden dolayı korkarak, çekinerek yaptığı bir eylem. Çoğu işçi zaten artık eylem kararı almıyor. Basın sektöründe özellikle yerel medyada hiç basın emekçilerinin grev yaptığına denk gelmedim. Toplu İş Sözleşmesi ise, çalışanı korumak için yapılan geçerliliği konusunda şüphe uyandıran bir sözleşme”*

Konuya ilişkin K27 kodlu konuşmacı ise yerel basında ‘insani şartlar’ altında çalışmak istediğini ifade ederek toplu iş sözleşmesi uygulamasının yerel basında yaygın olması gerektiğini şu şekilde söylemiştir;

“Sendika normal şartlarda tabi birleşmeyi ifade ediyor. Ancak gazetecilik sektörünün içine girdikten sonra sendikaların bu meslek üzerindeki etkilerinin ne kadar az olduğunu gördüm. Sendikal hakkımızı kullanamıyoruz. Toplu İş Sözleşmesi, yapılmasını ve uygulanmasını çok istiyorum. Başka sözleşmeleri inceledim çünkü sözleşmenin olduğu kurumlarda çalışan kişiler insani şartlarda çalışıyorlar ama bunu her basın kuruluşu kabul etmiyor. Bana kalırsa her işyerinde bu sözleşme uygulanmalı. Grev, işçilerin birleşmesi, haklarını savunması için gerekli bir eylem türü. Ama gazeteciler konu kendilerine gelince böyle bir eylemde bulunmuyorlar çünkü herkes kendi ekmeğini kazanma peşinde ve o ekmekten olmak istemiyorlar. Kısacası grev ve lokavt medya alanında gerçekçi gelmiyor.”

Katılımcılara “Toplu İş Sözleşmesi İmzalanması ne gibi etkileri beraberinde getirir” sorusu sorulduğunda ise gazeteciler çoğunlukla, toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile birlikte Basın İş Kanunu’nda belirtilen hakları dışında yan haklar elde edebileceklerini, maaş artırım oranlarının ve mesai saatlerinin belirlenebileceğini söylediler. Antalya yerel basınında toplu iş sözleşmesi uygulayan herhangi bir gazetenin olmadığını ifade eden K1, konuya ilişkin düşüncelerini ve isteklerini şu şekilde ifade etmiştir;

“Her ne kadar Antalya’daki yerel gazetelerde böyle bir uygulama olmasa da kendi sendikamın Toplu İş Sözleşmesi imzaladığı başka şehirlerdeki ve kurumlardaki sözleşmelerini incelediğimde Basın İş Kanunu’nda belirtilmeyen ekstra haklara dahi sahip olduklarını gördüm. Özellikle iş güvencesinin olmadığı, taban maaşta uzun mesailer altında çalışan ve Basın İş Kanunu’nda belirtilen yasal güvencelerini bile tam alamayan basın emekçileri için sendika ve Toplu İş Sözleşmesi vazgeçilmez bir unsur olmalı. Daha iyi çalışma şartlarına sahip olabilmemiz, yanlış ya da eksik gördüğümüz uygulamaların iyileştirilebilmesi için Toplu İş Sözleşmesi imzalamamız gerekiyor.”

Türkiye’deki özellikle basın kuruluşlarında çalışan gazetecilerin mutlaka sendikal bir örgütlenme gerçekleştirerek toplu iş sözleşmesi imzalaması gerektiğini düşünen K2, “Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması işverene balans ayarı verme potansiyeline sahip. Türkiye’deki tüm meslek kuruluşlarında bilhassa bizlerde mutlaka Toplu İş Sözleşmesi uygulanması gerekiyor. Çünkü biz Basın İş Kanunu’nda belirtilen birçok haklarımızdan bile mahrum kalıyoruz. Belki bu açığı Toplu İş Sözleşmesi uygulaması ile kapatabiliriz. Ayrıca, bu uygulama sayesinde işçilerin iş ve yaşam standartları da yükseltilmiş olur.” şeklinde düşüncelerini ifade etti.

Konuşmacılar genel olarak maaşlarından memnun olmamasından dolayı üyesi bulunduğu ya da olmak istediği sendikaların işverenleri ile toplu iş sözleşmesi imzalanmasını ve bu doğrultuda maaş artırımının gerçekleştirmesini istemektedir. Antalya yerel basınında çalışan farklı unvanlardaki kişilerin uzun yıllardır meslekte olmasına ya da iletişim fakültesi mezunu

olmalarına rağmen halen daha asgari ücrete çalıştıklarını ifade eden K10 toplu iş sözleşmesi uygulamanın gerçekleşmesiyle maaşlarda iyileştirmeler olabileceğini şu şekilde aktarmıştır;

“Toplu İş Sözleşmesi ile birlikte Basın İş Kanunu’nda belirtilmeyen haklarımızı alabiliriz. İş yerine, işe özgü kötü koşulların değişmesi adına Toplu İş Sözleşmesine belirli maddeler eklenebilir. Örneğin; Antalya yerel basınında birçok fikir işçisi iletişim fakültelerinden mezun kişiler olmalarına rağmen asgari ücret ile çalışıyorlar ve mesleki deneyimlerinin her geçen yıl artmasına rağmen maalesef ki maaşlarında hiçbir değişiklik yapılmıyor. Antalya yerel basınındaki kurumlarda Toplu İş Sözleşmesi imzalanabiliyor olsaydı maaşlarda iyileştirilmeye yönelik adımlar atılabilirdi.”

İşçilerin özlük haklarını bilmesi dışında sendikalarında temsil ettikleri kesimin ihtiyaçlarını bilmesi ve bu yönde faaliyet göstermesinin önemine dikkat çeken K36, *“Toplu İş Sözleşmesinde kişileri temsil eden sendikalar büyük bir önem arz ediyor. Temsil ettikleri kesimin neye ihtiyacı olduğunu bilmeli ona göre hareket etmeli ve köprü işlevi görmeli. Bu noktada iki tarafında mevcut durumunu bilmeliler. Analiz çok önemli. İşçinin en ufak bir ihtiyacı dahi atlanmamalı. Diğer yandan sendika başkanları hükümet temsilcileri ile bir araya geldiğinde dosya dosya bu beklentileri dile getirmeliler. Dik duruş sergilemeli sendikalar bu görüşmelerde. Hazırladıkları dosyadan feragat etmeliler. Verilen sözlerin mutlaka maddeler halinde listelenmeli ve resmi belge olarak hayata geçirilmeli.”* dedi.

Aynı kurumda çalışan kişiler arasında işverenlerin ayrımcı tutumalar sergilediğini ifade eden K27, bu durumun ancak Toplu İş Sözleşmesi ile düzeltilebileceğini şu şekilde aktarmıştır;

“Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması ile haklarımızı garanti altına alırız. Çünkü bizler bu sektörde hafta sonu bile izni olmadan, ağır ve yıpratıcı çalışma koşullarında düşük ücrete çalışıyoruz. Bu noktada işverenler kurumlarında bulunan herkese farklı haklar sunuyorlar, bir ayrımcılık söz konusu. Ancak Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması sonucunda herkes eşit haklara sahip olabilir. Toplu İş Sözleşmesi olmadığında, işverenler talep ettiğimiz hakları bize vermiyorlar, verdiklerinde de bunu bir lütf olarak sunuyorlar. Haklarımız çoğunlukla gasp ediliyor. Kendi kurumumda yemek için bile çok ciddi bir savaş verdik. Sendikamız olsaydı ve bu bağlamda TİS imzalasaydık sendikalar bizimle bu savaşa dahil olabilirdi çoğu hakkımızı alabilirdik.”

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasına olumlu yanıt verenler gibi olumsuz yanıt veren katılımcılarda olmuştur. Katılımcılardan K28, toplu iş sözleşmelerinin imzalanması sonucunda gazetecilerin yan haklara sahip olmasının işverenlere maddi ve manevi olarak ağır yük getireceğini bu yüzden de çalıştırdıkları fikir işçilerine daha çok iş yükleyeceklerini şu şekilde ifade etmiştir; *“TİS ile kazandığımız fazla haklar karşılığında patronların acısını çıkartmak için bize daha çok iş yükleyeceklerini düşünüyorum.”*

Toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi için patronlara karşı işçilerin mücadele etmesi gerektiğini ancak bunun gerçekleşmeyeceğini düşünen K13, “*Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması ile her şey değişir. Patronların karşısında dik durmak gerek bu noktada ama kimse durmaz. Herkes evli, çocuğu var işini kaybetmek istemiyor kimse ne kadar kötü koşullarda çalışıyor olursa olsun.*”

3.5.3 Gazetecilerin Sendikaların İdeolojik Tutumlarına Bakış Açısı

Bu kategori altında araştırmaya katılan 40 gazeteciye yöneltilen “Sendikaların ideolojik görüşü olmalı mı? Bu anlamda tutumu nasıl olmalı?” sorusuna verdiği yanıtlar incelenecektir.

Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 7’si sendikaların ideolojik görüşünün olması gerektiğini savunurken 32’si olmaması gerektiğini savunmuştur. 1 kişi ise sendikaların ideolojik görüşünün olup olmamasının kendisini ilgilendirmedğini ifade etmiştir.

Tablo 3.2. Sendikaların İdeolojik Görüşü Olmalı Mı?

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Sendikaların ideolojik görüşü olmalı mı?	Sendikaların ideolojik görüşü olmalı	7	%15,50
	Sendikaların ideolojik görüşü olmamalı	32	%80,00
	Sendikaların ideolojik görüşü beni ilgilendirmiyor	1	%2,50

Sendikaların yapısı gereği ideolojilerinin var olduğunu ifade eden K36,

“*Bazı sendikalar var ideolojik görüşün omurgasızdır. İşçi, eğitim ve kadınla ilgili sendikalar örneğin. Sendikaların yapısal gereği ideolojileri var. Sendikaların bir logoları, isimleri ve sloganları var. Baktığınızda meydana geliş biçimleri ayrı bir tabloyu oluşturduğu için mutlaka ideoloji olmalı diye düşünüyorum.*” ifadelerini kullandı.

Belirli bir ideolojik görüşün etrafında toplanan sendikaların daha örgütlü olabileceklerini söyleyen K40: “*Sendikaların belirli bir ideolojik görüşü önemsemesi, üyelerinin çıkarlarını daha etkili bir şekilde savunmalarına yardımcı olabilir. Çünkü, belirli bir ideoloji etrafında birleşmiş bir grup daha odaklanmış ve organize olabilir. Ancak bu durum, sendikanın farklı görüş sahip üyelerinin seslerini duymasını engelleyebilir ve sendikanın herkesin haklarını eşit şekilde temsil etmesini zorlaştırabilir. Herkesin farklı görüşlere sahip olduğu bir ortamda, herkesin çıkarlarını temsil etmeye çalışmasında sorunlar oluşmaması adına ideolojik kamplaşmalardan uzak durulması daha uygun olur.*” dedi.

Sendikaların ideolojik görüşlerinin olması gerektiğini savunan bir diğer katılımcı olan K32 ise bu ideolojik görüşün siyasi değil işçi haklarına yönelik olması gerektiğini şu şekilde açıklamıştır;

“Sendikaların ideolojileri muhakkak olmalı. Bu doğrultuda prensiple hareket ederler. Üyelerinin haklarını koruma noktasında ideolojik davranabilirler bundan sapmamaları gerekir. Bu noktada ideoloji olarak bahsettiğim şey siyasi olarak değil işçinin hakkını koruma noktasında ideolojik olmalıdır.”

Sendikaların iktisadi olarak sorun yaşayan işçiler için var olduğunu bu yüzden de ideolojik bir tutum sergilemesi gerektiğini savunan K4,

“Sendikalar, üyelerinin hak ve çıkarlarını daha iyi savunabilmek için vardır. Siyasal partiler ise, iktidar olmak için önemli geniş tabanlı bir güç olan sendikaların "oy" desteğine ihtiyacı vardır. Bizim gibi gelişmiş ülkelerde sendikaların ideolojik görüşleri siyaset ideolojisiyle ilişkili. Zaten sendikalar ekonomik olarak sorunları ve hakları yenen işçiler için vardır. Bu sebeple sendikalar ideolojik olmalıdır. Ama gelişmiş ülkelerde sendika-siyasal parti ilişkileri yasal sınırlamalar ve engeller olmaksızın sendikaların benimsediği ideolojilerine göre özgürce oluşturur. Dolayısıyla sendika-siyasal parti ilişkileri bana göre, ülkelerin gelişme koşullarına göre şekilleniyor. Sendikaların tutumu işçi haklarından yana olmalı.” şeklinde konuştu.

Araştırmaya katılan ve “Sendikaların ideolojik görüşü olmalı mı? Bu anlamda tutumu nasıl olmalı?” sorusuna yanıt veren 40 kişiden 32’si sendikaların ideolojik görüşünün ‘olmaması’ gerektiğini ve bu anlamda nasıl bir tutum sergilemeleri gerektiğini söylemiştir.

Türkiye’de bağımsız sendikacılığın kalmadığını günümüzde faaliyet alanı içerisindeki tüm sendikaların belirli bir ideolojik görüşü olduğunu ve bunu savunduğunu söyleyen K16,

“Bana göre sendikanın görevi sadece bünyesindeki üyelerinin menfaatleri için çaba harcamaktır. Bunun için de bir siyasi görüşe ve ideolojinin güdümünde olmamalıdır. Çünkü bu durum yönetenlerin isteklerine boyun eğmeyi de beraberinde getirir. Sendika demek hep bir fazlasının kazanılabileceğine, aza kanaat etmemeye inanmaktır. Eğer toplu sözleşmenin dışına çıkmışsa, verilen sözler tutulmamışsa sesini zamanı geldiğinde yükseltebilmelidir. Günümüzde ne yazık ki bağımsız sendikacılık yapan sendika kalmamıştır. İktidara yakın veya değil şeklinde sınıflandırılan sendikacılık alanı içinde üyeler siyasilerin arka bahçesi durumuna getirilmiştir.” dedi.

Sendikaların ideolojik görüşünün olmaması gerektiğini ve işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında sendikaların ideolojik tutumlarını bırakarak işçilere destek vermesi gerektiğini ifade eden K10,

“Türkiye gibi bir ülkede maalesef ki sendikaların ideolojik görüşlerinin olmasını uygun bulmuyorum. Sağ/sol-Muhalif/İktidar-Komünist/Milliyetçi gibi iki ucun birbirinden ayrıldığı birçok ideoloji Türkiye’de maalesef ki yıllardır çatışma halinde. Bu çatışmaların içerisinde sadece hayatını idame ettirmek, daha iyi koşullarda çalışmak için mücadele vermek isteyen işçilerin birincil isteğinin ve amacının siyasi tartışmanın içine girmek olduğunu

düşünmüyorum. Bir işçinin asıl amacı nasıl ki hayatta kalma mücadelesi ise sendikalarında birincil amacı particilik ya da ideolojiyi desteklemek değil işçinin bu mücadelesinde destek olmak olmalıdır.” şeklinde konuştu.

Gazetecilik mesleğinin kamuoyunu bilgilendirdiğini ve yeri geldiğinde kişilerin haklarını savunduğu gibi sendikalarında işçilerin haklarını savunması gerektiğini söyleyen K19,

“Gazeteciler nasıl ki halkın hakkını savunuyorlarsa, sendikalarda aynı şekilde işçilerin haklarını korumak durumunda bu yüzden ideolojilerinin olmasını doğru bulmuyorum. İşçiler için belirlenen taban asgari ücretin belirlenmesinde bile sendikalar hükümet ile iş birliği yapıyor. Günceldeki sendikalar işçiyi savunuyor gibi gözüküyor ama hiçbir şey yapmıyorlar. Sendikalar açıkçası taraf olmuş durumda muhalif ve hükümet kanadını savunan sendikaların birbirlerine dış bileyişlerini izliyoruz arada kalanda işçi oluyor bu durumda.” dedi.

Sendikaların ideolojik tutumları olmaması gerektiğini ancak böyle bir şeyin günümüzde mümkün olmadığını ifade eden K11, aynı zamanda işçi sınıfının ideolojik olarak kendisine yakın görüşte bulunduğu sendikaları tercih ettiğini şu sözlerle aktardı; *“Bana kalsa kesinlikle olmamalı ve ideolojiler üzerinden de hak savunuculuğu yapılmamalı ancak gerçekler bu şekilde işlemiyor. Önemli olan işçinin hakkının savunulması ve koşullarının iyileştirilmesi, bu yüzden de işveren tarafında olmadığı sürece sendikanın ideolojisinin bir önemi kalmıyor. Zaten insanlar mutlaka kendilerine fikir olarak yakın olan yerde olmayı tercih eder. Bu açıdan bakıldığında da ortak ideolojiler üzerinden beraberliği sağlamak ve sendikalaşmayı artırmak da mümkün olabilir.”*

Bazı sendikaların görünüşte işçi haklarını savunduğunu ancak temelde kişisel çıkarlar ve maddi menfaatler için faaliyet gösterdiğini söyleyen K17,

“Kurumlarda işçilerin belli bir sendikaya üye olduklarını görebiliyoruz. Normal şartlarda bir işçinin haklarını koruyan sendikanın tarafsız olması gerekir. Ancak günümüzde kamu kuruluşları da dahil birçok sendikanın taraflı olduğunu görmek mümkün. Çünkü bazı sendikalar görünürde işçinin haklarını koruyor gibi gözükse de temelde kişisel çıkarlar ve maddi menfaatlerden kaynaklı olarak güçlü olanın yanında olabiliyor.” şeklinde konuştu.

3.5.4 Gazetecilerin Sendikal Katılımı

Bu kategori altında Antalya yerel basınında çalışan ve çalışmaya katılım gösteren 40 gazetecinin sendikal katılım oranları incelenecektir. Bu bağlamda araştırmaya katılan 40 gazeteciye önce “Herhangi bir sendika üyeliğiniz var mı?” sorusu sorulmuştur. Akabinde gazetecilerin cevaplarına göre yöneltilen sorular değişmiştir. Katılımcı “Herhangi bir sendika üyeliğiniz var mı?” sorusuna “Evet” yanıtı verdiyse “Neden sendika üyesisiniz?, “Hangi

sendikaya, ne zamandır üyesiniz?”, “Sendika üyelik sürecinizi anlatınız”, “Sendika tercihinizde ideolojik görüşler etkili oldu mu?”, “Sendika üyesi olurken sendikanızdan beklentileriniz nelerdi?”, “Sendika tarafınıza birini atadı mı?”, “Sendikanın size sağladığı bir hak oldu mu?”, “Aynı sendika üyesi olduğunuz meslektaşlarınızla Toplu İş Sözleşmesi yapmayı düşündünüz mü?”, “İşverenlerin sendika üyesi çalışanına/çalışanlarına karşı tutumu nasıl?”, “Sendikanız üyeliğiniz karşılığında bir talepte bulundu mu?”, “Sendikanızın faaliyet alanının yerel basında etkin olduğunu düşünüyor musunuz?”, “Sendika üyeliğiniz devam edecek mi?” şeklindeki sorular yöneltilmiştir. Eğer katılımcı “Herhangi bir sendika üyeliğiniz var mı?” sorusuna “Hayır” yanıtını verdiyse “Sendika üyesi olmayı doğru buluyor musunuz?”, “Geçmiş zamanda sendika üyeliğiniz oldu mu?”, “Sendikalı bir yerel basın işçisi ile aranızda fark var mı?”, “Sendikaların hak sağladığını ve koruduğunu düşünüyor musunuz?”, “Sendika üyesi meslektaşlarınız var mı? Varsa onlar hakkındaki fikriniz nedir?”, “Sendikaların hangi tutum ve yaklaşımlarının değişmesi durumunda üye olmayı düşünürsünüz?” şeklindeki sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların bu sorulara verdikleri cevaplar bu kategori altında incelenecektir.

Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 7’si sendika üyesi olduğunu, 31’i herhangi bir sendikaya üye olmadığını, 2’si ise eskiden sendika üyesi olduğunu açıklamıştır. Sendikalaşma oranlarına ilişkin bulgular Tablo 3.3’te gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Sendikalaşma Oranları

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Sendika üyeliğiniz var mı?	Sendika üyesiyim	7	%17,50
	Sendika üyesi değilim	31	%77,50
	Eskiden sendika üyesiydim	2	%5,00

Antalya’daki 11 yerel gazetede çalışan ve çalışmaya katılım gösteren 40 gazeteciden 7’si sendika üyesi olduklarını belirtmiştir. Katılımcılar “Herhangi bir sendika üyeliğiniz var mı?” sorusuna “Evet” yanıtı vermelerinden dolayı “Neden sendika üyesisiniz?”, “Hangi sendikaya, ne zamandır üyesiniz?”, “Sendika üyelik sürecinizi anlatınız”, “Sendika tercihinizde ideolojik görüşler etkili oldu mu?”, “Sendika üyesi olurken sendikanızdan beklentileriniz nelerdi?”, “Sendika tarafınıza birini atadı mı?”, “Sendikanın size sağladığı bir hak oldu mu?”, “Aynı sendika üyesi olduğunuz meslektaşlarınızla Toplu İş Sözleşmesi yapmayı düşündünüz mü?”, “İşverenlerin sendika üyesi çalışanına/çalışanlarına karşı tutumu nasıl?”, “Sendikanız üyeliğiniz karşılığında bir talepte bulundu mu?”, “Sendikanızın faaliyet alanının yerel basında etkin olduğunu düşünüyor musunuz?”, “Sendika üyeliğiniz devam edecek mi?” şeklindeki sorular yöneltilmiştir. Bu katılımcıların yukarıda bahsedilen sorulara verdikleri yanıtlar soru soru incelenecektir.

Sendika üyesi 7 katılımcıya “Neden sendika üyesisiniz” şeklinde soru sorulmuştur. Antalya yerel basınında çalışan gazetecilerin Basın İş Kanun’unda belirtilen kanuni haklarından yararlanamadığını bu yüzden de sendikaya üye olduğunu belirten K10,

“Antalya yerel basınında çalıştığım ve meslektaşlarımın çalıştığı hiçbir kurumda ne Basın İş Kanunu’nda belirtilen haklarımızı alabiliyoruz ne de iş koşullarımızda iyileştirilmeler görüyoruz. Bunları beklerken koşullar daha da kötüye gitmeye devam ediyor. Bu devranı kırabilmek, hakkımca, özgürce çalışabilmek için bana bu yolda destek verecek bir sendikaya üye oldum.”

Gazetecilerin toplumun sorunlarını dile getirirken kendi sorunlarına kayıtsız kaldığını bu yüzden de sorunlarının çözümü için sendika üyesi olduğunu söyleyen K38, *“Gazetecilerde diğer meslek kuruluşları gibi örgütlü olmalı. Bizler kamuoyunun sesi, kulağı oluyoruz. Her ne kadar toplumun sorunlarını dile getirsek de kendi mesleğimizde de sorunlar var bu sorunları ancak kitlesel anlamda sendika aracılığıyla çözebiliriz.”* şeklinde konuştu.

Sendika üyesi olurken iş koşullarında herhangi bir değişikliğin gerçekleşmeyeceğini bildiği halde sendikaya üye olduğunu açıklayan K1, üyelikteki asıl amacının işverenlere tepki koymak olduğunu şu şekilde açıklamıştır;

“Meslekteki çalışma şartları her geçen gün kötüye gidiyor. Medya sahipliği tekelleştikçe basın emekçilerinin iş yükü ve baskısı da artmaya devam ediyor. Her ne kadar şu an üye olduğum Türkiye Gazeteciler Sendikası’ndan umudum olmasa da medya patronalarına tepki koymak için üye oldum. Belki bu tepkim bireysel olarak hiçbir işe yaramayacak, benim iş koşullarımı düzeltmeyecek ama hiçbir şey yapmamaktan iyidir diye düşünüyorum.”

Haklarını öğrenebilmek ve haksızlığa uğradığında sendikaya başvurabilmek için sendika üyesi olduğunu söyleyen K4,

“Bir fikir işçisi olarak haklarıma yeteri kadar ulaşabildiğimi düşünmüyorum. En basitinden dünyada en fazla enflasyonun yaşandığı Türkiye’de asgari ücretle çalıştırılan birçok gazeteci var. Zaten ekonomik olarak dar boğazda olan gazeteciler bu koşullarda nasıl özgün içerik üretebilir ki... Yoğun çalışma koşulları, bir kadın olarak medya sektöründe en kırılgan kesimiz. Hem haklarımızı bilme noktasında destek alma hem de haksızlık karşısında sesimi duyurabilme adına sendika üyesi oldum.” şeklinde konuştu.

7 sendika üyesi katılımcıya hangi sendikalara ne zamandır üye oldukları sorulmuştur. katılımcının 6’sı Türkiye Gazeteciler Sendikası’na üye olduklarını 1’i ise Basın-İş’e üye olduğunu belirtmiştir. Sendikalara ilişkin bulgular Tablo 3.4’te verilmiştir.

Tablo 3.4. Sendika İsim Bilgisi

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
-------------	----------	---------	-------

Hangi sendikaya üyesiniz?	Türkiye Gazeteciler Sendikası	6	%85,71
	Basın-İş Sendikası	1	%14,29

Sendika üyesi gazetecilerin neden sendika üyesi olduklarını daha net anlayabilmek adına “Sendika üyelik sürecinizi anlatınız” şeklinde soru sorulmuştur. Gazetecilerin çoğu yerel basındaki ağır çalışma koşulları ve düşük ücret sebebiyle sendika üyesi olmaya karar verdiklerini aktarmışlardır. Bu görüşte olan K10,

“Mesleğe ilk başladığım yıllarda insanların hakkını aramak, sesi duyulmayan kişilerin sesini duyurmak gibi yüce amaçlara hizmet etmek istiyordum. Ancak meslekte ilerledikçe asıl sesi duyulmayanın yerelde çalışan basın işçileri olduğunu fark ettim. Çünkü bizler gece, gündüz, kar, kış, yazın sıcaklığı demeden herkesin haberini yapmak için etrafta koştururken, maaşı benden fazla olan başka bir emekçinin haberini yaparken onlardan daha kötü koşullarda çalıştığımı, hiçbir hakkımı alamadığımı fark ettiğimde sendika üyesi olmaya karar verdim.” şeklinde konuştu.

Antalya yerel basınında meslektaşları ile birlikte sendikal bir güç yaratmaya çalıştıklarını ve bu yüzden sendika üyesi olduğunu açıklayan K1,

“Bir arkadaşımın tavsiyesi üzerine Türkiye Gazeteciler Sendikasına üye oldum. Başlangıçtaki amacımız hepimizin sendikalı olup basın emekçileri olarak bir birlik ve beraberlik ağı oluşturmaktır. Çünkü ben de dahil diğer yerel gazetelerde çalışan tüm arkadaşlarımdan iş stresi, mesleki yükü o kadar fazla ki böyle çalıştığımız halde yeterli düzeyde bir para kazanamıyoruz. Sonuca baktığınızda fazla çalışıyoruz, az kazanıyoruz ve bizi ortada tatmin edecek hiçbir şey olmuyor. Dolayısıyla bizde ortak sorunlarımıza sendika aracılığı ile bir çözüm bulmak istedik ancak sonralardan bu işe sıcak bakan kişi sayısı azaldı.” dedi.

Sendika üyesi katılımcılara “Sendika tercihinizde ideolojik görüşler etkili oldu mu?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların hiçbirinin sendika tercihinde ideolojik görüşler etkili olmamıştır. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar şu şekildedir;

K1: *“Hayır olmadı. İdeolojik görüşleri bir kenara bırakalım, sendikaların hiçbir işe yaramayacağını düşünüyorum.”*

K4: *“İdeolojik görüşlerden çok haklarım için sendikalı olmaya karar verdim. Ama tabi ki ideolojik görüşlerin de etkisi var.”*

K5: *“Üyesi bulunduğum sendikanın ideolojik görüşler etkili olmadı.”*

K10: *“Hayır olmadı. Türkiye Gazeteciler Sendikasının diğer sendikalara göre daha aktif bir sendika olduğunu düşündüğüm ve çalışmalarını yakından takip ettiğim için üye oldum.”*

K11: “Üyesi olduğum sendikada ideolojik görüş etken olmadı ancak üyesi olmayı düşünmediğim sendikaların ideolojileri onları tercih etmememe sebep oldu.”

K28: “Hayır olmadı. Tamamen çalışmalarına baktım. Hepimiz basın emekçisiyiz. Hakkımı savunması benim için yeterli.”

K38: “Sendika tercihimde ideolojik görüşler etkili olmadı.”

Sendikalı gazetecilere, “Sendika üyesi olurken sendikanızdan beklentileriniz nelerdi?” şeklinde soru sorulmuştur. Gazeteciler çoğu sendika üyesi olurken büyük beklentiler içerisinde olduklarını ancak üyesi bulundukları sendikaların Anadolu basınında yetersiz olduğunu ve beklentilerini karşılayamadıklarını belirtmişlerdir.

Toplu İş Sözleşmesi uygulamasının hayata geçmesi için sendika üyesi olduğunu ve sendikasının da bu yönde işyerinde bir örgütlenme faaliyetine geçmesini istediğini söyleyen K28,

“İşyerimde Toplu İş Sözleşmesi uygulanmasını istiyorum. Bu doğrultuda başta sağlıklı ve düzenli bir yemek yiyebileceğimiz ek ücret, optik yardımı almak isterim. Çünkü mesleğim gereği bilgisayar ışığına maruz kalıyorum ve düzenli olarak gözlüklerimi yenilemem gerekiyor. Bu yüzden 2 bin 500 lira kendi cebimden gözlük aldım ama TİS uygulaması olsaydı bunu işverenim karşılayabilirdi. Haftada bir gün iznimiz var ve bu kesinlikle yeterli değil. TİS uygulaması ile haftada 2 gün izin talep etmeyi istiyorum. Ayrıca maaş zamlarımızın belirli olmasını istiyorum çünkü bu şekilde tamamen belirsiz, patronun inisiyatifi doğrultusunda zam alıyoruz. Eğer sözleşmemiz olsaydı yılda yüzde kaç zam alacağımızı net olarak bilebilirdim bu beni güvencede hissettirirdi. Kısacası sözleşme olursa birçok yan hak elde edebiliriz ve haksızlığa uğramayız.” dedi.

Sendika üyesi olduktan sonra örgütlenme uzmanının sadece iki defa aradığını bu yüzden de sendikaların üyelerinin çalışma koşullarına ilişkin bir bilgi sahibi olmadığını öne süren K4,

“Aslında beklentilerim çoktu ama biraz suya düştü. Çünkü sendikalı olma süreci ve olduktan sonra sadece sendikayla 2 kez telefon görüşmesi oldu. Sadece 2 kez telefon görüşmesinin yetersiz olduğunu düşünüyorum. Hatta yüz yüze görüşmelerini bekledim. Ancak Antalya’da sendikanın şubesi olmadığını öğrendim. Bence en az ayda bir kez de olsa sendikanın üyeleriyle iletişim halinde olmasını bekliyorum. Aynı zamanda bizleri haklarımız hakkında da bilgilendirme yapmalarını beklerdim o da olmadı.” İfadelerini kullandı.

Türkiye’de bulunan basın, yayın ve gazetecilik sendikalarının sadece ulusal basındaki gazetelerde örgütlenme faaliyeti gerçekleştirdiğini yerelde çalışan gazetecilerden bir haber olduklarını söyleyen K10,

“Açıkkası, Anadolu basınında çalışan bir emekçi olarak hangi koşullar altında çalıştığımı görmesini ve bilmesini isterdim. Bu doğrultuda gerek beni gerekse ben ekseninde

çevremi örgütleyerek Antalya yerel basınında bir sendikal kalkınma yaratmasını isterdim ama maalesef ki beklentilerim sadece beklemekle kaldı. Türkiye’deki diğer sendikaları bilmem ama basın ve yayın sendikaları sadece ulusalda bulunan büyük medya kuruluşlarının sendikası. Orada çalışan meslektaşlarımızın iş ve yaşam koşullarında iyileştirilmeler için çabalanırken Antalya’nın da içinde bulunduğu Anadolu basının yüzüne bile bakmıyorlar.” şeklinde konuştu.

Üyesi bulunduğu sendikayı haklarını ve sorunlarını danışabileceği bir yer olarak gören K11, “Söylediğim gibi daha çok danışabileceğim bir yer olarak gördüm. Ayrıca diğer haklarım açısından da düşündüm ancak yerel gazetelerde kadro sayısı kısıtlı ve mesleğe 20 30 yıl önce başlamış insanlar sendikaya üye olma ya da toplu iş sözleşmesi gibi düşünceleri akıllarından dahi geçirmiyorlar.”

Sendika değişikliğinde bulunan K38, başlangıçta yeni geçtiği sendikadan beklentilerinin çok olduğunu ancak diğer sendikada yaşadığı sonucun aynıyla karşılaştığını şu şekilde aktarmıştır;

“Sendika üyesi olurken çok beklentim vardı ancak Türkiye Gazeteciler Sendikasında olduğu gibi Basın-İş sendikasında da beklentilerimin karşılığını alamadı. En azından örgütlenme uzmanı ile görüşmek ve Antalya’da neler yapılabilir diye görüşmek isterdim.”

Araştırmaya katılan sendika üyelerine, “Sendika tarafınıza birini atadı mı?” sorusu sorulmuştur. 7 sendika üyesi katılımcının 2’si taraflarına herhangi birinin atanmadığını ve sendikaya üye olduktan sonra biri tarafından aranmadıklarını ifade etmişlerdir. Diğer katılımcılar ise sendikaların ilk üye olduklarında biri tarafından arandıklarını ve işyerlerinde sorun yaşamaları durumunda kendisine ulaşmaları gerektiğini söylediğini aktarmıştır.

Sendikaya üye olduktan sonra herhangi bir sendika üyesi tarafından aranmayan katılımcılar şunları ifade etmişlerdir;

K10: “Hayır atanmadı. Kendim sendika üyesi olduktan sonra birçok arkadaşımı sendikalı olması yönünde teşvik ettim ancak benden sonra sendikalı olan herkes biri tarafından arandı ama beni kimse aramadı.”

K38: “Sendika tarafından aranmadım ya da biri tarafıma atanmadı.”

Sendika üyesi olduktan sonra sendikanın genel merkezinden arandığını ancak çalışma koşullarının bu kişi tarafından sorgulanmadığını belirten K1,

“Evet Türkiye Gazeteciler sendikasına üyelik işlemim gerçekleşikten sonra genel merkezden biri beni aradı ve artık benimle kendisinin ilgileceğini, Antalya’da sendikalaşmanın çok az olduğunu ve yeni üyeler kazandırmam gerektiği belirtti. Fakat beni arayan kişi iş koşullarımı, maaşımı, memnuniyet durumumu, haklarımı alıp alamadığımı hiçbirini sormadı beni de bir daha arama gereksinimi duymadı. Aynı sendikaya üye olup

aranmayan arkadaşlarım da var. Bu çifte standarttın yaşanması sebebiyle sendikanın üyelerini takip edemediğini düşünüyorum.” şeklinde konuştu.

Sendikanın tarafına bir danışman atadığını aktaran K5: *“Evet sendika tarafından arandım. Kendisinin danışmanım olduğunu söyledi ve numarasını verdi. İş yerinde herhangi bir sorun yaşamam durumunda kendisi ile iletişime geçebileceğimi bildirdi.”*

Sendika ve üyelerinin arasında iletişim eksikliği olduğunu düşünen K4: *“Evet atandı. Adını bile hatırlamıyorum. Sadece başvuru yaptığımda bir dakikalık bir görüşme oldu. Ardından üyeliğim onaylanınca tekrar aynı zaman diliminde telefon görüşmesi oldu o kadar. Sendika ve üyeleri arasında iletişim eksikliği olduğunu düşünüyorum.” dedi.*

Sendika üyesi gazetecilere “Sendikanın size sağladığı bir hak oldu mu?” sorusu sorulmuştur. Bu soruya yanıt veren 7 katılımcıdan 4’ü sendikalarının herhangi bir hak sağlayışının olmadığını belirtirken diğer 3 kişi çeşitli haklar elde ettiklerini belirtmişlerdir.

Üyesi bulundukları sendikanın hak sağlamadığını ifade eden katılımcılar şunları söylemiştir;

K5: *“Sendikamın bana sağladığı herhangi bir hak olmadı. İşverenin ya da işyerindeki işçilerin bana uyguladığı mobbingler karşısında beni yalnız bıraktı. Durumun böyle olmamasını dilerdim. Herhangi bir zorlukta sendika danışmanımı arayabileceğim söylendi ama o zamanlar işyerindeki kimse sendikalı olduğumu bilmiyordu ve öğrensinler istemedim.”*

Üyesi bulundukları sendikanın çeşitli haklar sağladığını söyleyen katılımcılar ise şunları söylemiştir;

K1: *“İşten çıkartılmam durumunda tarafıma avukat atanacağını belirttiler. Başka hiçbir hak olmadı.”*

K11: *“Danışmam gereken konularda sendika avukatı ile görüşme sağlayabiliyorum. Bunun dışında eğitimlerine katılma hakkım var ama ayrıca bir hak talebinde de bulunmadım.”*

K38: *“Ankara’da konaklama ve bazı alışveriş merkezlerinde anlaşmalı oldukları mağazalardan alışveriş yapabileceğimi biliyorum ancak bunlar için Ankara’ya kadar gitmem gerek. Tercih edilecek, bu benim için bir haktır diyebileceğim bir şey değil maalesef ki bunlar.”*

Araştırmaya katılan sendikalı katılımcılara “Aynı sendika üyesi olduğunuz meslektaşlarınızla Toplu İş Sözleşmesi yapmayı düşündünüz mü?” sorusu sorulmuştur. Sendikalı gazetecilerin çoğu çalışma koşullarının iyileşmesi için Toplu İş Sözleşmesi imzalamak istediğini ancak çalıştıkları kurumda yeterince sendikalı olmaması sebebiyle bunu gerçekleştiremediklerini aktarmışlardır.

Gazetecilerin kendi haklarını savunamadıklarını bu yüzden de Toplu İş Sözleşmesinin hayalden ibaret olduğunu düşünen K1,

“Düşündüm ancak çalıştığım kurumda sayımızın az olmasına rağmen yeterince sendikalı yok. Sendikalı çalışan olmayınca Toplu İş Sözleşmesi de sizin için bir hayalden ibaret olarak kalıyor. Toplu İş Sözleşmesini bir kenara bırakıyorum toplumun hakkını savunan gazeteciler kendi hakları olan maaşlarının günü geçtiğinde istemeye bile çekiniyorlar. Böyle bir uygulamaya nasıl adım atsinlar?” şeklinde konuştu.

Çalıştığı kurumda kadronun işverenin arkadaşlarından oluşmasından dolayı sendikal bir örgütlenme yaşamadıklarını ve bu yüzden de Toplu İş Sözleşmesi imzalayamadıklarını aktaran K11,

“Tabii ki bu aklımdan geçti. Ancak kadronun yarısı patronunuzun 20 yıllık çalışma arkadaşlarıyken bunun sağlanması çok da mümkün olamıyor. Fakat geleceğe yatırım amaçlı hem de insanların bilgi sahibi olması bilinçlenmesi adına mesleğe yeni başlayan arkadaşlara sendikalaşmaya dair bilgi verip sendika üyesi olmalarını sağlıyorum. Belki yakın tarihte mümkün olmayabilir ama ileri tarihlerde dinozor tanımı ile anılan meslek büyükleri emekli olup bıraktıkça sendikalı kişi sayısında da bir artış söz konusu olabilir.” dedi.

Üyesi bulunduğu sendikanın örgütlenme uzmanının aramamasından dolayı hem sendikalaşamadıklarını hem de sözleşme imzalayamadıklarını söyleyen K38

“Her zaman imzalamak istedik fakat sendikanın örgütlenme uzmanları bizleri aramadığı için elimiz kolumuz bağlanıyor. Kendi aramızda örgütlenmek istediğimizi konuşuyoruz ancak Türkiye’deki basın sendikalarında böyle bir örgütlenme oluşmuyor. Sadece TGS birkaç kurumda ve birkaç yerel gazetede etkin onun dışında yerelde aktif olduklarını, mücadelede bulunduklarını görmedim.” ifadelerini kullandı.

İş koşullarının iyileşmesi için TİS yapmak istediğini ancak çalıştığı kurumda sadece kendisinin sendikalı olduğunu belirten K4: *“Çalışma koşullarının iyileşmesi adına Toplu İş Sözleşmesi yapmayı düşünüyorum. Ancak çalıştığım kurumda sadece ben sendikalıyım. Çalışma arkadaşlarım bu konuya bakışı nasıl olur bilmiyorum.”* dedi.

İşverenlerin sendikalı gazetecilere olan tutumlarının analizi için araştırma kapsamında sendikalı olan gazetecilere “İşverenlerin sendika üyesi çalışanına/çalışanlarına karşı tutumu nasıl?” sorusu yöneltilmiştir. Gazetecilerin yarısı işverenlerinin sendika üyesi olduklarını bilmediğini, bilmeleri durumunda bezdirme (mobbing) yoluyla istifaya zorlayacaklarını söylemişlerdir. Diğer yarısı ise işverenlerinin sendikalı olduklarını bildiklerini ancak sendikaların faaliyetlerinin yetersiz olması sebebiyle herhangi bir tedirginlik yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

İşverenini sendikalı olduğunu bilmediğini bilmesi durumunda istifaya zorlanacağını söyleyen K5: *“İşverenim benim ya da diğer (varsa) işçilerin sendikalı olduğumu bilmiyor. Eğer*

öğrenseydi kötü gözle bakarlardı ve işten çıkartmak için bir yol ararlardı diye düşünüyorum.” şeklinde konuştu.

İşvereni tarafından sendikalı olduğu bilinmeyen bir diğer katılımcı olan K28 ise işverenin kendisini kovmayacağını ancak sendikadan ayrılması için işyerinde baskı yoluyla çeşitli eylemlerde bulunacağını aktardı. K28: *“Sendikalı olduğumuzu bilmiyorlar. Bilseler hiç iyi olmaz. Bizden vazgeçmezler ama mobbing uygulanır. Biz sizin hakkınızı vermiyor muyuz gibi söylemlere maruz kalırız.”*

Basın yayın ve gazetecilik işkolunda işveren konumunda olan kişilerin çalıştırdıkları gazetecilerin sendikalaşmalarını önlediklerini ancak başka işkollarındaki sendikal mücadeleleri gazetelerinde haber yaptırarak desteklediklerini söyleyen K1,

“İmtiyaz sahipleri kendi çalıştırdığı fikir işçilerinin sendikal olmasını istemezler ama diğer kamu, kurum ve kuruluşlarda çalışan tüm emekçilerin sendikal haklarının korunması yönünde haber yaptırırlar.” İfadelerini kullandı.

Yukarıdaki katılımcıların aksine sendikalı olan bazı fikir işçileri işverenlerinden olumsuz tepkiler almadıklarını belirtmiştir. İşverenin sendikalaşmayı doğru bulduğunu ancak herhangi bir teşvikte bulunmadığını söyleyen K4,

“Patronum sendikalı olduğumu biliyor, bana karşı ya da diğer çalışanlarına karşı tutumu değişmedi. Sendikalaşmayı doğru bulmasına rağmen çalışma koşullarında herhangi bir iyileştirmede bulunmadı ya da bütün çalışanlarını sendikal olmaya teşvik ederek toplu iş sözleşmesi imzalamak istemedi.” dedi.

Sendikalı olduğunu öğrendikten sonra işverenin kendisine karşı tutumunun değişmediğini belirten K10 nedenini şu şekilde açıklamıştır;

“İşverenim sendikalı olduğumu biliyor bana karşı tutumu değişmedi çünkü sendikamın bir gün gelip benim hakkımı savunmayacağını, işyerinde toplu bir örgütlenmenin olamayacağını kendisi de çok iyi biliyor.”

Sendikalı gazetecilere, *“Sendikanız üyeliğiniz karşılığında bir talepte bulundu mu?”* sorusu sorulmuştur. Gazetecilerin hepsi sendikalarının kendilerinden herhangi bir şey talep etmediklerini belirtmiştir. Bazı gazeteciler sendikalarının böyle bir talebinin olması karşılığında ise bir şey vermeyeceklerini aktarmışlardır. Konuşmacıların ifadeleri şu şekildedir;

K1: *“Hayır bulunmadı. Bulunsalardı da hiçbir şey vermezdim. Çünkü ilk önce benim hakkımı korumalılar ki ben de karşılığını verebileyim. Ortak bir alışverişimiz yok.”*

K4: *“Hayır bulunmadı. Olsaydı da herhangi bir şey vermezdim çünkü üyesi bulunan çalışana karşı herhangi bir emeğini, mücadelesini görmedim.”*

Türkiye’de bulunan basın yayın ve gazetecilik işkolunda faaliyet gösteren sendikaların yerel basındaki etkinlik durumlarının incelenebilmesi adına sendika üyesi gazetecilere

“Sendikanızın faaliyet alanının yerel basında etkin olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Soruya yanıt veren sendikalı gazetecilerin hepsi üyesi bulunduğu sendikanın yerel basında etkin ve yeterli olmadığını belirtmiştir. Sendikaların Türkiye’nin en büyük 5’inci ili olan Antalya’da herhangi bir şubesinin olmayışının ve ağırlıklı olarak ulusal medyadaki kurumlarla sendikalaşma süreci başlattıklarını bu yüzden de Anadolu Basınında çalışan gazetecilerin yok sayıldığını düşünmektedirler.

Sendikaların yerel basında çalışan hiçbir fikir işçisinin iş koşullarını düzeltmeye yönelik bir hamlede bulunmadığını açıklayan K10,

Hayır kesinlikle düşünmüyorum. Türkiye Gazeteciler Sendikasının ve diğer sendikaların ulusaldaki medya kuruluşları ve orada çalışanlar dışında başka gazetecilerin haklarını koruduklarını, korumaya çalıştıklarını düşünmüyorum. Antalya’da bugün bir sendikanın bile şubesi yok. Türkiye’nin ilk 5 büyük şehri arasındaki bir kentte böyle bir sendikal örgütlenmenin olmaması kabul dahi edilemez. Sadece merkeze baktığımızda 11 tane resmi ilan alan gazete var bunları ilçelerde olanları ise çabası kaç tane gazeteci vardır siz düşünün. Bu gazeteciler hangi koşullar altında çalışıyor, maaşları ne kadar, hayatlarından ve işlerinden memnunlar mı? Kanunlar çerçevesindeki haklarını alabiliyorlar mı? Hangi sendika üyesine bu soruları soruyor? Hiçbiri.”

K10 ile aynı düşünceleri paylaşan K4 ise şunları söylemiştir: “Hayır etkin olduğunu düşünmüyorum. Çünkü bir kez telefon görüşmesi yapıldı. Benim çalışma koşullarımı sormadı, iletişim kopukluğu olduğunu düşünüyorum. Haklarım, çalışma koşulum ve maaşım için karşılıklı olarak bilgi alışverişi yapabiliydik. Sendikaların bunları yapmamasından dolayı yerel basında etkin olduklarını düşünmüyorum. Ayrıca Antalya’da ya da diğer şehirlerde şubelerinin olmamasında etkin olmalarının önündeki en büyük etkenlerden biri.”

Gazetecilik mesleğinin itibarının her geçen gün düştüğünü, fikir işçilerinin kötü çalışma koşullarına maruz kaldığını bu yüzden de bir an önce sendikaların yerel basında faaliyete geçerek çalışmalarda bulunması gerektiğini belirten K1,

“Hayır yerel basında etkin olduklarını düşünmüyorum. Sadece resmiyette görünür olmak için varlar herhangi bir işlevleri ve amaçları yok. Özellikle Türkiye’deki basın sendikaları için söylüyorum bunu tüm fikir işçilerin Toplu İş Sözleşmesi uygulaması yapılmalı. Çünkü mesleğin itibarı gün geçtikçe düşüyor, çalışanlar ise bu durumdan olumsuz etkileniyor. Sendikanın örgütlendiği Anadolu Ajansı gibi kurumlar ile sendikalı ama örgütlenememiş benim çalıştığım yerel basın kuruluşlarını kıyaslıyorum; aynı habere gidiyoruz, belki haber dillerimiz farklı oluyor ama yaptığımız iş benzer. Buna rağmen onun haklarını koruyan bir sendika ve Toplu İş Sözleşmesi uygulaması olduğu için benimle aynı işi yapmasına rağmen benden daha çok para kazanıyor, daha iyi koşullarda çalışıyorlar.” dedi.

Sendikalı gazetecilere “Sendika üyeliğiniz devam edecek mi?” sorusu sorulmuştur. Gazeteciler çoğunlukla sendika üyeliklerinin devam edeceğini yerel basındaki fikir işçilerinin bir gün örgütlü bir mücadele gerçekleştireceklerini belirtmiştir.

Tablo 3.5. Sendika Üyeliğini Sürdürme

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Sendika üyeliğiniz devam edecek mi?	Evet, devam edecek	7	%100,00
	Hayır, devam etmeyecek	0	% 00,00

Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 2’si eskiden sendika üyesi olduklarını belirtmiştir. Eski sendika üyesi katılımcılardan biri üyesi bulunduğu sendikanın hukuksal destek sağlamamasından dolayı ayrıldığını ifade ederken diğer katılımcı ise emekli olduktan sonra sendikalı olmasının gerek kalmadığını açıklamıştır.

Eski sendika üyesi gazetecilerin güncelde sendikalı olmamalarından dolayı “Sendika üyesi olmayı doğru buluyor musunuz?”, “Geçmiş zamanda sendika üyeliğiniz oldu mu?”, “Sendikalı bir yerel basın işçisi ile aranızda fark var mı?”, “Sendikaların hak sağladığını ve koruduğunu düşünüyor musunuz?”, “Sendika üyesi meslektaşlarınız var mı? Varsa onlar hakkındaki fikriniz nedir?”, “Sendikaların hangi tutum ve yaklaşımlarının değişmesi durumunda üye olmayı düşünürsünüz?” şeklindeki sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara konuşmacıların verdikleri yanıtlar birer birer incelenecektir.

Eskiden sendika üyesi olan iki konuşmacıya , “Sendika üyesi olmayı doğru buluyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. K3 ve K29 sendika üyesi olmayı doğru bulduklarını açıklamıştır. Ancak K3, bireysel sendikacılığın bir anlam ifade etmediğini örgütlenme olmadığı sürece Toplu İş Sözleşmesinin uygulanamayacağını bu yüzden de sendikalı olmanın bir anlam ifade etmediğini şu şekilde açıklamıştır;

“Sendika üyesi olmayı global anlamda baktığımızda doğru buluyorum ancak yaşadığımız ülkeden örnek vermem gerekirse bireysel olarak bir işyerinde sendika üyesi olmamanın bir anlam ifade edebileceğini düşünmüyorum çünkü eğer hem sendikalı hem de buna bağlı olarak çalıştığın kurumda Toplu İş Sözleşmesi uygulaması varsa sendikalı olman bir anlam ifade ediyor. Diğer durumda sadece işçinin lehine olan bir karar olduğunu düşünüyorum sendikalı olmanın.”

K29 ise gazetecilerin sosyal ve iktisadi haklarını elde edebilmesi için sendikalı olmaları gerektiğini belirtmiştir. K29: *“Evet doğru buluyorum her gazeteci sosyal ve mali haklarını garanti altına almak için sendikalı olmalı.”*

“Geçmiş zamanda sendika üyeliğiniz oldu mu?” sorusuna yanıt veren K3, eskiden Türkiye Gazeteciler Sendikasına üye olduğunu ancak bir önceki kurumunda yaşadığı anlaşmazlık sonucunda sendikasının hukuksal destek vermediğini şu şekilde ifade etmiştir;

“Evet daha önce Türkiye Gazeteciler Sendikasına üyeydim. Ancak bir önceki kurumumda işten ayrıldığım zaman bana avukat desteği vermedikleri, yanımda olmadıkları ve benim haklarımı korumadıkları için üyeliğimi sonlandırdım. Telefonda internette bulabileceğim bilgileri söylediler kişisel olarak hiçbir desteklerini görmedim. Bana o zamanlar, “Sendika üyesisin ama Toplu İş Sözleşmesi yapılan bir kurumda değilsen destek sağlayamıyoruz” dediler. Oysaki Türkiye’de birçok ulusal ve yerel basın kuruluşunca sendikalı olan gazeteci var ancak kurumda yeterince sendikal birlik sağlanamadığı için Toplu İş Sözleşmesi uygulanamıyor. Özellikle en çok gazetecinin bulunduğu Anadolu basınında sendika üyesi gazeteciler olsa bile Toplu İş Sözleşmesi uygulaması yok. Benim bildiğim ve bugüne kadar çalıştığım hiçbir yerel basın kuruluşunda böyle bir uygulama ile denk gelmedim. Patron istemeyince böyle bir uygulamada olmuyor maalesef ki. O yüzden sendika üyeliğini anlamsız buluyorum.”

K29 ise emekli olduktan sonra sendikadan ayrıldığını şöyle ifade etmiştir: “1978’den 1992 yılları arasında Türkiye Gazeteciler Sendikasına üyeydim. 1995’te emekli, halen çalışan bir gazeteci olduğum için sendikadan ayrıldım.”

“Sendikalı bir yerel basın işçisi ile aranızda fark var mı?” sorusuna K3 olumsuz yanıt verirken K29 ise olumlu yanıt vermiştir. Konuşmacıların bu soruya ilişkin yanıtları ise şöyledir;

K3: *“Toplu İş Sözleşmesi uygulaması olmadığı için sendikalı olan bir yerel basın işçisi ile aramda bir fark olduğunu düşünmüyorum. Aksine üye olduğu için dezavantajlı durumda işverenin sendikalı olduğu için bir baskısı olmasa da hanesine bu konuda eksi yazıldığını düşünüyorum.”*

K29: *“Evet var. Ben sendika üyesi olduğum 14 yıl içinde her toplu sözleşmesi imzaladık ve bu sayede her zaman haklarımızı elde edebildik.”*

“Sendikaların hak sağladığını ve koruduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna yanıt veren K3, özellikle basın yayın ve gazetecilik işkolundaki sendikaların ve cemiyetlerin gazetecilerin haklarını sağladığını ve koruduğunu düşünmediğini söylemiştir. K3: *“Sendikaların hak sağladığını ya da koruduğunu asla düşünmüyorum. Eğer sağlasalardı faaliyetlerini görürdük. Türkiye’de her gün birçok gazeteci tutuklanıyor ya da başka sorunlarla karşı karşıya kalıyorlar bunlar için bile sendikaların ya da cemiyetlerin herhangi bir açıklama yaptıklarına bile nadiren şahit oluyoruz. Yerelde ve hatta Antalya özelinde konuşacak olursam şubeleri dahi yok. Ne gazeteleri ne gazetecileri ziyaret ediyorlar. Hal böyleyken basın işçilerinin haklarını korumaları ya da sağlamaları mümkün değil. Lafta ve masada varlar ama*

uygulamada yoklar. Ben bu durumun sendikaların üye sayısı ile ilişkili olduğunu da düşünmüyorum bünyesinde bir üyede olsa bin üyede olsa bir şeyler yapmalılar.”

K3'ün aksine K29 ise şu sözlerle sendikaların hak sağladığını ve koruduğunu söylemiştir: *“Evet hak sağladığını ve koruduğunu düşünüyorum.”*

“Sendika üyesi meslektaşlarınız var mı? Varsa onlar hakkındaki fikriniz nedir?” sorusuna yanıt veren K3, sendikalara üye olan meslektaşlarının genel yaş aralığının genç olduğunu bu yüzden de sendikaların haklarını koruyacaklarını düşündüklerini ancak aksinin olduğu zaman içerisinde öğreneceklerini söylemiştir.

“Sendika üyesi meslektaşlarım var. Genelde sendika üyesi meslektaşlarım gençler oluyor. Henüz toy olduklarını ve hakları konusunda ya da sendikaların gerçekliğinin farkında olmadıkları düşünüyorum. Üye olmaları iyi ancak sendikaların güvence sağlayacağını zannediyorlar ama olmayacak bunu zamanla bir şeylerle karşılaştıkça öğrenecekler.”

K29 ise bu soruya karşın sendikalı meslektaşlarını desteklediğini, kendisinin sendikalı olduğu dönemlerde pek çok hak elde ettiğini açıklamıştır. K29: *“Sendikalı meslektaşlarım var. Sendikalı olmalarına olumlu bakıyorum ben de emekli olana kadar sendikalıydım ve bu sayede pek çok hak elde ettim.”*

“Sendikaların hangi tutum ve yaklaşımlarının değişmesi durumunda üye olmayı düşünürsünüz?” sorusuna yanıt veren K29, artık emekli olduğun için bir daha sendikalı olmayacağını dile getirirken K3 ise, sendikaların siyasi partilerden ayrılması ve belirli bir ideolojiyi desteklememesi durumunda tekrardan üye olacağını açıklamıştır. Konuşmacıların yanıtları şu şekildedir;

K3: *“Öncelikle siyasi partilerin gölgesinde ayrılmalı ve insanları belli bir dünya görüşüne zorlamayı bırakmaları gerekiyor. Kanunların değişmesi lazım ki sendikalar daha etkin hale gelebilsin. Böylelikle benimde sendikalara karşı güvenim artar. Ancak Türkiye'nin siyasi yapısının değişmeden sendikaların etkin bir varlık göstereceklerini düşünmüyorum. Bu durum değişirse üye olmayı tekrardan düşünürüm.”*

K29: *“1995'te emekli olunca sendika üyesi olmama gerek kalmadı.”*

Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 31'i herhangi bir sendikaya üye olmadığını belirtmiştir. Gazetecilerin sendika üyesi olmamalarından dolayı taraflarına “Sendika üyesi olmayı doğru buluyor musunuz?”, “Sendikalı bir yerel basın işçisi ile aranızda fark var mı?”, “Sendikaların hak sağladığını ve koruduğunu düşünüyor musunuz?”, “Sendika üyesi meslektaşlarınız var mı? Varsa onlar hakkındaki fikriniz nedir?”, “Sendikaların hangi tutum ve yaklaşımlarının değişmesi durumunda üye olmayı düşünürsünüz?” soruları yöneltilmiştir. Buradan sonra sendika üyesi olmayan katılımcıların yukarıdaki sorulara verdikleri cevaplar incelenecektir.

Araştırmaya katılan ve sendika üyesi olmadıklarını belirten 31 katılımcıya ilk olarak “Sendika üyesi olmayı doğru buluyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Gazeteciler çoğunluk olarak sendika üyesi olmayı doğru bulduklarını ifade etmişlerdir. Konuşmacılardan sadece 3’ü herhangi bir sendikaya üye olmayı doğru bulmadıklarını, 1’i ise sendika üyeliğinin doğru bulup bulmayacak kadar değerlendirme fırsatının olmadığını açıklamıştır.

Bireysel sendika üyeliğinin bir fayda sağlamayacağını düşündüğü için üye olmaya düşünmeyen K6,

“Sendika üyesi olmayı düşünüyordum ancak vazgeçtim. Çünkü sendika üyesi olmanın günümüzde pek bir fayda sağladığını düşünmüyorum. Sendika üyesi olmanın artısını görebilmek için çalıştığım işyerindeki diğer meslektaşlarımın da sendika üyesi olması gerekir ki bir örgütlenme ve bu bağlamda bir Toplu İş Sözleşmesi imzalayabilelim. Meslektaşlarımın da kendilerine göre gerekçeleri doğrultusunda üye olmayacağını bildiğim için ben de olmadım. Çevremden de bu konuda olumlu bir yaklaşım göremedim.” dedi.

Sendika üyeliğinin doğru bulup bulmayacak kadar değerlendirme fırsatının olmadığını söyleyen K19: *“Sendika üyesi olmayı doğru bulup bulamayacak kadar değerlendirme fırsatım olmadı hiç üye olmadığım için. Ancak 80’lerden sonra sendikacılığın çöktüğünü düşünüyorum. Şu an belli başlı sendikalar var ama işçinin hakkını koruduklarını, savunduklarını görmedim. Sendikacılık günümüzde sözde var özde yok gibi oldu.”* şeklinde konuştu.

Bazı katılımcılar sendika üyesi olmayı doğru bulduklarını ancak işveren baskısı sebebiyle yerel basında sendikal bir örgütlenme yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bu görüşte olan katılımcıların yanıtları şöyledir;

K13: *“Sendika üyesi olmayı doğru buluyorum, mutlaka olunmalı. İşçilerin haklarını birileri savunmalı. Bir elin çıkartacağı sesle 15 elin çıkarttığı ses aynı olmuyor. Ben de maalesef diğerleri gibi işveren baskısı sebebiyle sendikalaşamamış bir gazeteciyim.”*

K20: *“Sendika üyesi olmayı doğru buluyorum. Bir sendikalı işçi, sendikasının verdiği temsilci ile hakkını savunabilir ancak sendikasız bir işçi bunu gerçekleştiremez. Ben işveren tarafından sendikalı olmamam yönünde baskı gördüğüm için sendikalı olmadım.”*

K31: *“Sendikalı olmayı doğru buluyorum. Herkes olmalı ancak bizim mesleğimizde kimse işveren baskısından dolayı örgütlenemedi.”*

Çalıştığı kurumda yeterli sayıda sendikalı işçi olmamasından kaynaklı işverene karşı örgütlü bir mücadele gerçekleştiremediklerini aktaran K23,

“Sendika üyesi olmayı doğru buluyorum. Sendika ile birlikte örgütlü bir güce sahip oluyorsun. Ancak bulunduğum işyerinde kimse sendikalı olmadığı için ve örgütlü bir güçten bahsedemeyeceğimiz için ben de sendikalı olmadım.”

K32’de yerel basındaki gazetelerde çalışan kişi sayısı sebebiyle örgütlü bir mücadele oluşturamadıklarını belirtti. K32: “*Sendika üyesi olmayı muhakkak doğru buluyorum doğru imkanlar sağlandığı sürece her işçi sendikalı olmalı. Ancak yerel basında az kişi ile çalışınca maalesef ki sendikalı olamıyoruz, temsilcilik alamıyoruz.*” dedi.

Sendikaların üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik çalışmalarda bulunduğunu bu yüzde de sendikalaşmayı doğru bulduğunu ifade eden K40,

“*Doğru buluyorum. Çünkü sendikalar, üyelerinin çıkarlarını korumayı amaçlar. Daha iyi ücretler, daha iyi çalışma koşulları ve diğer haklarını güvence altına almak için işverene karşı işçinin elini güçlendirir ve yaptırım gücüne katkı sağlar. İşçilerin tek tek mücadele etmesinden ziyade örgütlü bir şekilde ortak hareket etmeleri, taleplerinin karşılanması noktasında işçilerin daha etkin bir pozisyona sahip olmalarını sağlar.*” şeklinde konuştu.

İşveren karşı hakkını savunabilecek herhangi bir sendikayı henüz bulamadığını söyleyen K25: “*Sendikaya üye olmayı doğru buluyorum. Çünkü bizi koruyabilecek kapasite bir sendika ile işverene karşı güçlü oluruz. Ancak ben kendime uygun, beni koruyabileceğine, haklarımı savunabileceğine inandığım bir sendika bulamadığım için henüz üye olmadım.*”

Bazı katılımcılar sendika üyesi olmayı doğru bulduklarını ancak sendikaların günümüzde belli ideolojilere hizmet ettiklerini ya da işverenlere karşı etkin duruşlarını kaybettiklerini söylemiştir. Bu görüşte olan konuşmacıların yanıtları şu şekildedir;

K21: “*Sendika üyesi olmayı doğru buluyorum ancak günümüzde sendikacılık, sendikal faaliyetlerini yitirdiği, belli ideolojilere hizmet ettiği ya da hükümete göre yaptırımlarını değiştirdiği için üye olmuyorum.*”

K26: “*Sendika üyesi olmayı doğru buluyorum ama sendikaların olanaklarını henüz bilmiyorum. Günümüzde sendikaların bir şeyler değiştireceğini zannetmiyorum o yüzden sendikalı olmuyorum henüz. Belki sendikaya üye olmam ama cemiyete olurum.*”

K27: “*Sendika üyesi olmayı doğru buluyorum ama bugün üye olsam çalışma şartlarımda herhangi bir değişikliğin olmayacağını bildiğim için pek bir umudum yok. Mesleğe girmeden önce sendikanın önemli olduğunu, örgütlenmemiz gerektiğini savunurdum ancak daha 1 sene olmadan bu düşüncelerim tamamen değişti.*”

K30: “*Sendika üyesi olmayı doğru buluyorum çünkü bireysel olarak kendi haklarımızı işverenlere karşı savunamadığımız anlar oluyor bu noktada sendikaların devreye girmesi oldukça mühim. Ancak günümüzdeki sendikacılık faaliyetlerinde, sendika başkanları aynı siyasiler gibi oturdukları koltukları bırakmıyorlar. Kendi menfaatleri ön planda.*”

K34: “*Sendika üyesi olmayı doğru buluyorum ancak etkin olduklarını ve amaçlarına hizmet ettiklerini düşünmüyorum.*”

Araştırma kapsamında katılımcılara “Sendikalı bir yerel basın işçisi ile aranızda fark var mı?” sorusu sorulmuştur. Sendikalı olmayan konuşmacılar sendikalı bir yerel basın işçisi ile aralarında herhangi bir fark olmadığını belirtmiştir. Mevcuttaki sendikalı fikir işçilerinin bireysel bir sendikacılık faaliyeti yürütmesinden ve sendikalarının etkin olmamasından dolayı aynı koşullar altında çalıştıklarını söylemişlerdir.

Sendikalı bir yerel basın işçisinin iş koşullarında sendikasıdan dolayı bir iyileşme söz konusu olması durumunda kendisinin de sendikalaşacağını belirten K2,

“Sendikalı bir yerel basın işçisi ile aramda bir fark olduğunu düşünmüyorum. Olmasını çok isterdim. Eğer ki bir meslektaşım sendika sayesinde iş koşullarını ve maaşını değiştirebilseydi bu benim gibi sendika üyesi olmayan birçok işçiyi sendikalı olmaya iterdi. Ancak olan hiçbir meslektaşımın üye olmasının ardından iş ve yaşam koşullarında bir değişiklik olduğunu görmedim. Sendikalı olan ile olmayan arasında bir farkın bulunmaması sendikaların işleyişini tam olarak yerine getirmediği anlamına geliyor benim için.” şeklinde konuştu.

Çalışılan gazetede sadece tek bir kişinin sendikalı olmasının ne kendisine ne de çalışma koşullarına bir fayda sağlamayacağını düşünen konuşmacılar şunları söylemiştir;

K15: *“TİS imzalanmadığı sürece bireysel sendikacılığın bir yarar sağlayacağını düşünmüyorum. Bu yüzden sendikalı ve sendikasız yerel basın işçisi arasında bir fark göremiyorum.”*

K19: *“Yedi yıldır yerel basında aktif olarak çalışıyorum. Henüz bir kurumda sendikanın etkin olduğunu ve Toplu İş Sözleşmesi yapıldığını görmedim. Bu yüzden sendikalı bir yerel basın işçisi ile aramda bir fark olduğunu düşünmüyorum. Basında örgütlü sendikacılık diye bir şey kalmadı. Anadolu basınından hiç kimse sendikalı değil. Olanlarda bireysel oluyor ve bireysel bir sendikacılığın hiçbir faydası yok. Yerel basında herkes asgari ücrete çalışıyor. İşveren asgari ücret vermek istiyor, sendika ekonomik krize göre ücret belirlemeye çalışıyor. İşverenin ise ekonomik krize göre maaş verecek bir güce sahip olmadığı için sendikalaştırmıyor işçisini. Bu yüzden de aramızda hiçbir fark yok.”*

K30: *“Aramızda herhangi bir fark olduğunu düşünmüyorum çünkü bireysel bir sendikacılık fayda sağlamıyor ancak işyerindeki tüm çalışanların aynı sendikaya üye olması ve bu doğrultuda Toplu İş Sözleşmesi imzalanması ile aramızda bir fark oluşabilir.”*

K32: *“Bireysel olarak sendikalı olmak, sendikaya üye olmak fayda sağlamaz. Özellikle çok kişiyle çalışılan kurumlarda sizin adınıza Toplu İş Sözleşmesi yapılıyor, bu noktada sendika gelip benim işçime bu hakları vereceksiniz diyor. Diğer türlü sendikalı olmanın bir fayda ya da fark yarattığını sanmıyorum.”*

Antalya yerel basınında çalışan sendikalı bir fikir işçisi ile sendikasız bir fikir işçisinin aynı şartlar altında çalıştığını belirten katılımcılar;

K6: *“Hayır sendikalı bir basın işçisi ile aramda bir fark olduğunu düşünmüyorum. Çünkü birkaç tane sendikalı basın işçisi arkadaşlarım var benimle aynı şartlarda çalışıyorlar.”*

K7: *“Herhangi bir sendikalı işçi ile aramda bir fark olduğunu düşünmüyorum çünkü sendikalı işçilerde tıpkı sendikasız işçiler gibi yerel basında eziliyor, haklarını alamıyorlar.”*

Etkin bir sendika ve bu bağlamda gazetelerde Toplu İş Sözleşmesi uygulaması olduğu için sendikalı bir yerel basın işçisi ile arasında bir fark olmadığını söyleyen katılımcılar;

K12: *“Sendikalı bir yerel basın işçisi ile aramda bir fark olduğunu düşünmüyorum. Eğer bugün Antalya’da bir gazetede Toplu İş Sözleşmesi imzalanırsa evet hem yan haklar hem de maaş konusunda bizden çok daha üstün ve iyileştirilmiş şartlarda çalışırlar. Ancak şu an için böyle bir durum söz konusu olmadığı için sendikalı olsun olmasın hepimiz aynı koşullar altında çalışıyoruz.”*

K40: *“Etkin bir sendika ve toplu iş sözleşmesi gibi uygulamalar olmadığı için basın sendikalarının yaptırım gücü mevcut değil. Bu yüzden herhangi bir fark söz konusu değil.”*

Yukarıdaki konuşmacıların aksine sendikaların etkin olması ve yerel basındaki işveren ve işçiler ile görüşmesi halinde sendikalı ile sendikasız arasında büyük farkların ortaya çıkacağını söyleyen K13,

“Sendikalı oldun mu senin adına sendikan gelip patronla konuşuyor. Bu yüzden aramızda bir fark olduğunu düşünüyorum. Sendikalar bugün Antalya yerel basınına gelse, patrona ilk söyleyeceği şey muhtemelen şu olurdu “Dışarıda en kötü işi yapan bile 25 alıyorken siz bir gazeteciye nasıl 17 bin lirayı laik görürsünüz”. Bizler maalesef ki sosyo-ekonomik olarak çok alt tabakadayız ancak sendika olsaydı durum değişirdi.”

Sendikasız bir işçinin ek güvence, Toplu İş Sözleşmesi gibi haklardan mahrum kalacağını o yüzden sendikalı bir yerel basın işçisi ile arasında fark olacağını ifade eden K39,

“Tabi ki var. Sendikalı bir yerel basın işçisi, bir sendikaya üye olarak sendikal haklarından faydalanırken, sendikasız bir işçi bu haklardan yararlanamaz. Sendikalı bir işçi, sendika aracılığıyla işçi haklarını ve çalışma koşullarını korumak için mücadele edebilir ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla ek güvencelere sahip olabilir. Sendikasız bir işçi ise bu tür ek haklardan yoksun olabilir. Buna benzer başlıca konularda farkımız bulunmaktadır.”

Araştırma kapsamında konuşmacılara, “Sendikaların hak sağladığını ve koruduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuştur. Çalışmaya katılan katılımcıların çoğu sendikaların hak sağladığını ve koruduğunu düşünmediklerini belirtmişlerdir. Özellikle diğer meslek kollarındaki sendikalardan ziyade basın yayın ve gazetecilik işkolundaki sendikaların etkin olmadıklarını ve gazetecilerin haklarını koruyamadıklarını düşündüklerini aktarmışlardır.

Meslek gereği diğer işkollarında çalışan işçilerin haberlerini kamuoyuna duyuran gazetecilerin haklarını savunan herhangi bir sendika olmamasından yakınan K12,

“Günümüz sendikalarının pek fazla hak sağladığını ve koruduğunu düşünmüyorum. Tabi bu durum sendikadan sendikaya ve temsil ettiği mesleğe göre değişkenlik gösteriyor. Bugün baktığınızda eğitim ve sağlık gibi meslek kuruluşlarında çalışan işçilerin hakları ve uğradıkları olumsuzluklar sendikaları tarafından dile getiriliyor ancak bizlerin bağlı bulunduğu ya da bulunacağı basın sendikalarının böyle bir aktifliği söz konusu bile değil.” şeklinde konuştu.

Basın yayın ve gazetecilik sendikalarının etkin olmadığı düşünülen diğer katılımcılar ise şunları söylemiştir;

K7: *“Bazı sendikaların bazı hakları koruduğunu ve sağladığını düşünüyorum. Ancak basın sendikalarının hiçbir hakkı koruduğunu ve sağladığını görmedim. Basın daha çok cemiyetler üzerinden ilerliyor, cemiyetkilerde belediye başkanları ile fotoğraf çektiler derdinde işçinin ne halde oldukları umurlarında bile değil.”*

K13: *“Diğer mesleklerin sendikalarının hak sağladığını ve koruduğunu düşünüyorum. Çünkü biz işimiz gereği birçok sendikanın eylemlerine gidiyoruz ve bu eylemleri haberleştiriyoruz. Ancak biz 17 bin lira alırken gidip 60 bin lira maaş alıp, maaşına zam isteyenlerin haberlerini yapıyoruz. Bu da çok ironik bir durum.”*

K20: *“Hayır düşünmüyorum özellikle basın sendikalarının gazetecilerin haklarını koruduğunu ve sağladığını düşünmüyorum. Bu düşünce sadece sendikalar için değil gazetecilik cemiyetleri içinde geçerli. Onlarda hakkımızı savunmuyor.”*

K31: *“Kısmın koruduklarını düşünüyorum ancak yerel basında çalışan hiçbir gazetecinin hakkını koruduğunu ve sağladığını düşünmüyorum.”*

Sendikaların politikalarını değiştirmesi gerektiğini savunan K19,

“Kesinlikle düşünmüyorum. Sendikalar eski etkin güçlerini yitirmiş durumda. Sendikaların yürüttüğü yanlış politika, hükümetin göz korkutması bu etkinliği her geçen gün azaltmaya devam ediyor. Sendikalar ilk önce politikalarını değiştirmeli. Kişisel menfaat değil toplumsal menfaat ilkeleri olmalı. İşçilerin sendikalara olan güveni sarsıldı. Hükümetle iş birliği yaptığı aslında geçtiğimiz asgari ücret belirleme komisyonunda açıkça görüldü. Bu yüzden kendim de sendikaları güvenilir bulmuyorum. Bazı sendika başkanlarının lüks araçlarla gezip işçinin kazanacağı minimum ücreti belirlemesi ama doğru gelmiyor.” dedi.

Sendikaların günümüzde kuruluş amaçlarının dışına çıktığını artık işçinin hakkını korumaktan çok belli ideolojilere hizmet eden aracı kurumlar haline geldiğini düşünen iki katılımcı şunları ifade etmiştir;

K2: *“Sendikaların herhangi bir hak sağladığını ve koruduğunu düşünmüyorum. Türkiye’deki sendikalar belirli ideolojilere ve siyasi görüşlere yakın olmasından dolayı*

işçilerin haklarını korumuyor. Üst mertebelerdeki kişilerin iktidarı ya da muhalefetteki durumları onlar için daha büyük önem taşıyor.”

K6: *“Sendikalar, kuruldukları zamandaki işlevlerini, görevlerini ve sorumluluklarını yerine getiriyor olsaydı şu an işçilerin haklarını koruyor olurdu ama maalesef günümüzde böyle bir durum söz konusu değil.”*

Yukarıdaki katılımcıların aksine bazı konuşmacılar sendikaların hak sağladığını ve koruduğunu düşünmektedir. Bu konuşmacıların ifadeleri ise şu şekildedir;

K32: *“Sendikaların hak sağladığını ve koruduğunu düşünüyorum ama işçinin hakkını koruyabilecek ideolojiler ortaya koymalı sendikalar. Bunu sağlayabilirse yemekten, giyime, hafta tatilinden maaşa kadar birçok alanda sendikaların üyelerine fayda sağladığını görüyorum.”*

K33: *“Sendikaların ulusal basın gibi çok gazetecinin çalıştığı kurumlarda hak sağladığını ve koruduğunu düşünüyorum ancak yerel basında maalesef ki aynı korumadan bahsetmek mümkün değil.”*

K40: *“Toplu pazarlık, yasal destek sağlama, eğitim ve bilgilendirme gibi konularda destek sağladığı için bu alanda etkili olduğunu düşünüyorum. Sendika yöneticilerinin işçilerin insani ve hukuki hakları konusunda yetkin kişiler olması ve işçilerin örgütlü olarak toplu şekilde hareket etmelerini sağladığı için işveren üzerinde baskı ve yaptırım gücü oluşturduğu söyleyebilirim.”*

Konuşmacılara “Sendika üyesi meslektaşlarınız var mı? Varsa onlar hakkındaki fikriniz nedir?” sorusu sorulmuştur. Bu soru kapsamında sendikalı olmayan fikir işçilerinin sendikalı olan meslektaşlarına karşı olan tutumları incelenmek istenmiştir. Soruya cevap veren konuşmacıların çoğu sendikalı meslektaşlarının olmadığını dile getirmiş ya da sendika konusunun gazeteciler arasında çok fazla dillendirilmediğini ifade etmişlerdir. Sendikalı meslektaşları olan katılımcılar ise bireysel sendikacılığın bir fayda sağlamadığını sendikalarının üyelerine sahip çıkmadığını düşündüklerini söylemişlerdir.

Sendika üyesi meslektaşları olan katılımcılar, sendika üyeleri hakkında şunları dile getirmiştir;

K6: *“Sendika üyesi meslektaşlarım var ancak işyerinde maddi ve manevi olarak haksızlığa uğradıklarında sendikaları kendilerine hiçbir zaman sahip çıkmadı.”*

K7: *“Var. Benim gibi sürünüyorlar. Sendikaya üye meslektaşlarımdan hakkı sendikalar tarafından korunsaydı ben de hemen sendikalı olurdu.”*

K15: *“Evet, birçok arkadaşım sendikalı. Bireysel sendikacılığın henüz bir hak koruyucusu olacağını düşünmüyorum.”*

K19: “Sendika üyesi meslektaşlarım var. Ancak aramızda bir fark olduğunu düşünmüyorum. Sendikalar bence yeterince üyesi olan işçinin hakkını savunmuyor ya da koşullarının düzelmesi için emek harcamıyor.”

K20: “Sendika üyesi meslektaşlarım var. Ancak üyeliklerinin ya da kendilerince yaptıkları fikir alışverişlerinin iş yaşamlarını yansıdığını, koşullarını iyileştirdiğini düşünmüyorum.”

K23: “Sendika üyesi meslektaşlarım var ancak örgütlü bir sendika gücüne sahip olamadıkları için boşuna üye olduklarını düşünüyorum.”

K26: “Sendika üyesi meslektaşlarım var. Üye meslektaşım ile konuştum siyasi haberlerde sendikanın avukat tayin ettiğini söyledi. Bunun dışında bir şey görmedim. Sendika üyesi meslektaşlarıma karşı olumsuz bir düşüncem yok.”

Sendika üyesi meslektaşının olup olmadığını bilmeyen ya da olmadığını düşünen katılımcılar ise şunları söylemiştir;

K12: “Sendika üyesi meslektaşım olup olmadığına ilişkin bir fikrim yok. Bu konuda basında çok fazla dile getirilmeyen, dile gelirse patronun kulağına gidilmesinden korkulan bilgiler.”

K17: “Türkiye’deki yerel basın en büyük problemlerinden birisinin sendikalaşmaya gitmemesi olduğunu görüyorum. O yüzden hali hazırda sendika üyesi bir meslektaşım olmadı.”

K24: “Sendikacılık mesleğimizde çok konuşulan bir durum olmadığı için sendikalı bir meslektaşım var mı bilmiyorum.”

K30: “Mutlaka sendikalı meslektaşlarım vardır ancak benim bilgim yok. Bu yüzden de olumlu ya da olumsuz olarak onlar hakkında bir fikir belirtemem. Gazeteciler zaten hiçbir zaman haklarını alabilmiş, koruyabilmiş bir meslek kuruluşu olamamıştır.”

K35: “Antalya’da bildiğim kadarıyla sendika üyesi meslektaşım yok. Ben İzmir’den geldim. Orada birçok gazeteci sendika üyesi bu yüzden bir örgütlülük söz konusu ve daha cesurlar.”

Araştırma kapsamında sendikalı olmayan yerel basın işçilerine “Sendikaların hangi tutum ve yaklaşımlarının değişmesi durumunda üye olmayı düşünürsünüz?” sorusu yöneltilmiştir. Emekli olan gazeteciler dışındaki tüm basın çalışanları Türkiye’de bulunan basın, yayın ve gazetecilik işkolundaki sendikaların yerel basın üzerindeki tutumlarının değişmesi sonucunda üye olacaklarını belirtmişlerdir. Gazeteciler basın, yayın ve gazetecilik işkolundaki sendikaların Antalya’da şubesinin olmayışı ve bu yüzden de burada çalışan fikir işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarından bir haber oldukları düşünülmektedir. Sendikaların Antalya’da şube açması, yerel basında çalışan fikir işçilerinin iş ve yaşam koşullarını

iyileştirmeye yönelik örgütlü bir mücadele gerçekleştirmeleri sonucunda gazeteciler, sendikalara karşı tutumlarının değişeceğini ve üye olacaklarını söylemişlerdir.

Basın, yayın ve gazetecilik sendikalarının ulusaldaki kurumlarla ilgilendiğini yerelde hiçbir fikir işçisi ile ilgilenmediğini belirten K7, ayrıca sendikaların Anadolu Basınında yaşanan sendikalaşmama durumlarının da sorgulanmadığını şu sözlerle ifade etmiştir;

“Sendikalar pratikte kalmaz, işçiler için bir mücadele içine girerse ve şu kadar saat çalışacaksınız, haftalık izniniz 2 gün olacak gibi somut çalışmalar ile gelirse sendikaya karşı tutumlarım değişir. Sendikanın iş koşullarını değiştirmesi, iyileştirmelerde bulunması gerekiyor. Türkiye’de diğer meslek kollarındaki sendikaların üye işçileri için çözüm ve mücadelesi var ama maalesef ki basın sendikalarının yok. Basın sendikaları ulusaldaki diğer kurumlar ile ilgileniyorlar yereldeki çalışanlarla ilgilenmiyorlar. Yerelde bulunan gazetecilerin %90’ı sendikalı değil ama bunu bile sorgulamıyorlar, yerelde çalışan basın işçilerinin ne şartlar altında çalıştığı umurlarında değil eğer bu tutumlarını değiştirirlerse üye olmayı düşünürüm.”

Sendikaların şube açması ve fikir işçileri ile birebir görüşme yapmasını söyleyen K2,

“Sendikaların siyasetten ve ideolojilerden arınmasının ardından gerçekten işçileri haklarını savunan ve koruyan bir noktaya geldiklerinde ve bunların somut örneklerini gördüğüm taktirde üye olmayı düşünürüm. Bu noktada Türkiye’de bulunan gazetecilik, basın ve yayın sendikalarının Antalya gibi Anadolu gazetelerinin bulunduğu bölgelerde şube açmaları, işçiler ile birebir görüşmeler sağlamaları hem yerel basındaki hem de bizlerin koşullarının iyileşmesi noktasındaki etkilerini artırır. Böyle bir durumda muhakkak üye olurum.”

Yerelde etkin olabilmek adına sendikaların çalışmalarını Anadolu basınında çalışan fikir işçilerine ulaştırması gerektiğini söyleyen K35,

“Günümüz siyaseti maalesef ki kirli bir ağız ve bu durum sendika çatısı altında da etkili oluyor. Sendikalardan belki de uzak durmamın ana nedeni budur. Diğer yandan, yerelde etkin olabilmek ve yerel basın çalışanlarının üye olması bir örgütlülük oluşturabilmek için sendikalar çalışmalarını tanıtabilir bu noktada daha teşvik edici olabilirler o zaman dönüp bir üye olup olmamayı düşünebilirim. Neden üye olmalıyız sorusuna cevabı onlar bize vermelidir.”

Antalya’da dahil olmak üzere birçok Anadolu basının etkin olduğu şehirlerde kadrodaki sayı sınırlılığı sebebiyle sendikalaşmanın mümkün olmadığını bu yüzden sendikaların üyelerini bireysel olarak da koruması gerektiğini savunan K27,

“Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi dışında da bireysel olarak üyelerinin haklarını korur ve savunursa o zaman üye olurum. Çünkü bizlerin çalıştığı medya kuruluşlarında az insan

çalışıyor ve hepsi aynı sendika çatısı altında örgütlenmek istemiyorlar ya da işveren TİS uygulamasını kabul etmiyor. O yüzden bireysel olarak da haklarımız korunmalı.”

Araştırma kapsamında sendikalı olmayan yerel basın işçilerine “Sendikaların hangi tutum ve yaklaşımlarının değişmesi durumunda üye olmayı düşünürsünüz?” sorusuna yanıt veren diğer konuşmacıların cevapları ise şu şekildedir;

K6: *“İlk olarak sendikaların hiçbir siyasi parti ile yakınlığının olmaması gerekiyor, ikincisi sendikaların kuruluş amaçları işverenlerin değil işçilerin haklarını gözetmek bunu tekrardan hatırlamaları gerekiyor. Üçüncüsü, sağladığı hakları daha fazla işçiye duyurma yönünde çalışmalar yapmalılar. Son olarak ise basın sendikalarının yaygınlaşmaları Anadolu şehirlerinde şubeler açmaları gerekiyor.”*

K9: *“Basın sendikalarının yerelde aktif olduğu ve yerel basın işçilerinin haklarını koruduğu ve savunduğu gibi sendikalı olurum.”*

K12: *“Basın sendikaları yerelde maalesef ki hiç etkin değil. Eğer ki yerel basında da etkin olur, buralara kadar gelirler ve bizim çalışma koşullarımızı gördükten sonra işverene karşı bir direnç gösterirler o zaman üye olmayı düşünürüm.”*

K13: *“Sendikalı olabilmem için sadece sendikaların değil, Basın İlan Kurumunun da bizlerin sendikalı olması için işverene baskı uygulaması gerekiyor diye düşünüyorum. Çünkü çoğumuz sendikaların tutumları ve yaklaşımları sebebiyle değil işveren baskısı sebebiyle sendikalı olamıyoruz.”*

K23: *“İleride işverenimden buna yönelik herhangi bir baskı görmez ve işyerindeki herkes üye olmaya karar verirse ben de üye olurum.”*

K25: *“Sendikalar, yerel basında çalışan emekçiler ile iletişim kurar, bizlerin ne şartlar altında çalıştığını gelip birebir görürler ve bu noktada bir çözüm arayışı içine girerlerse sendika üyesi olurum.”*

K32: *“Bugüne kadar üye olmamam açıkçası sendikalarla alakalı bir durum değildi. İşveren baskısı sebebiyle üye olmadım ancak bizi bu durumda bile savunacaklarını, haklarımızı koruyacaklarını görürsem üye olurum.”*

K40: *“Günümüzde basın sendikaların etkin değil. Sonuç olarak, ücret ve çalışma koşulları noktasında işveren üzerinde bir yaptırım gücü bulunmuyor. Bu şartların değişmesi durumunda bir sendikaya üye olmayı düşünürüm.”*

3.5.5 Gazetecilerin Özlük Haklarına Sahipliği

Bu kategori altında gazetecilere, “Maaşınız zamanında ödeniyor mu?”, “İşveren ile imzaladığınız iş sözleşmenizde terfi oranınız yüzde kaç olarak gösterilmiştir?”, “Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarınızı biliyor musunuz? Bu haklar iş yerinizde uygulanıyor mu?”,

“Basın İş Kanunu kapsamında fikir işçilerin maaşları önceden ödenmek zorunda. Siz maaşınızı bir ay önceden mi alıyorsunuz? Çalıştıktan sonra mı tarafınıza ödeniyor?”, “Ücretli tatillerinizi kullanabiliyor musunuz?”, “Çalıştığınız süre zarfında askerlik, gebelik, mahkumiyet, hastalık, yayın tatili gibi durumlar yaşadığınız bu süreç içerisinde işveren tarafından herhangi bir ödeme aldınız mı?”, “Yıllık ikramiye ücreti aldınız mı?”, “Haftalık ve günlük çalışma saatinizin süresi ne kadar? Haftada kaç gün izin yapıyorsunuz?”, “Zorunlu izin kullanma durumlarında (Doğum, Ölüm ve Evlenme) belirtilen yasal çerçeve içerisindeki izin günlerinizden faydalanabildiniz mi?” soruları yönlendirilmiş ve bu sorulara yanıt aranmıştır.

Katılımcılara “Maaşınız zamanında ödeniyor mu?” sorusu yöneltildiğinde 40 kişiden 24’ü zamanında ödendiğini, 15’i gecikmeler yaşadığını, 1’i ise henüz maaş almadığını belirtmiştir.

Tablo 3.6. Maaşın Zamanında Ödenmesi

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Maaşınız zamanında ödeniyor mu?	Evet	24	%60,00
	Hayır	15	%37,50
	Henüz Almadım	1	%2,50

Basın İlan Kurumu'nun 14. maddesinin birinci fıkrasında, gazetecilerin maaşlarının her ay peşin olarak ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, ücretlerin zamanında ödenmemesinin yaptırımları düzenlenmiştir (Gökçe, 2010:42). Bu düzenlemeye göre, ücretin zamanında ödenmemesi durumunda, geciken her gün için maaşın %5 fazlasıyla ödenmesi gerekmektedir (Tosun, 2019:41). Ancak çalışmaya katılan ve maaşında gecikmeler yaşadığını belirten gazetecilerin hiçbiri geciken her gün için ücretinin %5 fazlasını işvereninde almamıştır.

K6, K7, K8, K10, K12, K14, K15, K18, K19, K20, K21, K22, K23, K24, K25, K28, K29, K30, K31, K32, K33, K34, K37, K38, K39, K40 kodlu katılımcılar “*maaşlarının zamanında ödendiğini.*” belirtmişlerdir.

K35 gazeteye yeni girmesinden dolayı henüz maaş gününün gelmediğini şöyle ifade etmiştir; “*Henüz maaş almadım. Ama kurumdaki diğer meslektaşlarımdan duyduğum kadarıyla düzenli ödeniyor.*”

Araştırmaya katılan bazı katılımcılar maaşlarının işverenler tarafından 17.002 lira asgari ücret şeklinde gösterildiğini asıl maaşlarının daha fazla olduğunu ve bu ücretleri elden aldıklarını belirtmişlerdir. Bankadan yatan maaşının geç ödenmediğini ancak elden aldığı paranın geç ödendiğini, maaşın gecikmesi durumunda her gün için %5’lik ödeme almadığını belirten K1, “*Bankaya yatırılan asıl maaşım 2-3 ayda bir 2-3 gün gecikiyor. Elden verilen para*

zamanında ödenmiyor her zaman gidip hatırlatmam gerekiyor. Ben hatırlatmadığımda tarafıma emeğimin karşılığı olan ücret ödenmiyor. Basın İş Kanunu'nda maaşın gecikmesi durumunda her gün için %5'lik bir ödeme gerçekleşmesi gerektiğini biliyorum ancak geciktiği günlerde bu uygulamaya hiçbir zaman uyulmadı.” ifadelerini kullandı.

K27'den elden aldığı parada gecikmeler yaşadığını şöyle belirtmiştir; *“17 bin lira olan maaşım zamanında ödeniyor ama elden verdikleri 2 bin lirayı zamanında ödemiyorlar.”*

Maaşında birkaç defa gecikmeler yaşadığını belirten K2, bu sürelerin 20 gün ile 2 ay arasında değişkenlik gösterdiğini şu şekilde ifade etmiştir;

“Maaşımda birkaç defa uzun soluklu gecikmeler yaşandı. İlkinde 2 aya yakın bir süre maaş almadım ikincisinde ise bu süre 20 günü buldu. Şu an için maaşım zamanında ödeniyor ama ödenmediği zaman dilimlerinde gecikmiş maaş ücretini işverenimden almadım.”

Maaşında 3 ile 4 gün arasında gecikmeler yaşadığını söyleyen K26, her gecikme yaşadığında işvereni ile görüştüğünü belirtti. *“Maaşım bazen 3-4 gün geç yatırılıyor ve sık sık işveren ile bu konuda görüşmeye gidiyorum. Bir keresinde “ne oldu paran mı bitti” dediği olmuştu. Hakkımız olan parayı istediğimizde bile böyle muameleler yaşayabiliyoruz.”*

Maaşının normal şartlarda düzenli ödendiğini ancak bir kereliğe mahsus 1 aylık gecikme yaşandığını belirten K36, bu gecikmenin yaşandığı süre diliminde her geciken gün için %5 fazlasının işveren tarafından verilmediğini şöyle ifade etmiştir;

“Maaşım zamanında ödeniyor. Sadece bir kere 1 aylık gecikme yaşandı. Bu gecikme için ek bir ücret almadım.”

Maaşında 1 ay gecikme yaşadığını söyleyen K4, *“Maaşımda 1 ayı gecen gecikmeler yaşıyorum. Gününde ödenmeyen maaşlarım için her geçen gün için %5 fazlasıyla ödeme tarafıma yapılmadı.”* ifadelerini kullandı.

Maaşında gecikme yaşanacağına önceden işvereni tarafından uyarıldığını söyleyen K11, *“Maaşım düzenli olarak ödeniyor. Gecikmeler çok afaki durumlarda söz konusu oldu ve bu durumlarda da önceden tarafıma bilgilendirme yapıldı. En fazla 2 3 günlük gecikmeler yaşadım.”* dedi.

Maaşında gecikmeler yaşadığını ve bu gecikmeler doğrultusunda herhangi bir ödeme almadığını belirten diğer katılımcıların ifadeleri ise şu şekildedir;

K3: *“Maaşım zamanında ödeniyor. Birkaç defa 1-2 gün gecikme yaşandı, bahsi geçen bu gecikmeler de geciktiği için fazla bir ücret tarafıma ödenmedi. Erken yatırıldığı günlerde oldu.”*

K5: *“Evet maaşım zamanında ödeniyor ancak en fazla 2-3 gün gecikme oluyor. Gecikmelerin yaşandığı zamanlarda ek ücret almadım.”*

K9: *“Maaşımız zamanında ödenmiyor. Sık sık gecikmeler yaşıyoruz, gecikmelerin yaşadığı süre dilimlerinde herhangi bir ek ücret almıyorum.”*

K13: *“Bazen 1 haftalık gecikmeler yaşayabiliyoruz onun dışında düzenli ödeniyor. Geç yatırıldığında herhangi bir ek ücret almıyoruz.”*

Araştırmaya katılan gazetecilere “İşveren ile imzaladığınız iş sözleşmenizde terfi oranınız yüzde kaç olarak gösterilmiştir?” sorusu sorulduğunda çoğunlukla sözleşmelerinde terfi oranlarının 2 yılda %2 şeklinde ya da 3 yılda %5 şeklinde olduğu cevabı alınmıştır. Ancak işverenler sözleşmelerde terfi oranlarını ve yıllarını kaç olarak gösterirse gösterebilir gazeteciler bunun uygulanmadığını belirtmişlerdir. Uygulanmasa dahi gazeteciler çoğunlukla belirtilen %1, %2, %3 ve %5’lik terfi oranlarını Türkiye’nin ekonomik koşulları sebebiyle az bulduklarını en az %10 ile %20 arasında değişmesi gerektiğini söyleyerek bu terfi oranının uygulanması gerektiğinin altını çizmişlerdir.

Aynı kurumda yıllardır çalıştığını dile getiren ve terfi oranının hiçbir zaman uygulanmadığını beliren K2,

“İş sözleşmemdeki terfi oranım %2. Türkiye’deki enflasyonu ve hayat pahalılığını göz önünde bulundurursak bu koşullar altında %2 yetersiz bile diyemeyeceğim bir oran. Bu yüzden sözleşmelerdeki bu oranın denetlenmesi gerektiğini düşünüyorum. Yıllardır aynı kurumda çalışmama rağmen kuruma yeni giren ve hatta mesleğe yeni başlayan biriyle aynı maaşı alıyorum. Yüzde 2’lik terfi oranı bile uygulanmıyor. Uygulansa da hayatıma bir katkısı olmaz zaten.”

Kişinin kıdemine göre terfi oranının değişmesi gerektiğine dikkat çeken K6,

“Sözleşmemde terfi oranım %2 oranında. Bu komik bir rakam. Çünkü Türkiye’de enflasyon artış oranı ile maaş oranındaki yükseliş dengeli değil. Bu durumda çalışanın ücreti her sene %2 oranında artarsa enflasyon karşısında maaşı da her geçen gün erimeye devam edecek. Ayrıca üniversite mezunu ya da mesleki deneyime sahip bir kişinin asgari ücret gibi bir meblağa çalıştırılmasını doğru bulmuyorum. Asgari ücret terimsel olarak vasıfsız işçinin bile taban ücreti sayılırken üniversite mezunu bir gazetecinin bu ücreti alması kabul dahi edilmemeli ve bu yanıltıcı derhal dönülmeli. Antalya yerel basınında herkesin maaşı asgari ücret ve sözleşmelerindeki terfi oranı %2 oranında ben bunu doğru bulmuyorum kişinin kıdemine, icra ettiği meslek koluna örneğin editör, muhabir, spiker, müdür aynı maaşı almalı. Eskiden bu konuda gazeteciler için asgari ücret komisyonu oluşturuluyordu eğer ki ücretlendirmeleri doğru seviyeye getirebileceklerse bu komisyon geri gelmeli.”

Yapılan işin niteliğine göre terfi oranının değişmesi gerektiğini düşünen diğer bir katılımcı olan K3, *“Bildiğim kadarıyla %10 olması gerekiyor yasal olarak ama benim sözleşmemde %1 olarak belirtildi ancak bu da uygulanmıyor. Bence herkesin terfi oranı en az*

%20 olmalı. Yapılan işin ve kişinin niteliğine göre bu terfi oranı değiştirilmeli. Tabi bu dediğim enflasyonsuz bir ortamdaki rakam.” ifadelerini kullandı.

Terfi oranlarının unvana göre değişmesi gerektiğini düşünen K21, aynı zamanda bu terfilerin fikir işçilerine verilmesi için gazetelerin devlet tarafından desteklenmesi gerektiğini söylemiştir.

“Terfi oranım %5 en az %15 olmalı diye düşünüyorum. Kurumda çalışan kişilerin vasfına ve çalıştığı yıla göre maaş arttırılmalı ya da terfi oranı buna göre belirlenmeli. Bu noktada devletin yerel gazetelere destek vermesi gerek çünkü gazeteler sadece ilanlardan para kazanıyor. Orada yapılacak olan bir iyileştirme işçilere de yansıtacaktır.”

Antalya yerel basınında çalışan çoğu gazetecinin maaşlarının ancak her yıl asgari ücret belirleme komisyonunun belirlediği ücret üzerinden değişiklik gösterdiğini, ekstra iş akdinde belirtilen terfi oranının uygulanmadığını söyleyen K9, *“Terfi oranım %5 şeklinde. Türkiye’deki enflasyonu baz aldığımızda bu rakamın yeterli olduğunu düşünmüyorum. Ayrıca sözleşmede belirtilen terfi oranı da uygulanmıyor. Asgari ücreti belirleme komisyonu her sene hangi ücreti belirlerse işveren onu veriyor. Halbuki sözleşmeye göre %5’lik bir oran bile belirlese bunu vermek zorunda ama yapmıyor.”* dedi.

Terfi oranının her yıl enflasyon oranına göre belirlenmesi gerektiğini söyleyen K19,

“İş sözleşmem de terfi oranı 3 yılda %5 şeklinde. Terfi oranı enflasyona bağlı olarak arttırılmalı stabil bir terfi oranı sözleşmede belirtilmemeli ya da 3 yıl şeklinde değil de bir yıl şeklinde yazılmalı. Ancak Basın İlan Kurumu patronları sömürdüğü için patronlarda o sömürgecinin karşılığında işçisini sömürüyor. Bu konuda tarafsızlık sağlanırsa adalet sağlanır, adalet sağlanırsa refah seviyesi yükselir ve basın emekçileri de Türkiye’nin bağımsızlığını sağlar.” ifadelerini kullandı.

Terfi oranının sözleşmelere göstermelik olarak eklendiğini belirten K11, *“Resmi sözleşmede yüzde birlik bir ifade var ancak yerelde çalışan herkes bilir ki bu ifadeler göstermeliktir. Bu zammı alan da olur asla alamayan da veyahut fazlasını alan da. Söz konusu zamlarda işleyiş de farklı faktörlere göre davranılır. Ve tabii ki söz konusu oran hiçbir şekilde yeterli değil.”* diyerek düşüncelerini ifade etmiştir.

Terfi oranının göstermelik olduğunu ifade eden diğer bir katılımcı olan K12 ise, *“Terfi oranım 2 yılda %2 şeklinde. Bu oranı yeterli bulmuyorum ancak uygulandığını da hiç görmedim. Şu an bulunduğum kurumda 3 yıldır çalışıyorum bu orana göre asgari ücretten biraz daha fazlaya çalışmam lazım ama verilmiyor işverenler tarafından. Tamamen göstermelik bir rakam.”* dedi.

Yerel basındaki iş sözleşmelerinin prosedür olduğunu bu yüzden de iş akdini imzalarken, sözleşmede belirtilen hususların uygulanmayacağını bildiği için terfi oranına ve diğer maddelere dikkat etmediğini belirten K7,

“İş sözleşmem tarafıma bir prosedür gibi imzalatıldığı için terfi oranıma dikkat etmedim. Maddelerin uygulanacağından ya da maddelerin benim iş koşullarımı düzeltmeyeceğini bildiğim için iş sözleşmemi okumak gibi bir gayem olmadı. İnternette alınmış basmakalıp bir iş sözleşmesiydi muhtemelen. Okusam da beğenmediğim bir maddeyi işverenime söylediğimde ya beni işe almazdı ya da maddenin uygulanması için dayatmada bulunurdu.”

Basın sektöründe çalışan fikir işçilerinin yıprandığını söyleyen K27, terfi oranının en az %10 olması gerektiğini belirtti. K27 bu durumu şu şekilde açıkladı;

“Sözleşmemdeki terfi oranımı hatırlamıyorum. Ancak duyduğum kadarıyla %2 ya da %5 şeklinde değişiyormuş bence yeterli bir oran değil en az yüzde 10 olmalı. Çünkü basın diğer sektörler gibi değil çok yıpranıyoruz, bizlerin haklarımızı koruyan bir kurum yok. Basın emekçileri insanların haklarını korurken herkesten daha düşük maaş alıyor.”

Terfi oranının emeğe ve yapılan işe saygı açısından %50 oranında olması gerektiğini söyleyen K17, *“İş sözleşmemde terfi oranı yüzde 1 olarak gösterildi. Terfi oranla maaş da yapılacak olan zam da yüzde 1 oranında artacağı için pek bir değişiklik ifade etmiyor. Bu yüzden terfi oranının emeğe saygı açısından en az yüzde 50 olması gerekiyor.”* ifadelerini kullandı.

İş sözleşmesinde terfi oranının %2 olduğunu belirten K1, bunun bir emek hırsızlığı olduğunu şu şekilde ifade etmiştir; *“%2 olarak gösterildi. Ancak bu çok komik bir rakam. İki yılda bir yüzde 2 oranında maaş artışı olabilir mi? Büyük bir emek hırsızlığı. Tüm yerel basın kuruluşlarında terfi oranı yüzde 2 olarak gösteriliyor.”*

Terfi oranlarına ilişkin diğer katılımcıların düşünceleri ise şu şekildedir,

K4: *“Terfi oranım %2. Sözleşmemde belirtilen terfi oranını yeterli bulmuyorum en az %20 olmalı tabi yine enflasyonun durumuna bağlı olarak.”*

K10: *“%2 olarak belirtildi. Yanılıyorsam 2 yılda bir %2 şeklinde. İlk girdiğim gazetede bu terfi oranının kaç paraya tekabül ettiğini hesaplamıştım. 70 lira idi. Benim üniversite mezunu, mesleki olarak kendisini geliştirmiş bir insana uygun görülen terfi miktarı 2 senede 70 liraydı. Şimdiki maaşta tabi bu fiyat 70 değildir ancak 200-300 olsa neye yarar? Türkiye’de enflasyon olmasa dahi %2’lik bir terfi oranı hakaretten başka bir şey değildir.”*

K13: *“Terfi oranımı hatırlamıyorum ancak bu oranlar sözleşmede göstermelik olarak vardır asla uygulanmaz.”*

K25: “Sözleşmemdeki terfi oranım %2 şeklinde. Asla yeterli olduğunu düşünmüyorum hem işçiyi hem işvereni düşünecek olursam en az %10 olmalı. Ancak sadece işçiyi düşünecek olursam en az %25 bandında almalı.”

K26: “Terfi oranım 2 yılda %2 şeklinde. Kesinlikle yeterli değil. Eğer terfi oranını işveren bazlıda düşünecek olursam en az %5-10 arasında olmalı ve artırım yılda bir yapılmalı.”

K28: 2 yılda %2 şeklinde terfi oranım. Asla yeterli bulmuyorum. En az %10 olmalı yıpranıyoruz çalışırken. 2 yıl çalışmış birinin farkı olmalı.”

K30: “Sözleşmemdeki terfi oranım 2 yılda %2 şeklinde. Ancak sözleşmede bu şekilde gösterilse de bu oran bile uygulanmıyor. Kaldı ki zaten çok az ve kesinlikle yeterli değil. En az %10 olmalı terfi oranı.”

K31: “Terfi oranım %2 şeklinde. Ancak bu terfi oranı maaşlarımızda uygulanmıyor ayrıca yeterli bir oran değil.”

K32: “Terfi oranım %5 şeklinde. Ama bu tamamen sözleşmede göstermelik bir madde. Terfi oranını hiçbir zaman almıyoruz. Ayrıca alsak da oran çok yetersiz.”

K34: “Sözleşmemde terfi oranım 1 yılda %5 şeklinde. Yeterli bir oran olarak görmüyorum ki sözleşmede belirtilen bu terfi oranını da verdiklerini görmedim.”

K35: “Terfi oranımı hatırlamıyorum. Ancak genel bir kanı olarak %2 ya da %5 şeklinde oluyor bu oranı asla yeterli bulmuyorum en az %30-40 olmalı.”

K36: “Terfi oranımı bilmiyorum. Yıpranma payı diye de bir şey var ama yıpranma kelimesinin madden uygulanmadığı için kaç tekabül ettiğini bilmiyorum. Bizim değerimiz bir maddi rakama vuramadığım için herhangi bir rakam belirleyemiyorum terfi oranı için.”

Araştırmaya katılan ve “İşveren ile imzaladığınız iş sözleşmenizde terfi oranınız yüzde kaç olarak gösterilmiştir?” sorusuna olumlu olarak terfi aldığını söyleyen tek katılımcı K29’dur. K29, “Yıllar itibariyle enflasyondaki artışa göre gerçekleştir terfi oranım. İşveren tarafından birçok kez terfi de aldım.” dedi.

Araştırmaya katılan gazetecilere “Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarınızı biliyor musunuz? Bu haklar işyerinizde uygulanıyor mu?” sorusu sorulduğu gazeteciler çoğunlukla haklarını bildiklerini ancak bu hakların işyerlerinde uygulanmadığını belirtmişlerdir.

Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarını bilen ve işyerinde bu hakların uygulanmadığına dikkat çeken K3, ayrıca gazetelerin naylon fikir işçisi çalıştırdığını ve gazeteleri denetleyen Basın İlan Kurumunun kadroları, özlük hakların işyerinde uygulanır olup olmadığına ilişkin denetleme gerçekleştirmediğini şu şekilde aktardı;

“Basın İş Kanunu kapsamındaki yasal haklarımı biliyorum. İşyerimde haklarımın birçoğu uygulanmıyor. Örneğin yıllık izinlerimde çalışmamam gerekiyor ama çalıştırmazlar dahi ne kadar gün izin kullanacaksam izne çıkmadan önce o günlerdeki açığı kapatmak için

benden fazla fazla haber istiyorlar. Habere gidiyorum normalde yol, yemek ücretlerimin ödenmesi gerekiyor ama bunu da ödemiyorlar. Bir muhabirin ayda en az 4 haftada ise 2 en fazla 3 haber çıkartması gerekiyor. Fakat her gün bir haber çıkartmanı istiyorlar bu durumda benim yazdığım haberlerdeki niteliği her geçen gün düşürüyor. Çünkü benim kaliteli ve nitelikli bir haber yazabilmem için öncesinde bir saha taraması yapmam, kişilerle görüşmem yani olay ve durumlara hakim olmam gerekiyor bunun içinde bir süreye ihtiyacım var. Her gün bir haber çıkarttığımda bunların hangi biri için ne kadar süre ayırabilirim? Ayrıca, Basın İlan Kurumu yerel gazetelerde 1,5 sayfa muhabir haberi zorunluluğu olduğunu ifade ediyor ve her gazetede hemen hemen görünürde 3 muhabir olmasına rağmen hep aynı muhabirin imzasıyla yayınlanmış haberler çıkıyor. Basın İlan Kurumu bu noktada işverene diğer muhabirlerin neden haber çıkartmadığını sormuyor ya da bu durumu denetlemiyor. Her şeye göz yumuyorlar. Eğer ki bir denetleme olsaydı ben 3 günde 1 haber çıkartırdım böylelikle hem işim hem de psikolojim rahatlardı hem de kamuoyuna daha nitelikli haberler sunabilirdim. Ancak bizlerin yazdıklarımız artık haberden ziyade bülten haberi oldu.”

Basın İş Kanunu kapsamındaki hakların işyerlerinde uygulanmamasından dolayı basın sektörünün çalışma şartlarını sağlıklı bulmayan K6,

“Haklarımın bir kısmına hakimim fakat haklarımın birçoğu ne şu anki ne de bundan önceki işyerimde uygulanıyordu. Örneğin; yıllık izin için belirlenen süre, çalışma saatleri, ek mesai ücreti, yol/yemek gibi diğer giderlerin karşılanması, hastalık durumunda raporun kabul görmesi işveren tarafından uygulanması gereken haklar ancak uygulanmıyor. Bu nedenle gazetecilik sektöründe çalışan kişilerin çalışma şartlarını sağlıklı bulmuyorum.”

Kanun kapsamındaki haklarını alabilmek için işverene karşı direnç göstermek gerektiğini söyleyen K13, bu direncin sonucunda işten kovulmak gibi olumsuzlukların yaşandığına dikkat çekerek, “Haklarımı biliyorum ancak işyerimde uygulanmıyor. Haklarının uygulanması için işverene karşı büyük bir direnç göstermen lazım. Bu yaşandığında zaten patron seni kovuyor yerine sessiz, haklarını gasp edebileceği başka birini alıyor.” dedi.

Antalya yerel basınında çalıştığı hiçbir kurumda Basın İş Kanunu tarafından belirtilen kanun maddelerinin uygulanmadığını söyleyen K10, “Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarımı biliyorum ancak kanun kapsamındaki hiçbir hakkım işverenim tarafından uygulanmıyor. Çalıştığım hiçbir yerel gazetede uygulanmadı, uygulayanı da görmedim.” ifadelerini kullandı.

Çalıştığı kurumda mola hakkının bile olmadığını aktaran K26, “Kısmen biliyorum, hiçbir şekilde uygulanmıyor. Mola hakkımız bile verilmiyor. Yoğunluğa bağlı olarak. Kanunlar es geçiliyor.” şeklinde konuştu.

Basın İş Kanunu'nda belirtilen hakların yerel basındaki işverenler tarafından uygulanmama nedenin Türkiye'de sendikalaşmanın zayıf kalmasından dolayı olduğunu düşünen K40,

“Evet kanun kapsamındaki haklarımı biliyorum. Fakat işyerimde eksiksiz şekilde uygulanmıyor. Türkiye’de özellikle yerel basında sektör çalışanları Basın İş Kanunu kapsamına giren haklarından mahrum kalıyor. Bunun da sektörün sendikalaşma konusunda zayıf kalmasından kaynaklandığını düşünüyorum.”

Basın İş Kanundaki haklarını bilen ve işyerlerinde uygulanmadığını söyleyen diğer katılımcıların ifadeleri ise şu şekildedir;

K1: *“Bazı haklarımın bilincindeyim ama çoğu hakkında bir fikrim yok. Olsa dahi Basın İş Kanunda belirtilen hiçbir hakkımı alamıyorum. Sadece bayram harçlığı veriliyor o da kanunda yok zaten.”*

K7: *“Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarımı biliyorum ama işyerimde uygulanmıyor.”*

K8: *“Basın konumunu azda olsa biliyorum ama sigortamızın basın kanunu üzerinden yatması dışında bir avantajını görmedik.”*

K9: *“Kanun kapsamında haklarım hakkında bilgi sahibiyim ancak işyerimde uygulanmıyor.”*

K11: *“Haklarımı biliyorum ancak bu hakların sadece maaşların ödemesi konusunda uygulandığını ancak diğer yönlerden çok da göz önünde bulundurulmadığını söyleyebilirim.”*

K14: *“Kanun kapsamındaki haklarımı biliyorum ancak işyerimde hiçbirini uygulanmıyor.”*

K15: *“Evet biliyorum fakat çoğunlukla işverenim tarafından uygulanmıyor.”*

K20: *“Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarımın birçoğuna hakimim ancak işyerimde uygulanmıyor.”*

K21: *“Haklarımın bir kısmına hakimim, birçoğu işyerimizde uygulanmıyor.”*

K25: *“Kanundaki haklarımı kısmen biliyorum. İşyerimde hiçbir hakkım uygulanmıyor.”*

K30: *“Haklarımı kısmen biliyorum ancak işyerimde uygulanmıyor.”*

K31: *“Basın İş Kanunu kapsamında sadece ücretli izin haklarım işyerimde uygulanıyor onun dışında hiçbir hakkımdan faydalanamıyorum.”*

Araştırma kapsamında görüşülen 40 kişiden 9’u haklarını tam olarak bilmediklerini belirtmişlerdir.

Fikir işçilerinin Basın İş Kanunda belirtilen haklarını öğrenmeleri için gerek gazeteciler cemiyetinin gerekse basın iş kolunda bulunan sendikaların çalışmalar yapması gerektiğini belirten K2,

“Basın İş Kanunu’nda belirtilen yasal haklarımın hiçbirinden haberim yok. Sadece bayram tatillerimi kullanabildiğimi biliyorum. Bu konuya ilişkin gerek basınla ilişkili kurumların gerekse Antalya Gazeteciler Cemiyeti’nin ya da sendikaların bilgilendirme çalışmaları yapmaları gerektiğini düşünüyorum. Haklarımızı öğrensek dahi bunların uygulanabilirliği kısmında endişelerim mevcut.” ifadelerini kullandı.

Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarını bilmediğini ancak sigorta ödemelerine ilişkin bir hususa dikkat çeken K28,

“Kanundaki haklarımı bilmiyorum ama uygulanmadığından eminim. Şuradan eminim sigortamız basın sigortasından yatırılıyor ancak 30 gün yatırılması gereken sigorta 26 gün şeklinde yatırılıyor geri kalan 4 gün normal işçi sigortasından. Basın İlan Kurumu hiçbir şey demiyor bu duruma. Sigortalar en alt kademedен yatırıyor. İşveren bunu ortalama 500 lira sigorta parası ödememek için yapıyor ancak bu durum bizleri 1 yıl geç emekli edecek. Sigortada bile böyle hile yapıyorlarsa Basın İş Kanunu’ndaki hakları bize verirler mi?” dedi.

Yerel basında çalışan hiç kimsenin kendi özlük haklarını bilmediğini düşünen K19,

“Yerel basında kimse kendi özlük haklarını bilmiyor ve kendi kurumumda dahil hiçbir işveren bu hakları uygulamıyor. Özlük haklarımızı bilmememiz işverenin ve Basın İlan Kurumunun işine geliyor. Basın emekçileri artık kendi emeklerinden kendi haklarından feragat etmek durumuna geldi. Bunun sebebi ise yaşanan ekonomik krizden kaynaklanıyor. Basın emekçileri işsiz kalmamak adına haklarının değil evlerine götüreceği ekmeğin derdine düşmüş durumda. Mesleğe başlayan veya mesleğin içinde olan gazeteciler kendi haklarından bir haber halkın haklarını savunuyor.”

Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarını bilmeyen diğer katılımcıların görüşleri ise şu şekildedir;

K4: *“Haklarımı tam olarak bilmiyorum ama maaşımın geç yatmasından, bayramlarda çalıştırılmamdan dolayı haklarımın işverenim tarafından uygulanmadığını görebiliyorum.”*

K5: *“Haklarımı bilmiyorum ama o kadar kötü koşullarda çalıştırılıyorum ki hiçbir hakkın uygulanmadığına eminim.”*

K12: *“Basın İş Kanunu’nda sık sık duyulan maaşın önceden ödenmesi gibi haklarımı biliyorum ama genel detaylarıyla kanun maddelerine hakim değilim. İşyerimde de bu hakların uygulandığını düşünmüyorum çünkü haklar uygulanıyor olsaydı bu koşullarda çalışmazdık diye düşünüyorum.”*

K23: *“Kanun kapsamındaki haklarımı bilmiyorum işyerimde de uygulandığını düşünmüyorum.”*

K27: *“Haklarımı tam olarak bilmiyorum ama uygulanıyor olsaydı bu şartlarda çalışmazdık.”*

K36: *“Tam bilmiyorum şu an işyerimde olumsuz durumla karşılaşmadım. Kanun gözüyle ne kadarı hayata geçildi bilmiyorum.”*

Araştırmaya katılan 40 kişiden 13’ü Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarını bildiklerini ve işyerlerinde tamamen ya da kısmi olarak bu hakların uygulandığını belirtmişlerdir. Bu görüşte olan katılımcıların soruya karşılık verdiği yanıtlar şu şekildedir;

K16: *“İşverenimiz mevzuatlara hakim biridir. Haklarımızı da eksiksiz bir şekilde anlatır. Bu noktada bir sıkıntı yaşamıyorum.”*

K17: *“Evet Basın İş Kanunu’ndaki yeni ‘İnternet’ yasasına göre zorunlu sigorta kapsamında işimi devam ettiriyorum. ‘Fikir işçisi’ olarak çalıştığım işyerinde bu haklara uyuluyor.”*

K18: *“Haklarımı biliyorum ve kısmen uyguluyor.”*

K22: *“Bazı haklarımı biliyorum. Uygulandığını düşünüyorum.”*

K24: *“Haklarımı biliyorum, iş yerimde uygulanıyor.”*

K29: *“Haklarımın çoğunu biliyorum. Benim halen görev yaptığım gazetede bu haklar titizlikle uygulanıyor.”*

K32: *“Haklarımı biliyorum kısmi olarak uygulanıyor.”*

K33: *“Kanun kapsamındaki haklarımı biliyorum, bir kısmı iş yerimde uygulanıyor.”*

K34: *“Haklarımı biliyorum ama kısmen uygulanıyor.”*

K35: *“Haklarımı ortalama biliyorum. Şu anki çalıştığım yerde uygulandığını düşünüyorum.”*

K37: *“Kısmı olarak biliyorum bildiklerim uygulanıyor.”*

K38: *“Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarımı biliyorum işyerimde de bu haklar uygulanıyor. İşverenim özlük haklarına çok dikkat ediyor.”*

K39: *“Evet haklarımı biliyorum ve işyerimde uygulanıyor.”*

Araştırma kapsamında gazetecilere, Basın İş Kanunu kapsamında zorunlu olan iş sözleşmelerinin türü, maaşlarını işverenlerden çalıştıktan sonra mı yoksa çalışmadan önce mi aldıkları ve işverenlerinden yıllık ikramiye ücreti alıp almadıkları sorulmuştur. Araştırmaya katılan gazetecilerin hepsi bir iş sözleşmesinin olduğunu belirtmiştir. Sözleşme modelleri; tam zamanlı, belirli ve belirsiz olarak değişkenlik göstermektedir. Gazetecilerin 32’si maaşını çalıştıktan sonra aldığını belirtirken 8’i peşin aldığını söylemiştir. Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 38’i bugüne kadar yıllık ikramiye ücreti almadığını belirtirken sadece 2 kişi bugüne kadar yıllık ikramiye ücreti aldığını açıklamıştır.

Bu bilgiler ışığında araştırmaya katılan 40 gazetecinin verdiği cevaplar tablo 7’de orantısal olarak gösterilmiştir.

Tablo 3.7. Maaş Zamanı, Sözleşme Modeli, Yıllık İkramiye Alımı

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Maaşınız tarafınıza ne zaman ödeniyor?	Maaşımı peşin alıyorum	8	%20,00
	Maaşımı çalıştıktan sonra alıyorum	32	%80,00
İş akdi modeliniz nedir?	Tam Zamanlı	6	%15,00
	Belirli	14	%35,00
	Belirsiz	20	%50,00
Yıllık ikramiye ücreti aldınız mı?	Yıllık ikramiye ücreti almadım	38	%95,00
	Yıllık ikramiye ücreti aldım	2	%5,00

Basın İş Kanunu’nda gazetecinin ücretinin her ay peşin ödeneceği belirtilmiştir. Bu yön basın işçilerini diğer işçilerden ayıran önemli bir özelliştir (Karaca, 2010: 134). Basın İş Kanunda her ne kadar gazetecinin ücretinin ‘peşin’ olarak ödenmesi gerektiği belirtilse de çalışma kapsamında görüşülen 40 gazeteciden 8’i ücretini ‘peşin’ aldığını belirtmiştir.

Araştırma kapsamında gazetecilere “Basın İş Kanunu kapsamında fikir işçilerin maaşları önceden ödenmek zorunda. Siz maaşınızı bir ay önceden mi alıyorsunuz? Çalıştıktan sonra mı tarafınıza ödeniyor?” sorusu sorulduğunda gazetecilerin 8’i maaşını ‘peşin’ olarak aldığını 32’si çalıştıktan ‘sonra’ aldığını söylemiştir. Maaşını ‘peşin olarak alan katılımcıların yanıtları aşağıdaki gibidir.

Antalya yerel basınında maaşı çalışmadan önce peşin alan nadir kurumlardan birinde çalıştığını ifade eden K1, “Antalya’da bu uygulamayı yapan çok nadir gazetelerden biriyiz. Maaşımız bir ay önceden ödeniyor ancak bu uygulamada da yapılan eksiklikler var tabi. Örneğin uygulamanın tam olması için yeni işe giren bir kişinin çalışmaya başladığı ilk gün maaşını alması gerekiyor ancak bu uygulanmıyor. Maaşın önceden alınması belki diğer meslekler için bir anlam ifade etmeyebilir ama bizim mesleğimizde bir iş güvencesi olmadığı için maaşımızı çalışmadan önce almamız, herhangi bir yayın sebebiyle kovulduğumuz takdirde yeni bir iş ararken bu ücrete sahip olmamız büyük bir önem taşıyor.” ifadelerini kullandı.

Çalıştığı kurumda işe başladığı ilk aylarda maaşını çalıştıktan sonra aldığını ancak bu durumun değiştiğini ifade eden K3, “Maaşımı gazete ilk girdiğim 6-7 ay boyunca sonradan aldım ancak sonrasında bu durum değişti. Diğer çalıştığım hiçbir gazetede önceden maaş almamıştım.” dedi.

K1, K16, K24, K38, K39 ve K40 “Maaşımı kanunda belirtildiği şekilde bir ay önceden peşin olarak alıyorum.” şeklinde yanıt vermiştir.

Araştırma kapsamında maaşını çalıştıktan ‘sonra’ aldığını belirten katılımcıların ise yanıtları aşağıdaki gibidir.

Çalıştığı hiçbir kurumda maaşını ‘peşin’ alamadığını söyleyen K6, *“Hiçbir iş yerimde görmedim böyle bir uygulamayı. Çalıştıktan sonra maaşımı alıyorum bununda bana eksileri oluyor. Örneğin, asgari ücretin belirlendiği ay, maaşın o ücretten yatırılması gerekirken bir ay sonraya öteleniyor. Bu durumda çalışan, enflasyon karşısında 1 ay daha yenik duruma düşüyor. Buna ek olarak, maaşın geç alınması nedeniyle herhangi bir işten çıkartılma durumunda maaşımı alıp alamamak durumunda tedirginlik yaşıyorum.”* dedi.

Sendika üyesi olduğu dönemde maaşını ‘peşin’ olarak aldığını ancak emekli olduktan sonra bu durumun değişiklik gösterdiğini aktaran K29, *“Daha önce sendikalı olduğum dönemlerde maaşımı önceden aldım. Şimdi emekli olunca çalıştıktan sonra maaş alıyorum.”* ifadelerini kullandı.

K2, K4, K7, K10, K15, K19 K5, K8, K9, K12, K13, K14, K17, K18, K20, K21, K22, K25, K26, K27, K28, K30, K31, K32, K34, K35, K36 ve K37 gazeteci olarak maaşını çalıştıktan sonra almanın kendilerini güvencesiz hissettirdiğini söylemiştir.

Araştırma kapsamında gazetecilere “Yıllık ikramiye ücreti aldınız mı?” sorusu sorulduğunda gazetecilerin 38’i çalıştıkları süre boyunca hiç yıllık ikramiye ücreti almadıklarını 2’si ise aldıklarını söylemiştir. Gazetecilere yönelik iş kanunundaki değişikliklerle ilgili maddeye göre, 5953 Sayılı Yasa’nın 212 Sayılı Kanun ile değiştirilen 14. maddesinin son fıkrasında, gazetecilere her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret ödenmesi gerektiği belirtilmiştir (Gökçe, 2010:56). Ancak araştırma kapsamında görüşülen 40 gazeteciden sadece 2 tanesi bugüne kadar ‘yıllık ikramiye ücreti aldığını’ söylemiştir. Geri kalan 38 kişi çalıştığı hiçbir kurumda yıllık ikramiye ücreti almadığını belirtmiş söz konusu ücretin alındığını meslektaşlarından dahi duymamışlardır.

Çalıştığı hiçbir kurumda yıllık ikramiye ücreti almadığını ifade eden K3, Basın İş Kanunu’nda yıllık ikramiye ücretinin verilmesi gerektiğini belirtilmesine rağmen işverenlerin bu ücreti vermediğini Basın İlan Kurumunun ve İletişim Başkanlığının da bunu denetlemediğini söyledi. K3,

“Ne şimdiki çalıştığım kurumda ne de daha öncekilerde yıllık ikramiye ücretimi almadım. Hiçbir patron bundan bahsetmez. BİK ya da İletişim Başkanlığı da bunu denetlemez. Resmiyette, kanun gereğince vermesi gerekiyor ama patronlar her zaman gazeteyi zor idame ettirdiklerini söyleyerek altlarına sıfır araba çekerler. İş, işçiye ve kanunlara geldiğinde ise para yok derler. Kamuoyunu bilgilendirmek için hep ceplerinden para ödediklerini ifade ederler, gazeteyi böyle ayakta tutuklarına dair nidalar atalar ben daha hiçbir kurumun bu işi yapıp söylemde kar ettiğini görmedim.”

Mesleğe ilk başladığı sıralarda işverenin yıllık ikramiye ücreti verdiğini ancak bir sonraki ay bu ikramiyeyi maaşından kestiğini söyleyen K7,

“Mesleğe başladığım ilk kurumda 500 lira ikramiye ücreti aldım. Ancak ay başında maaşım 500 lira eksik yatırıldı. Nedenini sorduğumda ise ikramiye ücretini maaşımdan içinden verdiklerini bu yüzden de eksik yatırdıklarını söylediler. Asgari ücret o zamanlar 600-700 lira idi. Onun dışında çalıştığım hiçbir kurumda yıllık ikramiye ücreti verilmedi.”

İstanbul’da dergide çalıştığı sırada yıllık ikramiye ücreti aldığını belirten K20, Antalya’da çalıştığı hiçbir kurumda böyle bir ikramiye ücreti almadığını şu şekilde aktardı; *“İstanbul’da dergide çalıştığım bir dönem yıllık ikramiye ücreti aldım ancak Antalya yerel basınında çalıştığım hiçbir kurumda böyle bir ikramiye ücreti almadım.”*

Kurumlarında uzun yıllardır çalışan ve hiç yıllık ikramiye ücreti almayan katılımcıların cevapları şu şekildedir;

K1: *“Çalıştığım kurumda ikinci yılım dolmak üzere ama daha hiç yıllık ikramiye ücreti almadım, böyle bir uygulamanın bahsi bile geçmedi.”*

K9: *“Aynı kurumda 17 yıldır çalışıyorum ama hiç yıllık ikramiye ücreti almadım.”*

5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 212 sayılı Kanun ile değiştirilen 14. maddesinin son fıkrasında yer alan hükme göre, gazetecilere her hizmet yılı sonunda, işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak, bu hükmü bilmeyen bazı gazeteciler, çeşitli ifadeler kullanarak durumu yorumlamışlardır. Bu ifadeler şu şekildedir:

K2: *“Yıllık ikramiye ücretinden haberim dahi yoktu. İşverenimden hiçbir zaman böyle bir ücret almadım.”*

K4: *“Böyle bir ikramiye olduğunu duymamıştım ancak tarafıma ya da meslektaşlarıma ödendiğini hiç duymadım.”*

K5: *“Böyle bir haktan haberim bile yoktu. Hiç almadım alanı da duymadım.”*

K12: *“İlk defa böyle bir ücret olduğunu duyuyorum, hiç almadım.”*

K6, K8, K10, K11, K13, K14, K15, K16, K18, K19, K21, K23, K24 K25, K26, K27, K28, K30, K32, K33, K34, K35, K36, K37 K38 kodlu katılımcılar yerel basında çalıştıkları hiçbir gazetede bugüne kadar yıllık ikramiye ücreti almadıklarını alan herhangi bir meslektaşlarının da olmadığını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan 40 kişiden sadece 2’si bugüne kadar ‘yıllık ikramiye ücreti’ aldıklarını belirtmişlerdir. İfadeleri ise şu şekildedir;

K39: *“Evet, yıllık ikramiye ücreti aldım.”*

K29: *“Sendikalı olduğum süre zarfında yıllık ikramiye ücreti aldım.”*

Araştırma kapsamında gazetecilere, Basın İş Kanunu kapsamındaki ücretli tatillerini kullanıp kullanılmadıkları sorulmuştur. Araştırmaya katılan gazetecilerin birçoğu ulusal bayramlarda çalıştıklarını ifade ederken dini bayramlarda ise dönüşümlü olarak çalıştıklarını ve fazla mesai ücreti almadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğu ücretli haftalık tatillerini ve yıllık izinlerini kullanabildiklerini açıklamışlardır.

Basın İş Kanunu, gazetecilerin ulusal bayram ve genel tatillerde hangi tarih ve saat aralıklarında izinli olacaklarını belirlemiştir. 1982 Anayasası ile birlikte, bayram tatili hakkının kanun ile düzenleneceği kabul edilmiştir. Bu bağlamda, 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, hangi günlerin bayram ve genel tatil günü olduğunu belirlemektedir (Gökçe, 2010:59). Kanun hükümlerine göre, Ulusal Bayram 28 Ekim saat 13:00'te başlayıp, Cumhuriyet'in ilan edildiği 29 Ekim günü bitimine kadar sürmektedir. Genel tatil günleri ise resmi ve dini bayramlar olarak iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Buna göre resmi tatil günleri; 23 Nisan: Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs: Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos: Zafer Bayramıdır. Dini bayramlar ise; Arife günü saat 13:00'dan itibaren 3,5 gün Ramazan Bayramı ve Arife günü saat 13:00'dan itibaren 4,5 gün Kurban Bayramı şeklindedir. Bu tatiller dışında 1 Ocak: günü Yılbaşı, 1 Mayıs: Emek ve Dayanışma Günü, 15 Temmuz: Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatil sayılmaktadır. Bu düzenlemeler, çalışanların dinlenme ve kutlama haklarını güvence altına alarak, toplumsal bütünlüğün ve çalışma hayatının düzenlenmesine katkı sağlamaktadır (Tosun, 2019:64-65).

Yukarıda bahsedilen resmi, dini ve diğer tatil günlerinde gazeteci çalışmayarak ücret almaya devam eder ancak işverence gazetecilerin bugünlerde çalıştırılması halinde fazla mesai hakkı doğmaktadır (Karaca, 2010:211).

Öte yandan, gündüz fiilen çalışan her gazeteci için çalıştığı altı günden sonraki ilk gün izin günüdür. Gece fiilen çalışan her gazeteci için çalıştığı 5 günden sonraki iki gün izin günüdür (Danışman, 1982:189).

Çalıştığı gazetede yeterli sayıda fikir işçisi çalıştırılmadığı için yıllık iznini kullanamadığını ifade eden K1,

“Bayram ve haftalık tatilim dışında hiçbir izin kullanmadım sürekli olarak çalışıyorum. Çalıştığım gazetede yeterli eleman olmadığı için yıllık iznimi maalesef ki kullanamadım. Haftada 9 saat yüksek lisans dersine gidiyorum. Bu süreçte kullandığım saatlik izinler dahi yıllık iznimde düşüyor. Ders dönemim bitince yıllık iznim azda olsa kalacak ama bu izni kullanabilir miyim emin değilim. Kullandırtmasalar dahi ücreti tarafıma öderler mi onu da bilmiyorum.” dedi.

Kendisinin yazılı basın organında çalışmasından dolayı bayram tatillerini kullanabildiğini ancak Basın Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Teklifinin kabule edilmesinden sonra basılı gazetelerin internet bölümünde çalışan fikir işçilerinin dini ve diğer tatil günlerinden mahrum bırakıldıklarını söyleyen K3, kendisinin de genel tatillerde çalıştırıldığını ve fazla mesai ücreti almadığını belirtmiştir. K3'ün konuya ilişkin ifadeleri ise şu şekildedir;

“Tatillerimi kullanmakta bireysel olarak bir sorun yaşamıyorum gazetede çalıştığım için ancak gazeteye bağlı internet haber sitesinde çalışan kişiler izinlerini maalesef ki kullanamıyor. 23 Nisan, 1 Mayıs, 15 Temmuz, 30 Ağustos, 29 Ekim gibi resmi tatillerde çalıştırılıyorum ve bunun için herhangi bir ek ücret, ikramiye almıyorum.”

K3 gibi K10'da yazılı basın organında çalışan fikir işçilerinin dini bayramlarını kullanabildiğini ancak gazetelerin internet sitelerinde çalışan kişilerin bu izinlerden mahrum kaldığını belirtmiştir. K10 ayrıca haftalık iznini ve dönüşümlü olarak dini tatillerini kullanabildiğini belirtken genel tatillerde çalıştırıldığını ve ek mesai ücreti almadığını söylemiştir. Konuya ilişkin K10'un ifadeleri şu şekildedir;

“Haftalık iznimi kullanabiliyorum. Bayram izinlerini ise gazetede çalışıyorsanız kullanabiliyorsunuz ancak yeni yasa ile birlikte internet sitesi bölümünde işe başladıysanız ve durmadan siteye haber yüklemek ya da yazmak gibi bir zorunluluğunuz olduğu için bayram tatilleriniz ya hiç verilmiyor ya da minimumda tutuluyor. Genel tatillerin hepsinde çalışıyorum, ek mesai ücreti almıyorum.”

Gazetecilerin Basın İş Kanunu kapsamında Kurban Bayramında 4,5 Ramazan Bayramında ise 3,5 gün izinleri vardır. Ancak katılımcı K7 çalıştığı kurumda dini bayramlarda çalıştırıldığını ve bunun karşılığında ek mesai ücretinin ödediğini açıklamıştır. K7, *“Haftalık iznimi kullanabiliyorum. Bayram ve genel tatillerde çalıştırılıyorum. Kurban ve Ramazan bayramlarında tatil vermiyorlar dini bir hassasiyetleri olmadığı kanaatindeyim. Ancak çalıştırsam da ücret tarafıma fazla mesai şeklinde ödeniyor. Bayramlarda 1 gün izin kullanıyorum.”* diyerek durumunu açıklamıştır.

Dini bayramlarda işyerinde meslektaşları ile dönüşümlü olarak tatil yaptıklarını, çalıştıkları zaman dilimlerinde fazla mesai ücreti almadıklarını söyleyen K15 ayrıca genel tatillerde çalıştırıldıklarını ve mesai ücreti almadıklarını söylemiştir.

“Dini bayramlarda dönüşümlü olarak çalışıyoruz. Çalıştığım zaman dilimlerinde fazla mesai ücreti alamıyorum. Genel tatillerde bu şekilde işliyor. Haftalık bir günlük iznimi kullanabiliyorum.”

Haftalık iznini kullanamadığını ancak dini bayramlarda dönüşümlü 3 gün izin yaptığını belirten K26, *“Haftalık iznimi kullanamıyorum. Bayramlarda ise genellikle 2 gruba ayrılıyor ilk 3 gün bir grup diğer 3 gün bir grup çalışıyor ve diğerleri tatil yapıyor. Bayramda çalıştığım günlerde fazla mesai ücreti almıyorum. Genel tatillerde bazen veriliyor.”* şeklinde konuştu.

Çalıştıkları gazete dini bayram izinlerini dönüşümlü olarak kullanan ve çalıştıkları zaman diliminde fazla mesai ücreti almaya diğer katılımcıların ise ifadeleri şu şekildedir;

K17: “Henüz bir senemi doldurmadığım için ücretli izin hakkına sahip değilim. Ancak uzun yıllar çalışan meslektaşlarımın bu haklardan faydalandığına şahit oldum. Dini bayramlarda dönüşümlü, genel tatillerde çalışıyorum. Fazla mesai ücreti yok.”

K22: “Haftalık iznimi kullanıyorum. Bayramlarda ise tatil 9 gün ise biz 2-3/4 gün çalışıyorum. Bayramlarda ve genel tatillerde çalıştığım ek mesai ücreti almıyorum.”

K27: “Haftalık iznimi kullanabiliyorum. Bayramlarda da genelde 3 gün çalışıyoruz 3 gün tatil yapıyoruz. 3 gün tatil yaptığımız için çalıştığımız günlerin ek ücreti tarafımıza ödenmiyor.”

K28: “Haftalık tatillerimi kullanıyorum. Genel tatillerde çalışıyorum fazla mesai ücreti daha önce aldım ama artık almıyorum. Bayramda da gruplara ayrılıyor tatil toplamda kaç günde, bölünüyor her grup bölünen gün kadar çalışıyor. Çalıştığımız süre zarfında fazla mesai ücreti almıyoruz.”

Haftalık ile yıllık ücretli tatillerini kullanabilen ancak genel ve dini tatillerde çalıştıklarını söyleyen bunun karşılığında da herhangi bir ek mesai ücreti almadıklarını belirtilen diğer katılımcıların ifadeleri ise şu şekildedir;

K4: “Haftalık iznimi kullanabiliyorum. Bayram ve genel tatillerimi kullanamıyorum. Tatillerde çalıştırıldığım için ek mesai ücreti almıyorum.”

K8: “Basında bayram tatili sınırlı oluyor. Çalıştığım günlerde çift mesai ücreti almıyorum. Yıllık izin kullanıyor ancak benim günüm henüz dolmadı. Haftada 1 günde haftalık iznimiz var kullanıyorum.”

K11: “Haftalık izin ve dini bayram dışında kullanmıyorum.”

K12: “Dini bayramlarda dönüşümlü, genel tatillerin ise hepsinde çalışıyorum. Bu günlerde çift mesai ücreti almıyorum. Haftalık ve yıllık iznimi kullanabiliyorum.”

K23: “Dini ve genel tatillerde çalışıyorum herhangi bir ek mesai ücreti almıyorum. Yıllık ve haftalık tatillerimi kullanıyorum.”

K25: “Haftalık iznimi kullanabiliyorum. Ancak dini ve genel tatillerde çalışıyoruz ek mesai ücreti almıyorum.”

K31: “Bayram ve genel tatillerde çalışıyorum bunun için ek mesai ücreti almıyorum. Haftalık ve yıllık iznimden faydalanabiliyorum.”

K35: “Haftalık iznimi kullanabiliyorum ancak onun dışındaki tatillerde çalışıyorum işverenim ek mesai ücreti alacağım söyledi ama henüz öyle bir şey yaşanmadı.”

K36: *“Bayramlarda ve genel tatillerde çalışıyorum. Bayram parası alacağımız söylendi ama henüz almadık. Haftalık iznimi kullanabiliyorum ancak 1 gün izni çok yetersiz buluyorum.”*

Haftalık ve dini bayramlarda izin kullandığını söyleyen K5, genel tatillerde çalıştırıldığını ancak tarafına fazla mesai ücretinin ödendiğini söylemiştir. K5, *“Haftalık tatil iznimi kullanabiliyorum. Bayramda bir gün izin verdiler. Genel tatillerde ise çalıştırılıyorum ama fazla mesai ücreti tarafıma ödeniyor.”* dedi.

K5 gibi genel tatillerde çalıştığı halde ek mesai ücreti aldığını belirten K6 ise, *“Bir önceki işyerimde 1 aylık hakkım olan yıllık iznimi 2 hafta şeklinde kullanacağım söylenmişti. Buna ek olarak özel günlerde izin verilmediği gibi ek mesai ücreti de verilmiyordu. Yeni iş yerimde ise yıllık izin hakkım 1 ay olarak verildi. Özel günlerde izin verilmiyor fakat bunun yerine mesai ücreti veriliyor.”* ifadelerini kullandı.

Haftalık ve diğer tatillerini kullanabildiğini söyleyen K2, yıllık iznin kaç gün olduğunu bilmediğini söylemiştir. *“Haftalık, bayram ve genel tatillerimi kullanıyorum. Yıllık ücretli iznimin kaç gün olduğunu bilmiyorum. Eksik bile kullanıyor olabilirim.”*

Basın İş Kanunu’nda belirtilen tüm ücretli tatil haklarını kullanabildiğini söyleyen katılımcıların yanıtları ise şu şekildedir;

K9: *“Haftalık, yıllık, genel ve dini bayramlarda izin kullanabiliyorum.”*

K16: *“Haftada 1 gün iznim var. Yıllık izin hakkım da mevcut. Bayram ve genel tatil haklarımı kullanabiliyorum.”*

K14: *“Hafta, bayram ve yıllık ücretli iznimi kullanabiliyorum. Genel tatillerde çalışıyorum ek ücret almıyorum bunun için.”*

K34: *“İzinlerimi kullanamıyorum. Ek mesai ücreti almıyorum.”*

Haftalık, yıllık ve dini bayram tatillerini kullanabilen ancak genel tatillerde çalışan ve karşılığında fazla mesai ücreti almayan katılımcıların yanıtları şöyledir;

K20: *“Hafta, bayramlar ve yıllık ücretli iznimi kullanabiliyorum. Ama genel tatillerde çalışıyorum. Fazla mesai ücreti almıyorum.”*

K21: *“Haftalık ve dini tatillerde izin kullanabiliyorum. Genel tatillerde çalışıyorum ek mesai ücreti almıyorum.”*

K24: *“Hafta, dini bayram ve yıllık izinlerde ücretli tatil hakkımı kullanabiliyorum ancak genel tatiller çalışıyorum bunun için ek mesai ücreti almıyorum.”*

K30: *“Hafta ve dini bayramlarda çalışmıyorum. Yıllık iznim 4 hafta ve kullanabiliyorum. Ancak genel tatillerde çalışıyorum fazla mesai ücreti almıyorum.”*

K32: *“Haftalık, bayram ve yıllık ücretli iznimi kullanabiliyorum. Yıllık iznim 45 gün. Genel tatillerde çalışıyorum fazla mesai ücreti almıyorum.”*

K37: “Dini bayram kullanıyorum. Senelik izin parça parça genel tatil çalışıyorum ek mesai ücreti almıyorum.”

K19, Basın İş Kanunu’nda belirtilen haftalık, yıllık ve dini tatil haklarını kullanabildiğini ve bayramlarda işverenin çift maaş verdiğini söylemiştir. Dini tatillerin aksine genel tatillerde çalıştığını ancak fazla mesai ücreti almadığını şu şekilde ifade etmiştir;

“Bayram tatillerini kullanıyorum. Çift maaş alıyorum çalıştığım günlerde. Genel tatillerde maalesef ki tatil yapmamız mümkün değil o günlerde çift maaş almıyoruz. Yıllık iznimi de kullanabiliyorum.”

Basın İş Kanunu’nda gazeteciye çalışmadığı halde ödenecek bazı ücretler belirtilmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan gazetecilere “Çalıştığınız süre zarfında askerlik, gebelik, mahkumiyet, hastalık, yayın tatili gibi durumlar yaşadığınız bu süreç içerisinde işveren tarafından herhangi bir ödeme aldınız mı?” sorusu sorulmuştur. Araştırmaya katılan gazetecilerin büyük bir bölümü bahsi geçen seçeneklerden hiçbirini yaşamadıklarını belirtmiştir. Ödeme alan katılımcıların çoğu askerlik, gebelik ve hastalık durumlarıyla karşılaşmıştır.

Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 17’si çalıştığı süre zarfında herhangi bir askerlik, gebelik, mahkumiyet, hastalık ve yayın tatili gibi bir durumla karşılaşmadığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan gazetecilerin verdiği cevaplar orantısal olarak Tablo 3.8’de gösterilmiştir.

Tablo 3.8. İş Karşılığı Olmayan Ücret Durumu

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Basın İş Kanunu kapsamında iş karşılığı olmayan ücret durumu	Böyle bir durumla karşılaşmadım	17	%42,50
	İş karşılığı olmayan ücret aldım	8	%20,00
	İş karşılığı olmayan ücret almadım	15	%37,50

K4, K9, K12, K13, K14, K15, K22, K23, K27, K28, K30, K31, K33, K36, K37, K38, K40 “Böyle bir durumla karşılaşmadım.” şeklinde yanıt vermiştir.

Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 8’i çalıştığı süre zarfında askerlik, gebelik, mahkumiyet, hastalık ve yayın tatili gibi durumlardan herhangi birini yaşadıklarını ve işverenlerinden ücret aldıklarını belirtmiştir.

Askerliğini bedelli olarak yaptığı sırada ücret almaya devam ettiğini ifade eden K2, “Mahkumiyet ve yayın tatili gibi bir durumla karşılaşmadım. Sadece askerliğimi bedelli olarak yaptım bu da yıllık iznimden düşüldü, ücreti tarafıma ödendi. Hasta olduğumda ise işe gitmek zorunda kalıyorum.” dedi.

Haftalık yayına geçiş ve hastalık dönemlerinde herhangi bir kesinti yaşamadığını söyleyen K11, *“Pandemi döneminde günlük yerine haftalık yayına geçilmesi ya da hasta olduğum zamanlar için bir kesinti yaşamadım, normal ödemelerim devam etti. Bunun dışında ekstrem bir durum yaşamadım.”* ifadelerini kullandı.

Basın İş Kanunu'na göre, kadın gazeteciler, gebeliklerinin yedinci ayından itibaren ve doğumlarının ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılırlar. Bu süre zarfında işveren, gazeteciye son aldığı ücretin yarısını ödemekle yükümlüdür. Bu düzenleme, kadın gazetecilerin gebelik ve doğum süreçlerinde iş güvencelerini ve mali desteklerini sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, bu hak, kadın gazetecilerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları hafifletmek ve onların sağlıklarını korumak için önemli bir sosyal güvence teşkil etmektedir. Bu bağlamda, işverenlerin bu yasal yükümlülüğe uyması, hem gazetecilerin haklarının korunması hem de işyerinde adil ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır (Danışman, 1982:188). Ayrıca BİK’e tabi olarak çalışan kadın gazeteciler için 16/son düzenlemesi gereğince, sigortadan veya bağlı oldukları kuruluştan yardım almaları işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Kadın gazeteciler bu yardımları alsalar dahi, işverenin ücret ödeme zorunluluğu devam eder ve bu ödemeleri işverene iade etmeleri gerekmemektedir (Tosun, 2019:51). Ancak araştırmaya katılan K21, gebelik süresi boyunca işverenden maaşının yarısının ödemesini aldığını doğumun gerçekleşmesinin ardından SGK’nın ödeme yaptığını ve bu ücreti de işverenine verdiğini açıklamıştır. K21’in konuya ilişkin açıklaması ise şu şekildedir; *“Gebelik yaşadım. SGK’dan ödememi alana kadar işverenim maaşımın yarısını ödedi. Ancak SGK’dan doğum yaptıktan sonra doğum ücretimi alınca işverenime verdiği parayı geri ödedim.”*

İş karşılığı olmayan durumlarında işvereninden ödeme aldığını ilişkin cevaplarda bulunan diğer katılımcıların yanıtları ise şu şekildedir;

K18: *“Evet kanunen uygun görülen ödeme yapıldı.”*

K29: *“Hastalık ve yayın tatilleri günlerinde ödemeler aldım.”*

K32: *“Bu durumlardan sadece hastalık durumunu yaşadım. Onda da eğer rapor aldıysam SGK, almadıysam işyerim ücretimi tarafıma ödüyor.”*

K39: *“Askerlik görevimi yaptığım süre zarfında her ay maaşım ödendi.”*

İş karşılığı olmayan durumlarda işverenden herhangi bir ödeme almadığını ancak maaşında da bir kesinti yaşamadığını söyleyen katılımcıların yanıtları ise şöyledir;

K17: *“Hastalık durumlarında günlük çalışma ücretimde herhangi bir kesinti yaşanmadı ancak başka bir ücret almadım.”*

K19: *“Gebelik, yayın tatili ve mahkumiyet durumlarını yaşamadım. Hastalıkta ise herhangi bir maaş kesintisi yaşamıyorum ya da istirahat süremi yıllık izinden düşüğünü görmedim.”*

Katılımcıların birçoğu hastalık durumu ile karşılaştıklarını ancak işverenlerinden herhangi bir ödeme almadıklarını belirtmiştir. Ayrıca işverenlerinin hastaneden alınan hastane raporlarını dahi kabul etmediklerini söylemişlerdir. Hasta olmasına rağmen işe çağırıldığını söyleyen K1, *“Çalıştığım süre zarfında askerlik, mahkumiyet ve yayın tatili gibi durumlarla karşılaşmadım. Ancak hasta olduğumda dahi işe çağırılıyorum bu yüzden rapor bile alamıyorum.”* ifadelerini kullandı.

Çalıştığı kurumun sadece heyet raporunu kabul ettiğini belirten K6, *“Hasta olduğum zamanlarda ödeme almadım aksine izinli olmam gerekirken çalıştırıldım. Ayrıca hastalık gibi durumlarda izin verilmediği gibi doktor raporunu da geçersiz sayıyorlar. Rapor yerine sadece heyet raporunu geçerli kılıyorlar.”* şeklinde konuştu.

K6 gibi çalıştığı kurumun hastane raporunu kabul etmediğini söyleyen K7 ise, *“Yakın zamanda bedelli olarak askere gideceğim. Şu an için söylenen sorun çıkartılmayacağı yönünde ama verilen izninin yıllık iznimde düşüleceğini düşünüyorum. Diğer yandan, çalıştığım kurumda hastane raporu almamız ve bu doğrultuda izin istememiz yasaklandı yakın zamanda kurumdan izinsiz ölmemizde yasaklanır diye düşünüyorum.”* dedi.

Hasta oldukları dönemde hastaneden rapor almaları karşılığında işverenden değil SGK'dan ödeme aldıklarını söyleyen katılımcıların yanıtları şu şekildedir;

K3: *“Askerlik, mahkumiyet ve yayın tatili gibi durumlar yaşamadım. Covid-19 rahatsızlığı yaşadım ve 1 hafta 10 gün gibi bir izin kullandım. Bu süre zarfından işverenimden değil SGK'dan yarım ödeme aldım.”*

K10: *“Gebelik, mahkumiyet ve yayın tatili gibi bir durumla karşılaşmadım. Geçtiğimiz sene diğer gazetemde çalışırken trafik kazası geçirmiştım. Ücretimin yarısı sigorta tarafından ödendi.”*

K25: *“Hastalandığım da rapor aldım herhangi bir maaş kesintisi yaşamadım. Ancak rapor almayan bazı meslektaşlarım vardı onların maaşından kesinti yaşandı.”*

K26: *“Askerlik için bedelli izni aldım işe girerken ücretsiz izinli olarak gözükeceğim. Bir de hastalık durumu yaşadım onda da rapor aldığım için SGK tarafından karşılandı o günlük çalışma ücretim.”*

K35: *“Bu durumlardan sadece hastalık yaşadım. Onda da rapor almıştım SGK tarafından ücretim ödendi.”*

İlk askerlik görevinde gazeteciye normal askerlik süresince son aldığı ücret yarı oranında ödenir (Danışman, 1982:188). Ancak araştırmaya katılan K34 askerlik döneminde

işvereni tarafından istifaya zorlandığını şu şekilde açıklamıştır; “*Askerlik dönemimde istifa etmeye zorlandım. İstifa ettikten sonra askere gittim. Diğer durumları yaşamadım.*”

Araştırma kapsamında gazetecilere, “Haftalık ve günlük çalışma saatinizin süresi ne kadar? Haftada kaç gün izin yapıyorsunuz?” şeklinde soru sorulmuştur. 40 katılımcıdan 11’i 35-48 saat aralığında, 26’sı 48 saat ve üzeri çalıştığını belirtmiştir. 3’ü ise gazetecilik mesleğinde saat kavramının olmadığını ve her an haber için işveren tarafından arandıklarını söylemişlerdir. Basın İş Kanunu’nda belirtilen 48 saatlik mesaiyi aşan gazetecilerin çoğu işvereninden ek mesai ücreti almadıklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan araştırmaya katılan 40 kişi çalıştıkları kurumlarda gündüz çalışma süresi içerisinde bu yüzden kanunen haftada 1 gün izin hakları bulunmaktadır. Katılımcıların hepsi bu izin gününe sahip olduklarını bildirmişlerdir. Tablo 3.9’da katılımcıların mesai saat aralığı ve yüzdelik oranları gösterilmiştir.

Tablo 3.9. Haftalık Çalışma Süreleri

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Haftalık çalışma süreniz nedir?	35-48 saat arası	11	%27,50
	48 saat ve üzeri	26	%65,00
	Mesai kavramı yok	3	%7,50

BİK tarafından haftalık çalışma süresine ilişkin açık bir hüküm belirtilmemiştir. Ancak, 19. maddenin birinci fıkrasında yer alan haftalık izin düzenlemesinden anlaşılabileceği üzere, fiilen gündüz çalışan bir gazeteci haftada bir gün, fiilen gece çalışan bir gazeteci ise haftada iki gün ücretli tatil izni almaya hak kazanmaktadır. Bu hüküm doğrultusunda, gündüz çalışan bir gazetecinin haftalık iş süresi altı gün, gece çalışan bir gazetecinin ise beş gündür. Günlük iş süresi sekiz saat olarak kabul edildiğine göre, sürekli gündüz çalışan gazetecilerin haftalık iş süresi 48 saat, sürekli gece çalışan gazetecilerin ise haftalık çalışma süresi 40 saattir. (Karaca, 2010:204-205).

Yukarıdaki bilgiden de anlaşılabileceği üzere Antalya yerel basınında çalışan ve çalışmaya katılım gösteren 40 gazeteciden sadece 11’i Basın İş Kanun’unda belirtilen mesai saatleri içerisinde çalışmaktadır.

Önceki kurumunda 55-60 saat aralığında çalıştığını ancak şimdi çalıştığı gazetede 35-40 saat aralığında çalıştığını belirten K3, “*Önceki iş yerimde haftada 55-60 saat çalışıyordum ancak şu anki gazetede uzaktan çalıştığım için günlük çalışma sürelerimi kendim belirliyorum haftalık olarak 35-40 saat çalışıyorum. Haftada bir gün iznim var.*” dedi.

Gazetecilik mesleği gereği sürekli çalışan biri olduğunu ifade eden K13, günlük çalışma süresinin aşılması durumunda işvereninden ek mesai ücreti almadığını söylemiştir.

“Günlük mesai saatim Sabah 9, akşam 17:00 şeklinde ancak bizler meslek gereği sürekli çalıştırılan insanlarız o yüzden bu saatlere pek uyulmuyor, bu saatler dışında çalıştırıldığımızda da ek ücret almıyoruz.”

Sendikalı olduğu süre zarfında haftalık 40 saat çalıştığını söyleyen K29, *“Sendikaliyken çalışma saatlerimiz haftalık Cumartesi öğlene kadar dahil 40 saatti. Emekli olduktan sonra esnek çalışma saatlerine geçtim. Şimdi haftada iki gün köşe yazıyorum.”* şeklinde konuştu.

Araştırmaya katılan iki sayfa sekreteri genellikle günlük 48 saati aşmayan çalışma koşullarına sahip olduklarını ancak bazı durumlarda bu sürenin uzadığını ama ek mesai ücreti almadıklarını söylediler.

K21: *“Sabah 12, akşam 7 şeklinde mesai saatlerim. Bazen futbol maçı olduğunda ya da uzun bir resmi ilan geldiğinde mesai saatimi geçiyorum bunun için ek bir ücret almıyorum. Haftada bir gün izin var o da cumartesi.”*

K24: *“Sayfa sekreteri olduğum için genelde öğlen sayfaları tasarlamaya başlıyorum ve ortalama saat 18-19:00 gibi gazete sayfaları bitmiş oluyor. Bazen maç gibi ekstra durumlarda bu süre uzayabiliyor.”*

Haftalık çalışma süresinin 48 saati geçmediğini söyleyen diğer katılımcıların yanıtları ise şu şekildedir;

K12: *“Sabah 9, akşam 17:00 şeklinde mesai saatlerim. Günlük 8 saat haftalık ise 48 saat çalışıyorum. Haftada bir gün izin var.”*

K14: *“Sabah 9, akşam 17:00 şeklinde mesai saatlerim. Günlük 8 saat haftalık ise 48 saat çalışıyorum. Haftada bir gün izin var.”*

K17: *“Basın İlan Kurumu’na göre haftalık bir gün izin hakkımız var. Esnek çalışma modeline (home office) uyduğumuz için haftada yaklaşık 30-35 saat, günlük 6 saat çalışıyoruz. Ancak bana göre gazetecinin mesaisi yoktur. Haber nerede ne zamansa ona uygun çalışmalıdır.”*

K30: *“Sabah 10, akşam 18:00 şeklinde mesai saatlerim. Haftada bir gün izin kullanıyorum.”*

K36: *“15:00 – 23:00 şeklinde mesai saatlerim. Haftada bir gün izin kullanıyorum.”*

K40: *“Günlük 8, haftalık 48 saat çalışıyorum. Haftada 1 gün izin kullanıyorum.”*

Gazetecilik mesleğinde ‘mesai’ kavramının olmadığını belirtilen 3 katılımcının yanıtları ise şu şekildedir;

K9: *“Gazetecinin işe giriş ve çıkış saati maalesef ki belli değil. Her an haber için çağırılabiliriz. Herhangi bir mesai saatim yok.”*

K38: “Haftada 1 gün iznim var. Genelde bizim mesleğimizde mesai kavramı yoktur ama sabah 9 akşam 16:30/18:00 arası çalışıyorum. Saha muhabirliği yaptığım için kendi inisiyatifime bağlı olarak fazla mesai yapıyorum.”

K39: “Gazetecinin mesaisi yoktur. Bazen 10 saat bazen ise 6 saat çalıştığımız oluyor. Haftada 1 gün izin kullanıyorum.”

Araştırmaya katılan ve “Haftalık ve günlük çalışma saatinizin süresi ne kadar? Haftada kaç gün izin yapıyorsunuz” sorusuna 40 kişiden 26’sı haftalık 48 saati aşan çalışma sürelerinin olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların çoğunluğu günlük 9 haftalık ise 54 saat çalıştıklarını söylemişlerdir. 26 katılımcının hepsi haftada bir gün izin yaptıklarını açıklamıştır.

Günlük mesailer ile birlikte haftalık 60 saati aşan mesai sürelerinin olduğunu belirten katılımcıların yanıtları şu şekildedir;

K1: “Mesai saatlerim sabah 9 akşam 6 şeklinde ancak fazla mesailer ile çalışma sürem haftalık olarak 65 saate kadar çıkabiliyor. Haftada bir gün izin yapabiliyorum.”

K2: “Günlük mesaim sabah 8 akşam 6. Mesailer hariç haftalık toplam 60 saat çalışıyorum. Haftada bir gün iznim var o da Pazar günü.”

K7: “Sabah 9, akşam ise normal şartlarda 6’da bitiyor fakat 7’den önce çıktığımız olmuyor. Günlük 10 saat çalışıyorum. Öğle aramız yok 5 dakikalık çay/sigara molalarımızda kaldırıldı. Haftalık 60 saat çalışıyorum. Haftada bir gün izinliyim o da Çarşamba günü.”

K16: “12 saat çalışma sürem var. Haftada bir gün izin yapıyorum.”

K34: “Sabah 9, akşam 19:00 şeklinde mesai saatlerim ancak 7/24 çalışıyorum. Haftada 1 gün iznim var ama onda bile çalıştığım zamanalar oluyor.”

Haftalık çalışma sürelerinin 50 saat ve üzerinde olduğunda buna rağmen ek mesailer yaptıklarını ancak işverenden fazla mesai ücreti almadığını belirten katılımcıların yanıtları şöyledir;

K11: “Mesai saatim sabah 9 akşam 18:00 ancak gazetecilikte resmi mesai saati kavramı yok. Basılı gazete için baskıya gidene kadar internet sitesi içinse hemen hemen 24 saatlik yaşayan bir mesainiz var. Sadece uykudayken telefonunuz çalmazsa mesaide değilsinizdir.”

K19: “Sabah 9, akşam 6 mesai saatlerim günlük 9 saat çalışıyorum. Haftalık 54 saat. Gece 12’de mesai bitirdiğim günler oluyor ek mesai ücreti almıyorum. Haftada bir gün iznim var.”

K22: “Sabah 9:30, akşam 18:00 şeklinde mesai saatlerim. Haftada 51 saat çalışıyorum. Bazen fazla mesai yapıyorum 1 saat. Fazla mesai ücreti almadım hiç. Haftada 1 gün iznim var.”

K26: “Sabah 9, akşam 18:00 şeklinde mesai saatim. Haftada 54 saat çalışıyorum ancak haftada 1 gün 4 saat akşam editörlüğü oluyor. Ayrıca maça gittiğim zamanlarda oluyor bu gibi durumlarda mesai sürem uzuyor ama fazla mesai ücreti hiç almadım.”

K27: “Sabah 9, akşam 18:00 şeklinde mesai saatlerimiz. Molalarımız, öğle aramız yok. Mesai saatimin dışındaki süreçte habere gidersem ek mesai ücreti almıyorum. Haftada bir gün izin kullanıyorum.”

K28: “Sabah 9, akşam 18:00 şeklinde mesai saatlerim. Gece 10 kadar mesai yaptığım günler oluyor. Haftalık en az 54 en fazla 58 saat çalışıyorum.”

K31: “Sabah 9, akşam 17:30 şeklinde mesai saatlerim. Haftalık en az 51 saat çalışıyorum. Bazı durumlarda 1-2 saatlik mesai yapıyorum. Haftada bir gün iznim var.”

K32: “Sabah 9, akşam 18:00 şeklinde mesai saatlerim. Gittiğimiz habere göre iş çıkış saatimiz değişebiliyor bu doğrultu da ek mesai ücreti almıyorum. Günlük 9 saat, haftada ise en az 54 saat çalışıyorum. Haftada 1 gün iznim var.”

K37: “Sabah 9, akşam 18:00 şeklinde mesai saatlerim. Eski kurumumda mesai kavramı yoktu 18 saat çalışıyordum ve hiç ek mesai ücreti almadım. Seçim günü çalıştım ek ücret yok sonraki gün geç geldim sadece işe.”

Haftanın 6 günü günlük 9 saat haftalık olarak da 54 saat çalıştıklarını belirten katılımcıların yanıtları ise şu şekildedir;

K4: “Sabah 08:30 akşam 17:30 şeklinde mesai saatlerim. Günlük 9 saat çalışıyorum. Haftanın 6 günü çalıştığım için haftalık çalışma saatim 54 saate tekabül ediyor. Haftada bir gün Cumartesi günü izinliyim.”

K5: “Sabah 8 akşam 5 çalışıyorum. Günlük 9 saat haftalık 54 saat çalışıyorum. Haftada bir gün iznim var o da Perşembe günü.”

K6: “Günlük 9 saat, haftanın 6 günü çalışıyorum. Sabah 9 akşam 6. Haftada 54 saat çalışıyorum. İzin günüm bir gün o da pazartesi.”

K8: “6 gün çalışıyorum sabah saat 9’da mesaim başlıyor akşam 18:00’da bitiyor. Haftada 1 gün izin yapıyorum.”

K10: “Sabah 9, akşam 18:00 şeklinde mesai saatlerim. Günlük 9 saat, haftalık 54 saat çalışıyorum. Haftada bir gün iznim var o da Cumartesi günü.”

K15: “Günlük 9, haftalık 54 saat çalışmaktayım. Haberlere göre mesai saatim uzayabiliyor. Bunun için herhangi bir ek ücret almıyorum.”

K18: “54 saat haftalık çalışma sürem. 1 gün izin yapıyorum.”

K20: “Sabah 9, akşam 6 günlük 9 saat çalışıyorum. Haftalık 54 saat. Haftada bir gün iznim var o da Pazar günü.”

K23: “Sabah 08:30, akşam 17:30 şeklinde mesai saatlerim. Günlük 9, haftalık 54 saat çalışıyorum. Haftada bir gün iznim var.”

Çalışmaya katılan 40 kişiye “Zorunlu izin kullanma durumlarında (Doğum, Ölüm ve Evlenme) belirtilen yasal çerçeve içerisindeki izin günlerinizden faydalanabildiniz mi?” sorusu sorulmuştur. 22 katılımcı zorunlu izin kullanma durumlarından herhangi birini yaşamadıklarını belirtmiştir. 18 katılımcı ise zorunlu izin kullanma durumlarından herhangi birini yaşadıklarını söylemişlerdir. Ancak zorunlu izin kullanma durumlarından faydalanan bazı katılımcılar işverenin izin verdiği gün kadar bu günleri yıllık izinlerinden düşüğünü belirtmiştir. Basın İş Kanuna göre, fikir işçisinin çocuğu dünyaya geldiği zaman üç, eşi veya çocuğu, annesi ve babası öldüğü zaman dört, çocuğu evlendiği, büyük anne ve babası, torunu öldüğü zaman ise iki gün olağanüstü izne hak kazanmaktadır. Bu izinler fikir işçisinin yıllık izninden düşülemez. Bu hüküm, fikir işçilerinin ailevi ve kişisel durumlarına göre olağanüstü izin haklarını düzenlemektedir. Çocuğun doğumu, eş veya çocuğun ölümü, anne ve babanın ölümü, çocuğun evlenmesi, büyük anne veya büyük babanın ölümü, torunun ölümü gibi durumlarda fikir işçilerine özel izin hakkı tanınmaktadır (Gökçe, 2010:59).

Tablo 3.10. Zorunlu İzin Kullanma Durumları

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Zorunlu izin kullanma durumlarından faydalanabildiniz mi?	Böyle bir durumlardan herhangi birini yaşamadım	22	%55,00
	Zorunlu izin kullanma durumlarından faydalandım	18	%45,00

Evlendiği süreçte işveren tarafından verilen zorunlu iznin yıllık izninden düşüğünü belirten K2, “Doğum ve ölüm sebebiyle izin kullanmadım bugüne kadar. Evlendiğim süreçte 1 haftalık izin kullandım bu izinde yıllık iznimden düştü. Maaşımda herhangi bir kesinti yaşamadım.” ifadelerini kullandı.

Çocuğu olduğunda zorunlu izin kullanma durumundan faydalanamadığını ancak ölüm ve evlenme izinlerini kullanabildiğini söyleyen K32, “Eşim doğurduğunda izin günümünden faydalanamadım ancak ölüm ve evlenme iznimi kullanabildim.” dedi.

Şu an çalıştığı kurumda izinlerini kullanabildiğini ancak bir önceki çalıştığı kurumda kullanamadığını açıklayan K38, “Bu kurumumda kullandım. Diğer kurumlarımda kullanamadım. Örneğin evliliğimin ikinci gününde balayındayken işe çağrıldım.” şeklinde konuştu.

Basın İş Kanunu’nda belirtilen zorunlu izin kullanma durumlarından faydalanabildiğini ve bu izin günlerinin yıllık izninden düşmediğini belirten diğer katılımcıların ifadeleri ise şu şekildedir;

K10: “Ölüm izni kullandım. İşverenim tarafından 3 gün izin verildi.”

K11: “Ölüm için 4 günlük izin kullandım.”

K19: “2 hafta ölüm izni kullandım. Ücretim kesilmedi yıllık iznimden düşmedi.”

K20: “Evet faydalandım. İşverenim fazlasını izin verdi o dönem.”

K21: “Gebeliğimin son 2 ayında ve doğumdan sonra 2 ay izinliydim. Evlendiğimde de 2-3 gün izin kullandım.”

K23: “Ölüm izni kullandım. İşverenimden 2-3 gün izin aldım. Bu süre yıllık iznimden düşülmedi.”

K30: “Cenazem olduğunda belirtilen yasal çerçeve içerisindeki izin günlerimden faydalanabildim. Diğer durumlardan herhangi birini yaşamadım.”

Çalışmaya katılan 40 kişiden 22’si “Zorunlu izin kullanma durumlarında (Doğum, Ölüm ve Evlenme) belirtilen yasal çerçeve içerisindeki izin günlerinizden faydalanabildiniz mi?” sorusu sorusuna zorunlu izin kullanma durumlarından herhangi birini yaşamadıklarını belirtmiştir. Ancak böyle bir durum yaşamaları durumunda 2 katılımcı işverenlerin bu izinleri yıllık izinlerinden düşeceğini belirtmiştir. Bu görüşteki katılımcıların yanıtları şöyledir;

K3: “Zorunlu izin kullanım durumlarından hiçbirini yaşamadım. Yaşasam dahi günlük ücretten keserler ya da yıllık iznimden düşürürler. Patronun o an nasıl işine geliyorsa.”

K6: “Doğum, ölüm ve evlenme gibi bir durum yaşamadım ama eğer yaşıyaydım bu izinler yıllık iznimde düşürülürdü.”

K1, K4, K5, K7, K8, K9, K12, K14, K15, K17, K22, K24, K25, K26, K27, K28, K33, K36, K37 ve K40 “Çalıştığım süre boyunca böyle bir durumla karşılaşmadım.” şeklinde yanıt vermiştir.

3.5.6 Gazetecilerin İş Tatmini ve Çalışma Koşulları

Bu kategori altında gazetecilerin iş tatmini ve çalışma koşulları incelenmiştir. Bu doğrultuda katılımcılara yöneltilen “İş yerinizde ne kadar süredir çalışıyorsunuz? Maaşınız ne kadar?”, “Maaşınızdan memnun musunuz?” ve “Mesleğe devam etmek istiyor musunuz?” sorularına yanıt aranmıştır.

Antalya yerel basınında çalışan ve çalışmaya katılım gösteren gazetecilerin çoğunluğu asgari ücret aldığını belirtirken diğer bir çoğunluğu ise asgari ücretten fazla maaş aldıklarını ancak işverenlerin maaşları asgari ücret (17.002) bazında gösterdiğini geri kalan parayı ise fikir işçisine elden verdiğini belirtmiştir. Çalışmaya katılan gazetecilerin çoğu işverenine maaş artırım talebinde bulunduğunu ancak buna karşın olumsuz yanıtlar aldıklarını ifade etmişlerdir. Çalışmaya katılan gazeteciler ağır çalışma koşulları, düşük ücret, özlük haklarından

mahrumiyet gibi nedenler yaşamalarından dolayı gazetecilik mesleğine devam etmek istemediklerini bu şartların iyileşmesi durumunda ise mesleği icra edeceklerini söylemişlerdir.

Çalışmaya katılan 40 kişiden 21’i asgari ücret aldıklarını söylemişlerdir. Antalya yerel basınında asgari ücrete çalışan katılımcıların bazıları bulundukları kurumda birkaç aydır çalıştıklarını söylerken bazıları ise ortalama 5 yılın üstünde çalışma süresi belirtmiştir. Asgari ücret aldığını ifade eden 21 katılımcının çalışma süreleri ve maaş bilgileri şu şekildedir;

K4: *“Yaklaşık olarak 8 aydır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K9: *“17 yıldır aynı kurumda çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K10: *“1 yıl 2 aydır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K12: *“3 yıldır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K14: *“1 yıl 2 aydır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K16: *“3 yıldır çalışıyorum 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K17: *“İşyerimde yaklaşık 9 aydır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K20: *“2003 yılından beri yani yaklaşık olarak 11 senedir aynı kurumda çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K21: *“7 senedir çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K22: *“7 aydır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K23: *“7 senedir çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K24: *“2 yıldır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K29: *“Birkaç yıldır aynı kurumdayım. Şu anki maaşımda 17.002 lira.”*

K31: *“1 yıldır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K33: *“3 aydır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K36: *“6 aydır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K37: *“3 aydır çalışıyorum, 17.002 lira asgari ücret alıyorum.”*

K39: *“Yaklaşık olarak 10 yıldır aynı kurumda çalışıyorum. 17 bin lira asgari ücret alıyorum.”*

K40: *“8 aydır çalışıyorum. 17 bin lira asgari ücret alıyorum.”*

Çalışmaya katılan 40 kişiden 19’u asgari ücretin üstünde maaş aldıkları ancak işverenler tarafından sigortada maaşlarının asgari ücret (17.002) bazında gösterildiğini kalan parayı elden aldıklarını belirtmişlerdir.

Kurumunda 7 aydır çalıştığını dile getiren K28 iş sözleşmesinde işverenin maaşını asgari ücret (17.002) olarak gösterdiğini ancak daha fazla maaş aldığını, bu durumu gazeteleri denetleyen Basın İlan Kurumunun bildiğini ancak hiçbir denetlemede bulunmadıklarını şu şekilde ifade etti;

“7 aydır çalışıyorum. Aslında maaşım 23-25 bin lira arasında değişiyor ama görünürde 17 bin lira asgari ücret alıyorum gibi gözüküyor. Geri kalan işverenim tarafından elden veriliyor. Basın İlan Kurumu işverenlerin bunu yaptığını bildiği halde hiçbir şey yapmıyor.”

İş sözleşmesinde maaşının 17.002 lira olarak gösterildiğini ancak 21-25 bin lira arasında değişen bir maaş aldığını söyleyen K1, alınan fazla ücretin emekliliğe ve sigorta primine bir faydası olmadığını şu şekilde söyledi;

“1 yıl 11 aydır çalışıyorum. 21-25 bin 500 lira arasında maaş alıyorum. Ancak iş sözleşmem de maaşım asgari ücret üzerinden gösteriyorlar ve bankaya o şekilde yatıyor. Şu an aldığım 21-25 bin 500 liranın ne emekliliğime ne de sigortama bir faydası var. Prim ve ek mesailer ile maaşımın 25 bini bulduğu oluyor. Ayda 4 gece internet sitesine haber yüklediğim için 2 bin 500 lira alıyorum. 1500 ile 3 bin lira arasında değişen primlerimiz var. Totale baktığımızda 8 bin 500 lirayı elden alıyorum.”

Elden 4 bin lira fazla maaş aldığını belirten K2 ise bunun kendisi için değil haberlere giderken kullandığı aracın benzini için verildiğini şöyle ifade etti; *“Bulduğum gazetede 5 yıldır çalışıyorum 6’ncı yıla girmek üzereyim. Maaşım asgari ücret yani 17 bin lira alıyorum. Sadece 4 bin lira ek benzin parası veriyorlar ama o da haberlere gittiğim için.”*

Çalışmaya katılan ve maaşı asgari ücret bazında gösterilip elden para alan diğer katılımcıların ifadeleri ise şu şekildedir;

K3: *“1 yıl 2 aydır çalışıyorum. İşverenimden aldığım maaşım 20 bin lira ancak sözleşmede asgari ücretli olarak gösteriliyorum geri kalan 3 bin lira elden veriliyor.”*

K6: *“Önceki işyerimde 10 ay şu anki kurumumda 1 aydır çalışıyorum. Maaşım 18 bin lira. Asgari ücretin üzerine verilen bin lirayı elden alıyorum.”*

K8: *“7 aydır çalışıyorum maaşım 19 bin 500 lira. Ancak 17 bin lira asgari ücret alıyormuşum gibi gösteriliyor geri kalanı elden veriliyor.”*

K13: *“2 senedir çalışıyorum ortalama 20 bin lira alıyorum ama görünürde 17 bin asgari ücret alıyormuşum gibi gösteriliyor. 3 bin lirayı elden alıyorum.”*

K15: *“3 aydır çalıştığım iş yerinde 17 bin TL banka hesabıma yatırılırken; 5 bin TL’yi elden alıyorum.”*

K19: *“7 yıldır çalışıyorum maaşım 26 bin lira ancak iş sözleşmem de asgari ücret aldığım yazıyor bu yüzden 17 bin lirayı bankadan 9 bin lirayı ise elden alıyorum.”*

K 25: *“11 aydır çalışıyorum, 17 bin lira asgari ücret alıyorum gibi gösteriliyor ama 6-7 bin lira elden alıyorum.”*

K26: *6 aydır çalışıyorum, görünüşte 17 bin lira asgari ücret alıyorum ancak maaşım 22-23 bin lira arasında değişiyor. Her ay 5-6 bin lirayı elden alıyorum.”*

K27: “9 aydır çalışıyorum. 17 bin lira asgari ücret alıyor gibi gözüküyorum ama maaşım 19 bin lira. 2 bin lirayı elden alıyorum.”

K30: “3 yıldır çalışıyorum. Görünürse 17 bin lira asgari ücret alıyorum gibi gözüküyor ancak maaşım 18 bin 500 lira. Bin 500 lirayı elden alıyorum.”

K32: “20 yıldır çalışıyorum. Görünürde 17 bin lira asgari ücret alıyorum ama maaşım 18 bin lira. Bin lirasını elden alıyorum.”

K34: “3 aydır çalışıyorum. 17 bin lira asgari ücret aldığım görünüyor ancak ortalama 30 bin lira maaş alıyorum. 13 bin lirayı elden alıyorum.”

K38: “13 aydır çalışıyorum. 17 bin lira asgari ücret alıyor gibi gözüküyorum ama 30 bin lira alıyorum. 13 bin lirayı elden alıyorum.”

Araştırmaya katılan sadece bir kişi asgari ücretin üstünde maaş aldığını ve maaşının tamamını bankadan aldığını ve iş sözleşmesinde de aldığı ücretin doğru yazıldığını ifade etmiştir. Elden ücret almadığını ifade eden K7, “Bir senedir çalışıyorum, 19 bin lira alıyorum. Maaşımın tümü bankadan yatıyor. Elden herhangi bir ücret almıyorum.” demiştir.

Araştırmaya katılan iki kişi ise maaşlarını açıklamak istememiştir. Bilgilerinin araştırma verileri açısından sıkıntı yaratacağını düşünen K11, “6 yıldır çalışıyorum. Maaş konusunda yanıt vermek istemiyorum. Bu bir anket olsaydı belli maaş aralıklarının olduğu şıkları içeren ya da hiç tanımadığım bir insanın online uygulamalar üzerinden anonim isimlerle yürüttüğü bir çalışma olsaydı yanıtlayabilirdim ancak bu şekilde doğrudan çalışmayı yapan kişileri tanıdığım araştırmalarda bazı bilgilerin araştırma verileri açısından sıkıntı olsa da açık olmasını sağlıklı bulmuyorum.” ifadelerini kullanmıştır.

Bulunduğu kurumda 4 yıldır çalıştığını belirten K18 ise, “4 yıldır çalışıyorum, maaşımı açıklamak istemiyorum.” demiştir.

Antalya yerel basınında azımsanamayacak derece çalışan maaşından memnun olmayan iş hayatlarını sürdürmeye devam etmektedirler. Ancak bu kişilerin tersine aldıkları maaşlardan memnun olan birkaç katılımcıda vardır. Çalışma kapsamında görüşülen 40 katılımcının 34’i maaşından memnun değilken, 6 kişi maaşından memnu olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 3.11. Maaş Memnuniyeti

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Maaşınızdan memnun musunuz?	Evet, memnunum	6	%15,00
	Hayır, memnun değilim	34	%85,00

Çalışmaya katılan gazetecilerin çoğu maaşından memnun olmadıklarını bu yüzden de maaş artırım talebinde bulunduklarını ancak işverenlerinden olumsuz yanıt aldıklarını

belirtmişlerdir. K10, işverenin maaşına zam yapmama nedenlerinden birinin Basın İlan Kurumundan aldıkları ilan ücretlerinin düşük olmasından dolayı olduğunu şu şekilde ifade etmiştir;

“Maaşımdan memnun değilim. Maaşımın arttırılması için işverenim ile hiç görüşmedim çünkü sık sık kurumun batmak üzere olduğunu ve Basın İlan Kurumunda aldığı ilan ücretlerinin az olduğunu bu yüzden de bize zam yapacak gücünün olmadığını dile getiriyor.”

Katılımcılar Antalya yerel basınında belli bir ücret tarifesini olduğunu bu yüzden de işveren karşı maaş artırım talebinde bulunamadıklarını, bulunsalar dahi alamadıklarını belirtmişlerdir. Konuya ilişkin görüşlerini sunan K13, *“Maaşımdan memnun değilim. Antalya yerel basınında kimsenin de maaşımdan memnun olduğunu düşünmüyorum. Patronla maaş artırım için konuşuyorum hep vereceğini söylüyor ama asla vermiyor.”* İfadelerini kullanmıştır.

K13 gibi düşünen diğer katılımcıların verdikleri cevaplar ise şu şekildedir;

K14: *“Maaşımdan memnun değilim. Maaş artırım talebinde bulunmadım çünkü sektördeki herkes bu maaşı alıyor.”*

K15: *“Zam talebinde bulunmadım çünkü Antalya yerel basınında en çok maaşı veren yer bizim iş yerimiz olmaktadır.”*

K30: *“Maaşımdan memnun değilim. Tüm yerel gazetelerde aşağı yukarı bu ücretler verildiği için hiç talepte bulunmadım.”*

K38: *“Yaşam standartlarına göre memnun değilim. Antalya’nın standarttı var o standart doğrultusunda maaş veriyor genellikle işverenler.”*

Maaşını kurumunda yaptığı işe göre yetersiz bulan K1, *“Maaşımdan memnun değilim. Şu an çalıştığım kurumun en eski elemanlarından biriyim. Çalışma koşulları kötü olduğu için durmadan bir sirkülasyon mevcut çünkü. En eskilerden biri olduğum için tecrübem yeni girenlere göre daha fazla hal böyle olunca sorumluluğum, iş yükümde artmakta. Yaptığım işin karşılığının %50’sini aldığımı düşünmüyorum. Maaşımın en az 2 asgari ücret veya daha fazla olması gerekiyor. 2-3 kere maaş artırım için işverenime talepte bulundum ancak bir tanesinde olumlu dönüş alabildim.”* şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Katılımcılardan birkaçı maaş artırım talebinde bulunduklarını ancak işverenleri tarafından bu durumun ters karşılandığını belirtmişlerdir. İşvereni tarafından zam talebinin ciddiye alınmadığını ifade eden K4, *“Maaşımdan memnun değilim, maaşımı çok yetersiz buluyorum. Maaşımın artması konusunda işverenim ile görüştim ama ciddiye alınmadım. Aldığım para ekonomik olarak geçinebilmem yeterli değil. En az 25 bin lira olması gerekiyor çünkü Türkiye’de her geçen gün enflasyon oranı artmaya devam ediyor ve maaşımda bu bağlamda eriyor alım gücüm her geçen gün düşüyor.”* dedi.

Sadece kendi kurumunda değil başka kurumlarda çalışan meslektaşlarının da asgari ücret aldığını söyleyen K6, *“Maaşımdan memnun değilim. İşverenimle bu konuda görüşme sağladım ancak bana asgari ücretin yeterli olduğunu, fazlasını vermeye bütçelerinin yetmediğini, bu ücretin bu iş için uygun olduğunu söylediler. Ayrıca çalıştığım kurumlar değil gözlemlediğim diğer kurumlardaki meslektaşlarımda asgari ücret alıyorlar.”* şeklinde konuştu.

Maaş artırım talebi sonrası işverenin manipülatif bir tutum sergilediğini düşünen K11, *“Bu soruyu net yanıtlayabilirim, mevcut ekonomik koşullarda ‘asla memnun değilim’. Daha önce maaş artırım talebim de oldu artırılan maaşı beğenmediğimi dile getirdiğim de ancak söz konusu patronum bu talepleri manipülatif bir dille yanıt vermeyi tercih ediyor.”* ifadelerini kullandı.

Fiilen çalıştığı gazetede 6 senedir çalışmasına rağmen 2 kere zam talebinde bulunduğunu buna rağmen artırımın gerçekleşmediğini söyleyen K2, *“Hayır maaşımdan memnun değilim. Maalesef ki bu konuda işverenimle konuşmaya pek yanaşamayan biriyim. 6’ncı yılına yaklaştığım kurumda sadece iki defa maaş artırım talebinde bulundum. Aldığım cevap her zaman ‘önümüzdeki günlerde bu konuyu konuşalım’ oldu. Maalesef ‘o konu’ hiçbir zaman konuşulmadı.”* şeklinde düşüncelerini ifade etti.

K27, kurumunda görev tanımının dışında başka işlerde yaptığını bu yüzden maaşının artması gerektiğini şu şekilde ifade etti;

“Yaptığım işe oranla maaşımdan memnun değilim. Çünkü işverenimiz her hafta bize başka iş görevi yüklüyor. Çalışma yükümüz artıyor ama maaşımızda herhangi bir iyileştirme yapmıyorlar. Artırım için konuşmak istediğimizde bize insan yerine koyup dinlemiyorlar direkt karşı çıkan bir tavırla bize kızıyorlar. Bu şartlar altında en az 25 bin lira almamız lazım. Hak ettiğimiz maaşı alamıyoruz.”

İcra ettiği mesleğin eğitimini görmesinden ve uzun yıllar mesleki deneyimi olmasına rağmen maaşının az olduğunu bu yüzden de memnun olmadığını ifade eden K23, *“Maaşımdan memnun değilim. Marketlerde çalışanlar bile 25 bin lira alıyor. 7 senelik mesleki tecrübem var buna rağmen az alıyorum ancak işverenime maaş artırım talebinde bulunmadım çünkü vermeyeceğini biliyorum.”*

Antalya yerel basınında çalışan çoğu katılımcı işverenlerinin maaşlarına zam yapmayacağını bilmesinden dolayı zam talebinde bulunamadıklarını ifade etmişlerdir. Zam talebinde bulunmayan K3, şunları söylemiştir;

“Maaşımdan memnun değilim. Bugüne kadar çalıştığım her basın kuruluşu zarar ettiğini, basının zor durumda olduğunu söyledi. Bu patronumun da aynı şeyleri söyleyeceğini bildiğim için maaş artırım talebinde bulunmadım. İş koşullarımın kötü olması sebebiyle güncelde başka bir iş arayışındayım.”

Bazı çalışanlar ise maaş artırım talebinde henüz bulunmadıklarını biraz daha tecrübe kazanmak istediklerini ya da senelerinin dolmasını beklediklerini belirtmişlerdir. Senesinin dolmasını bekleyen K5, *“Maaşımdan memnun değilim. İşverenim ile bu konuda görüşmedim çünkü senemin dolmasını bekliyorum, iş arkadaşlarımda böyle yapmam gerektiğini söyledi. 25 bin talep etmeyi düşünüyorum. Sosyo-ekonomik olarak beni rahatlatacak bir rakam.”* şeklinde konuştu.

Antalya yerel basınında aktif olarak çalışan ve maaşımdan memnun olmayan diğer katılımcıların aldıkları maaşın hayatlarını idame ettirebilmek için yeterli bir ücret olmadığını şu sözlerle ifade etmişlerdir;

K8: *“Maaşımdan memnun değilim. Ancak Sektörün Antalya şartlarında daha iyi maaş veren yer yok.”*

K9: *“Maaşımdan memnun değilim. Günümüz şartlarında ekonomik olarak bir kişiyi rahatça yaşatacak seviyede olduğunu düşünmüyorum.”*

K12: *“Maaşımdan asla memnun değilim. Türkiye’de günümüz koşullarında geçinebilecek bir ücret aldığımızı düşünmüyorum.”*

K16: *“Hayır tabi iki. Ülkemizde geçinmek çok zor. Maaşlarımız ile tek başına ev geçindirmek imkansız. Ancak işverenimden ücret artışı için talepte bulunamadım.”*

K21: *“Maaşımdan memnun değilim daha yüksek olmasını isterdim. İşverenime bu yönde bir talebim oldu ama uygulanmadı.”*

K39: *“Günümüz şartlarına göre maalesef memnun değilim.”*

K40: *“Maalesef maaşımdan memnun değilim.”*

Çalıştığı kurumdan aldığı maaşı yetersiz bulduğu için ek iş yaptığını ifade eden K34, *“Maaşımdan memnun değilim. Ek iş yapıyorum. İşverenime maaş artırım talebinde bulundum ama ekonomik olarak koşulları iyi olmadığı için vermedi.”* dedi.

Maaşımdan memnun olan katılımcıların bazıları işverenlerinden zam beklediği için bazıları emekli olduğu için bazıları da kira ve fatura gibi ek giderleri tek başına karşılamadığı için maaşlarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu katılımcıların ifadeleri ise şu şekildedir;

K18: *“Günün şartlarına göre memnunun, maaş artırım talebinde bulundum.”*

K19: *“Maaşımdan memnunum piyasa şartlarına göre şu an iyi.”*

K26: *“Maaşımdan memnunum. İlerde artırım talebinde bulunmayı düşünüyorum. Maaşımdan memnun olma sebebim ailemle yaşamam. Eğer bireysel bir hayat yaşıyor olsaydım kesinlikle maaşım yetersiz olurdu.”*

K29: *“Maaşımdan memnunum.”*

K35: *“Şu an memnunum. İşverenim ileriki zamanda düzenleme yapılacağı söylendi.”*

Katılımcılara “Mesleğe devam etmek istiyor musunuz?” sorusu sorulduğunda ise gazeteciler çoğunlukla, devam etmek istediklerini ancak maaşlarında iyileştirmelerin olmasını ve özlük haklarının verilmesini istedikleri söylediler. Çalışmaya katılım gösteren 40 kişiden 27’si mesleğe devam etmek istediğini ancak şartların iyileşmesi gerektiğini, 11’i mesleğe devam etmek istediğini 2’si ise mesleğe devam etmek istemediğini belirtmiştir.

Tablo 3.12. Mesleğe Devam Etme İsteği

DEĞİŞKENLER	CEVAPLAR	FREKANS	YÜZDE
Mesleğe devam etmek istiyor musunuz?	Mesleğe devam etmek istiyorum ama şartlar iyileşmeli	27	%67,50
	Mesleğe devam etmek istiyorum	11	%27,50
	Mesleğe devam etmek istemiyorum	2	%5,00

Gazetecilik mesleğini sevdiğini bu yüzden de yapmaya devam etmek istediğini söyleyen K4, mesleğini sürdürebilmek için ekonomik olarak kalkınması ve haklarının işveren tarafından güvence altına alınması gerektiğini belirterek, “*Mesleğimi seviyorum devam etmek istiyorum ancak mesleğimi sürdürülebilir olması için bazı haklarımın işveren tarafından güvence altına alınması gerektiğini düşünüyorum. En önemlisi ekonomik olarak maaşımın iyileştirilmesi beni mesleğimi yapmakta daha özgün kılacaktır. Ekonomik huzurum işime de yansır ve böylelikle daha özgün içerikler üretebilirim. Ekonomik kaygılarım olduğu zaman üretkenliğimde kısıtlanıyor çünkü insanın kafasında bugün nasıl yemek yiyeceğim, kiramı nasıl ödeyeceğim gibi sorular olduğu sürece ne yaşadığı hayattan ne de yaptığı işten zevk alabiliyor maalesef ki. Bunun haricinde de izinlerimin arttırılması gerektiği, haftalık en az 2 gün izin hakkımın olması gerektiğini düşünüyorum.*” dedi.

Çalışmaya katılan gazeteciler, Antalya yerel basınında sendikal örgütlenmelerin gerçekleşmesi gerektiğini akabinde de toplu iş sözleşmesi imzalayarak iş koşullarını iyileştirmeyi umduklarını belirtti. Sendikal örgütlenmenin gerçekleşmemesi durumunda mesleğin sürdürülebilir bir tarafı kalmayacağını söyleyen K34, “*Mesleğe devam eder miyim etmez miyim bilmiyorum. Sendikalaşma olursa ve koşullar iyileşirse devam ederim.*” şeklinde konuştu.

Sendikal örgütlenmenin önemine dikkat çeken bir diğer katılımcı olan K26 ise, “*Mesleğe devam etmeyi şu an düşünüyorum. Eğer ki sendikal bir örgütlenme sağlayabilir ve bu doğrultuda Toplu İş Sözleşmesi imzalanırsa bizler maddi açıdan rahatlar ve haftada iki gün tatil gibi iyileştirmeler yaşarsak mesleğe mutlu şekilde devam edebilirim.*” diyerek düşüncelerini belirtti.

Kurumlarda düşük ücret, fazla mesai saati ve ağır iş yükünün devam etmesiyle birlikte mesleği icra etmeyi tekrar düşüneceklerini söyleyen katılımcılar ise düşüncelerini şöyle ifade etmiştir;

K2: *“Mesleğe devam etme niyetindeyim. Şartlar kötü de olsa işimi seviyorum. Ama şartlar bu şekilde devam ederse nereye kadar bu şevkle mesleği yaparım bilemiyorum.”*

K8: *Mesleğimi yapmaya devam etmek istiyorum ancak şartları meslek şartlarından dolayı uzun soluklu yapmaya müsait değil.”*

K12: *“Mesleğe devam etmek istiyorum ancak bu ekonomik koşullar altında çalışmak her geçen gün zorlaşmaya devam ediyor.”*

K18: *“Devam etmek istiyorum fakat şartların iyileşmesini umuyorum.”*

K21: *“Mesleğimi seviyorum devam etmek istiyorum ama daha iyi şartlar altında çalışmayı isterdim.”*

K25: *“Mesleğe devam etmek istiyorum. Mesleğimi seviyorum, ancak daha iyi koşulların altında çalışmayı isterim. Çünkü bizlerin hem izinleri hem de maaşları çok yetersiz.”*

K37: *“İşi yapmaya devam edip etmeyeceğim iş koşulları sebebiyle tamamen belirsiz. İçten içe kesinlikle sürdürmeye devam etmek istiyorum ama sadece koşul iyileşirse. Köleden farksız olarak çalışıyorum şu an”*

Gazeteciliğin özündeki kamuoyu oluşturma unsuru sebebiyle gazetecilik mesleğini devam etmek istediğini belirten K36, yine de şartların iyileştirilmesi gerektiğini şöyle ifade etmiştir;

“Mesleğe devam etmek istiyorum çünkü kendimi her alanda geliştirmeyi seviyorum. Gazetecilik mesleğine bulaştığınızda bu meslekten ayrılmanız çok zor oluyor. Evet bizi ekonomik olarak doyuran hiçbir tarafı yok ama yaptığımız haberlerin ses getirmesi, birçok insanı tanıyor oluşum beni bu meslekte tutuyor diye düşünüyorum. Ancak yine de maaş ve çalışma şartları bakımından iyileştirmelerin yaşanması gereken bir meslek olduğunu düşünüyorum.”

Antalya yerel basınında çalışan ve çalışmaya katılan 40 kişiden 8’i mesleği yapmaya devam etmek istemediklerini belirtmişlerdir. Yerel basının koşulları sebebiyle mesleği yapmak istemediğini söyleyen K3 şu ifadeleri kullanmıştır;

“Mesleğime devam etmek istemiyorum çünkü bir geleceği yok. Devam edersem bile bağımsız ve özgür olarak etmek istiyorum. Bu iş maaş açısından da yaptığım haberlerin sansüre uğraması sebebiyle de beni tatmin eden bir meslek olmaktan çıktı. Diğer yandan, gazeteciliğin çok kısıtlı alanda çok fazla mezun veren bir meslek olması patronların ellerini güçlendiriyor. Antalya basınında sürekli olarak yeni yüzleri görüyorum, kariyer yapan, bir kurumda uzun süreli çalışan hatta o kurumdan emekli olan meslektaşım neredeyse yok. Basında sık sık yeni

yüzlerin ve bu yüzlerinde gençlerden oluşmasının sebebi ise henüz hayalperest ve idealist yaklaşımları mesleğe. Sonrasında aldıkları maaşların ne kendilerini ne de ileride bir aile kuracaklarında idame ettiremeyeceğini görünce meslekten çıkıyorlar. Bu yüzden çok fazla sirkülasyon mevcut. Patronlarda herhangi bir iş kalitesi beklentisi, halk adına kamuoyu yararına haber yapmak gibi bir gayeleri olmadığı için gelen kişinin niteliğine değil asgari ücreti kabul edip etmediklerine bakıyorlar. Bu yüzden yeni mezun ile kent hakkında bilgi birikimine, öncesine ve sonrasına olan hakimiyetine, gerek siyasi gerekse başka haber kaynakları olan yetişmiş eleman ile arasında bir fark görmüyorlar. Çok soft, etliye sütlüye karışmayan, BİK'in belirlediği 1,5 sayfa haberinin dolması, tıklanma için yeterli koşulların oluşturulması onlara yetiyor.”

K6 gazetecilik mesleğini sürdürmek istediğini ancak çalışma koşullarının kötüye gitmesi sebebiyle zorunlu olarak bırakacağını söylemiştir. Katılımcının bu doğrultudaki görüşleri şu şekildedir; “Mesleğimi seviyorum sürdürmeyi çok istiyorum fakat şartlar beni ekonomik olarak zorlamaya devam ederse bırakabilirim. Bu anlamda şartlar beni zorlarsa, zorunlu olarak sevdiğim bir mesleği bırakmak durumunda kalırım.”

Mesleği icra eden birkaç katılımcı kendisini değersiz hissettiğini, çalışma koşullarının ağır ve yıpratıcı olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşleri şöyledir;

K10: “Mesleğime devam etmek istemiyorum. Çalışma koşulları sebebiyle yaptığım işten, hayat koşullarımdan ekonomik olarak çok bunaldım ve yoruldum. Haftada bir gün izninin olması, ağır koşullarda çalışmak, alaylılardan sürekli olarak baskı görmek, mesai yaptığında, bayramda çalıştığında tarafına hakkın olan fazla ücretin ödenmemesi ve asgari ücret ile çalışmak bana ileride mutlu bir yaşam getireceğini düşünmüyorum. O yüzden daha iyi bir iş bulduğumda mesleğimi bırakmayı düşünüyorum.”

K23: “Mesleğe devam etmek istemiyorum çünkü tatilimiz yok, insani şartlarda çalıştığımızı düşünmüyorum ve az ücret kazanıyoruz ancak bu saatten sonra yapabileceğim başka bir iş yok.”

K27: “Bu şartlar altında devam etmek istemiyorum. Her zaman çalışıyorsun ve çalıştığının karşılığını ne maddi ne de manevi olarak alabiliyorsun bu işte. Bu kadar emek verip iş yerindeki diğeri işçilerle aranda ayrımcılık olunca, yaptığın iş görünmeyince işe devam etmek istemiyorsun.”

Antalya yerel basınında yukarıdaki katılımcılar gibi kendisini değersiz hisseden K28 yerel medyada tecrübe kazandıktan sonra ulusal basına geçmek istediğini söylemiştir. Ayrıca, yerel basında naylon kadroların fazla olduğuna dikkat çeken K28 denetlemedeki eksikliklere dikkat çekerek şunları ifade etmiştir;

“Değersiz hissediyorum. Mesleğe devam etmek istiyorum ama şu an mesleğe devam etmek için ulusala gitmem lazım. Yüksek kira bedelleri benim canımı yakıyor. Ulusalda direkt burada aldığım parayı alamam bu da beni tereddütte bırakıyor. 6 aydır gazeteciyim çoğu şeyi öğrendiğimi düşünüyorum tabi eksikliklerim vardır. 1 senemi doldurup gitmek istiyorum. Bizim gibi gençlerin ailelerinde memur ol kurtul algısı var. Özel sektörün ne kadar kötü olduğu anlıyoruz aileme hak veriyorum. Ayrıca yerel basında emekli olup çalışıyormuş gibi gösterilen bir sürü naylon kadro var bunlar denetlenmeli, denetlenme olursa iş istihdamı sağlanır.”

Mesleğe bir süre daha devam etmek istediğini söyleyen diğer katılımcılar ise gelecekteki hedeflerini şöyle açıklamıştır;

K5: *“10 sene daha bu işi yapmayı düşünüyorum. Çünkü çalışma şartlarım çok yoğun ve kötü. Kendi işimi kurmayı düşünüyorum.”*

K15: *“Hayır devam etmek istemiyorum. Bu yüzden yüksek lisans okuyup öğretim üyesi olarak mesleğin teorik kısmında faaliyet göstermek istiyorum. Çünkü bu çalışma koşulları hayatımı ve yaşam kalitemi olumsuz yönde etkiliyor.”*

Gazeteciliğin ekonomik olarak büyük getirilerinin olmamasına rağmen toplumda saygınlık ve itibar yarattığını bu yüzden de mesleği ifa etmeye devam edeceğini söyleyen K17; *“Evet mesleğimi yapmayı düşünüyorum. Çünkü okulunu okuduğum bir bölüm ve severek yaptığım bir meslek olduğu için kendi tercihlerim doğrultusunda bu mesleği sürdürmeyi düşünüyorum. Belki maddi imkanlar dahilinde çok getirisi olmasa da bu meslek, bireye saygınlık ve itibar kazandırıyor. Sırf bunun için bile olsa mesleğimi devam ettirmek istiyorum.”*

Fikir işçisi olarak çalışan bir katılımcı ekonomik olarak beklentilerini sağlayabilirse gazete sahibi olarak mesleği sürdürmek istediğini şöyle ifade etmiştir; K30, *“Mesleğime devam etmek istiyorum ancak ekonomik beklentilerimi sağlayabilirsem gazete ya da internet haber sitesi almayı düşünüyorum.”*

K9, K11, K14, K20, K24, K29, K31, K33, K35, K39, K40 *“Mesleğe devam etmek istiyorum”* şeklinde yanıt vermiştir.

3.6 Bulguların Değerlendirilmesi

Türkiye’de maalesef ki tüm işkollarında yaşanan sendikalaşma sorunu ile işçilerin maddi ve manevi olarak yaşadığı iş tatminsizliği basın sektöründe de görülmektedir. Ulusal gazetelerin bulunduğu Ankara ve İstanbul’dan ziyade, bilhassa Antalya gibi Anadolu basının mevcut olduğu tüm şehirlerde hem kadro sayısındaki azlık hem de gazetecilerin sendikal örgütlenmeye karşı atılganlığının olmaması sebebiyle fikir işçileri sendikalaşamamaktadır. Basın, yayın ve gazetecilik işkolundaki sendikaların İstanbul ve Ankara dışındaki herhangi bir şehirde şube açmamaları, üyesi bulunan fikir işçilerinin iş ve yaşam standartlarını

sorgulamaması, bunun için herhangi bir iyileştirici hamlede bulunmaması gazetecileri ister istemez sendikalardan uzaklaştırmaktadır. Birincil amacı fikir işçilerinin haklarını korumak, yan haklar elde etmesini sağlamak, iş koşullarındaki refahı artırmak olan basın sendikaları araştırma bulgularından da anlaşılmaktadır ki Antalya yerel basınında bu fonksiyonlarını yerine getirememektedir.

Yerel basında çalışan gazetecilerin sendikalaşma sorununun nedenleri, sendikalara olan tutumları, iş tatminlikleri ve özlük haklarına erişimlerini ortaya koyabilmek için Antalya ilinin merkez ilçelerinde faaliyet gösteren ve Basın İlan Kurumu'ndan ilan alan İleri gazetesi, Hürses gazetesi, Ekspres gazetesi, Son Haber gazetesi, Lider gazetesi, Antalya Gündem gazetesi, Akdeniz Manşet gazetesi, Körfez gazetesi, Akdeniz Gerçek gazetesi, Yeni Yüzyıl gazetesi ve Yüzyüze gazetesi olmak üzere 11 yerel medya kuruluşunda farklı unvanlarda çalışan 40 kişiyle veri elde etmek amacı ile derinlemesine mülakatı kapsayan yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Analizlerin yapılmasından sonra elde edilen bulgular, analiz öncesinde oluşturulan hipotezlerin doğru olduğunu göstermiştir. Araştırmanın temel hipotezi “Antalya ili yerel basın kuruluşlarında çalışan gazeteciler sosyo-ekonomik olarak iş tatmini yaşamamaktadır ve sendikalaşma sürecinde etkin değildir” cümlesidir. Araştırma verilerinden de anlaşılmaktadır ki Türkiye'deki Basın, yayın ve gazetecilik işkolunda bulunan BASIN-İŞ, DİSK BASIN-İŞ, TGS, LİDER MEDYA-SEN, BASIN-POL SEN ve MEDYA-İŞ sendikaları Antalya'da etkin bir faaliyet yürütememektedirler ve bu bağlamda gazeteciler hem sendikaların etkin olmayışından hem de çeşitli örgütlenme sorunları sebebiyle sendikalaşamamaktadır.

Araştırma kapsamında gazetecilerin sendikal kavramlara olan bakış açılarını irdeleyebilmek adına “Sendika, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt” kavramlarının neler ifade ettiği sorulmuştur. Gazeteciler genel olarak sendikaları, işçilerin haklarını koruyan örgütlü yapılar ve aynı şartlar altında çalışan kişilerin birbirine desteği olarak tanımlamıştır. Bu tanımlardan da anlaşılmaktadır ki sendikalar herhangi bir işkolunu temsiliyeti ele alınmadan Sanayi Devrimi sonrası kuruluş amacına hizmet eden bir tanım içerisinde yer almaktadır. Zira sendikaların kuruluşları ilk olarak işçilerin kendi aralarında kurdukları “yardımlaşma dernekleri” şeklinde başlamış zaman içerisinde örgütlü yapılara evrilmiştir.

Antalya'daki yerel gazetelerde bugüne kadar herhangi bir sendikalaşma veya Toplu İş Sözleşmesi uygulaması görülmemesine rağmen, fikir işçileri genellikle sendikal kavramlara karşı olumlu bakış açıları sergilemektedir. Antalya yerel basınında çalışan gazetecilerin büyük bir kısmı, Toplu İş Sözleşmesi'nin çalışma koşullarındaki eksikliklerin giderilmesi, işveren ile anlaşmazlıkların ortadan kaldırılması, güvenli bir iş ortamının sağlanması, Basın İş Kanunu'nda belirtilmemiş olan bazı hakların verilmesi, işçi ile işveren arasındaki ekonomik ve sosyal durumların belirlenmesi ve sözlü olarak vaat edilen hakların yazılı olarak hayata

geçirilmesi konularında önemli bir rol oynayacağına inanmaktadır. Araştırma verileri, Antalya'da çalışan fikir işçilerinin sendikalaşmayı ve üyesi oldukları ya da olacakları sendikalar ile işverenleri arasında Toplu İş Sözleşmesi uygulamasının gerçekleştirilmesini talep ettiklerini ortaya koymaktadır. Bu taleplerin ardında, araştırma kapsamındaki fikir işçilerinin, mesleki ve sosyal durumlarının düzenlendiği Basın İş Kanunu kapsamındaki özlük haklarından yeterince yararlanamamalarının yattığı anlaşılmaktadır. Fikir işçileri, Toplu İş Sözleşmesi'nin imzalanmasıyla birlikte hem kanuni haklardan hem de Toplu İş Sözleşmesine eklenecek ek yan haklardan faydalanmayı istemektedirler. Ayrıca, Toplu İş Sözleşmesinin çalışma koşullarını iyileştirecek maaş artış oranlarının ve mesai saatlerinin belirlenmesini sağlayabileceğini öngörmektedirler.

Grev eylemleri hakkındaki genel kanı ise, bu eylemlerin sözel olarak işverene sesini duyuramayan işçilerin son mücadelesi olduğu yönündedir. Gazeteciler, lokavt kavramını genellikle bilmediklerini veya medya sektöründe hiç işveren eylemine denk gelmediklerini belirtmişlerdir. Gazeteciler, grev eyleminde bulunamamaları da iş gereği çeşitli meslek kuruluşlarının eylemlerine ve basın açıklamalarına katılmaları ve bu olayları haberleştirmeleri nedeniyle kavramları meslek içinde görmeseler de dışarıdan tanık olmaktadır. Bu bağlamda, gazeteciler sık sık diğer meslek kuruluşlarının sendikal eylemlerine katıldıklarını ve kendilerinden daha iyi çalışma koşullarına sahip, yüksek maaş alan kesimlerin haberlerini yaparken kendi sosyo-ekonomik durumlarını sorguladıklarını da vurgulamışlardır.

Çalıştıkları gazetelerde sosyo-ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalan gazeteciler, bu sorunların üstesinden gelebilmek amacıyla sendikalaşmak ve grev eylemlerinde bulunmak istediklerini ancak işveren baskısı ve işten çıkarılma korkusu nedeniyle bu isteklerini gerçekleştiremediklerini belirtmişlerdir. Bu bilgiler, Antalya'daki fikir işçilerinin sendikalaşma bilincinin yüksek olduğunu ancak çeşitli engellerle karşılaştıklarını göstermektedir. Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınmış olan sendikaya üye olma, üye kalma ve üyelikten ayrılma hakları, bireysel bir tercih olmasına rağmen, araştırma kapsamındaki bazı gazeteciler işveren baskısı nedeniyle bugüne kadar sendikal örgütlenme gerçekleştiremediklerini ve grev eylemleri ile sorunlarını kamuoyuna duyuramadıklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, halkın sesi, kulağı ve gözü olan gazeteciler, yerel halkın sorunlarını duyurma konusunda başarılı olmalarına rağmen, kendi sorunlarına karşı zorunlu veya isteğe bağlı olarak sessiz kalmaktadırlar.

Yerel basında çalışan gazetecilerin sendikal örgütlenme sürecinde karşılaştığı bir diğer engel, günümüzdeki sendikaların ideolojik yapılanmaları ile basın, yayın ve gazetecilik sektöründeki sendikaların Türkiye'nin en büyük 5'inci ili olan Antalya'da şube açmamalarından kaynaklanmaktadır. Araştırmaya katılan gazeteciler, çoğunlukla sendikaların belirli ideolojileri

ya da siyasi partileri temsil ettiğini ve birincil amacının işçilerin haklarını ve menfaatlerini korumak olmadığını, bu durumdan da rahatsız olduklarını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda 40 katılımcıdan 32'si “sendikaların ideolojik görüşü olmamalı” diyerek sendikaların sadece üyesi bulunan işçilerin hak ve menfaatlerini koruması gerektiğini belirtmiştir.

Özellikle, araştırma kapsamındaki fikir işçilerinin sadece kendi meslek kuruluşlarının bağlı olduğu sendikalara karşı olumsuz bir tutum sergilediği görülmektedir. Araştırmadaki 40 gazeteciden sadece 7'si sendikalıdır. Araştırmaya katılan gazetecilerden 6'sı Türkiye Gazeteciler Sendikasına, 1'i ise Basın-İş Sendikasına üyedir. Sendikalı gazeteciler, Basın İş Kanunu'ndaki özlük haklarından yeterince faydalanamadıkları için ve yerel basındaki meslektaşlarıyla birlikte örgütlenme yaratmak amacıyla sendikalı olduklarını belirtmişlerdir. Bu gazeteciler, meslek kollarındaki sendikalara üye olmalarına rağmen, sendikalarının çalışma koşullarını sormadıklarını, üye olduktan sonra herhangi bir hak elde edemediklerini belirtmişlerdir. Başlangıçta toplu iş sözleşmesi uygulamak, yan haklar elde etmek, maaş zamlarının belirlenmesi ve işveren inisiyatifine bırakılmaması gibi beklentiler içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak bu beklentiler sonuçsuz kalmış ve hatta sendikalarının kendileriyle iletişime geçmekten bile kaçındığını söylemişlerdir. Basın, yayın ve gazetecilik sektöründeki sendikaların yerel basındaki çalışanlara karşı sergilediği bu tutum nedeniyle, meslekte faaliyet gösteren fikir işçilerinin mesleki ve yaşam koşulları giderek kötüleşmektedir. İşverene karşı bireysel bir negatif tutum sergileyemeyen gazeteciler, sendikalaşamamalarından veya sendikaların üyelerinin yanlarında olmamasından dolayı çalışma koşullarını iyileştirememektedirler.

İşverenlerin sendikalı gazetecilere olan tutumlarının analizi için araştırma kapsamında sendikalı olan gazetecilere "İşverenlerinizin sendika üyesi çalışanına/çalışanlarına karşı tutumu nasıl?" sorusu yöneltilmiştir. Gazetecilerin yarısı, işverenlerinin sendika üyesi olduklarını bilmediğini, bilmeleri durumunda bezdirme (mobbing) yoluyla istifaya ya da sendikadan ayrılmaya zorlayacaklarını söylemişlerdir. Diğer yarısı ise işverenlerinin sendikalı olduklarını bildiklerini, ancak sendikaların faaliyetlerinin yetersiz olması sebebiyle herhangi bir tedirginlik yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, basın, yayın ve gazetecilik işkolundaki işveren konumunda olan kişilerin çalıştırdıkları gazetecilerin sendikalaşmalarını önlediklerini, ancak başka iş kollarındaki sendikal mücadeleleri gazetecilere haber yaptırarak desteklediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum, işverenlerin gazetecilere yönelik tutumlarının iki şekilde etkilendiği göstermektedir: bilgi eksikliği ve sendikal faaliyetlerin yetersizliği. İşverenlerin sendikalı çalışanlarını bilmemeleri, sendikalaşmanın gizli tutulduğu ya da çalışanların sendika üyeliklerini işverenlerinden gizlemek zorunda hissettikleri bir çalışma ortamını işaret etmektedir. İşverenlerin sendikaların faaliyetlerini yetersiz bulması, sendikaların çalışanların

haklarını koruma ve geliştirme konusundaki etkinliklerinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Diğer yandan, gazetecilerin, sendikal mücadele konusunda işverenlerin çift yönlü davrandıklarını belirtmeleri de dikkat çekicidir. Basın, yayın ve gazetecilik sektöründe sendikalaşmayı engellemeye çalışan işverenler, diğer sektörlerdeki sendikal mücadeleleri haber yaparak desteklemektedirler. Bu durum, işverenlerin kendi çıkarlarına göre sendikalara yaklaşımını ve sendikalara olan desteğin samimiyetini sorgulatmaktadır.

Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 2'si geçmişte sendika üyesi olduklarını belirtmiştir. Eski sendika üyesi katılımcılardan biri, geçmiş zamanda Türkiye Gazeteciler Sendikasına üye olduğunu ancak bir önceki kurumunda yaşadığı anlaşmazlık sonucunda sendikasının hukuki destek sağlamamasından dolayı sendikadan ayrıldığını ifade ederken, diğer katılımcı ise emekli olduktan sonra sendikalı olmasının gerek kalmadığını açıklamıştır. İlk katılımcının bulgusu, sendikalara duyulan güvenin azalmasının ve üyelerin sendikalardan ayrılmasının nedenlerini açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle, işten çıkarılma ve maaş alamama gibi kritik durumlarda sendikaların yeterli destek sağlamaması, üyelerin sendikalara olan güvenini ciddi şekilde zedelemektedir. Ayrıca, emeklilik sonrası sendika üyeliğinin sona erdirilmesi, sendikaların emekli üyelere yönelik hizmetlerinin yetersiz olduğunu göstermektedir. Sendikalar, emekli üyelerinin de hak ve menfaatlerini korumak için yeni faaliyetler belirlemelilerdir.

Araştırmaya katılan ve emekli olan eski sendika üyesi katılımcı, sendikalı olduğu süre boyunca Toplu İş Sözleşmesi yoluyla belirli haklar elde etmesinden dolayı sendikalara karşı olumlu bir tutum sergilemiştir. Buna karşın, hukuki destek sağlanmayan eski sendika üyesi ise sendikalara karşı olumsuz bir bakış açısı benimsemiştir. Özellikle, basın, yayın ve gazetecilik işkolundaki sendikaların Antalya yerel basınında çalışan fikir işçilerinin çalışma şartlarını sorgulamadığını belirterek, sendikaların herhangi bir hak sağladığını veya koruduğunu düşünmediğini açıkça ifade etmiştir. Bu farklı tutumlar, sendikaların üyelerine sunduğu hizmetlerin kalitesi ve etkinliği ile doğrudan bağlantılıdır. Toplu İş Sözleşmesi yoluyla haklar elde eden üyeler, sendikaların kendilerine sağladığı avantajlardan memnun kalmakta ve sendikalara karşı olumlu bir tavır sergilemektedir. Ancak, kritik durumlarda yeterli hukuki destek sağlamayan sendikalar, üyelerinin güvenini kaybetmekte ve olumsuz eleştirilerle karşılaşmaktadır.

Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 31'i herhangi bir sendikaya üye olmadığını belirtmiştir. Bu gazetecilerin çoğunluğu, sendika üyesi olmayı prensip olarak doğru bulduklarını ifade etmiştir. Katılımcılardan yalnızca 3'ü sendika üyeliğini uygun bulmadıklarını, 1'i ise sendika üyeliği hakkında yeterince değerlendirme yapma fırsatının olmadığını belirtmiştir. Sendikasız gazetecilerin sendikaya üye olmama nedenleri, bireysel sendikacılığın etkisizliğine olan inançlarından kaynaklanmaktadır. Katılımcılar, kurumda

çalışan herkesin sendika üyesi olması durumunda Toplu İş Sözleşmesi imzalanarak ek haklar elde edilebileceğini, ancak böyle bir örgütlenmenin olmaması nedeniyle tek bir üyeliğin fayda sağlamayacağını düşünmektedirler. Sendika üyesi olmayı doğru bulan çoğu katılımcı, işveren baskısı sebebiyle yerel basında sendikal bir örgütlenme gerçekleştiremediklerini vurgulamıştır. Diğer bir neden ise, yerel basındaki gazetelerde çalışan personel sayısının yetersizliği sebebiyle örgütlü bir mücadele oluşturulamamasıdır. Bu durum, gazetecilerin sendikal örgütlenme konusundaki çeşitli zorluklarla karşılaştığını ve bireysel sendikacılığın etkisizliği konusundaki yaygın inancı ortaya koymaktadır. Ayrıca, işveren baskısı ve yerel basında çalışan sayısının azlığı, sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engel olarak öne çıkmaktadır.

Öte yandan, sendikasız yerel basın işçilerinin sendikalı meslektaşlarıyla çalışma koşulları arasında belirgin bir fark olmadığını vurgulamak mümkündür. Sendikasız katılımcılar, sendikalı işçilerin bireysel sendikacılık faaliyeti yürüttüklerini ve sendikalarının etkin olmadığını düşündükleri için, her iki taraftaki çalışanın da benzer şartlar altında işlerini sürdürdüklerini belirtmişlerdir. Bu durum, yerel basın sektöründe sendikal örgütlenmenin zayıflığına ve işçiler arasında benzer iş koşullarının geçerliliğini göstermektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan çoğu sendikasız fikir işçisi, sendikalı meslektaşlarının mesleki koşullarında bir iyileşme sağlanması durumunda sendikaya üye olacaklarını ifade etmiştir. Bu durum, sendikal örgütlenmenin işçiler arasında yaygın bir talep olduğunu ve iş koşullarının iyileştirilmesinde sendikaların rolünün önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında sendikalı olmayan yerel basın işçilerine yöneltilen "Sendikaların hangi tutum ve yaklaşımlarının değişmesi durumunda üye olmayı düşünürsünüz?" sorusu, yukarıdaki açıklamayı öne çıkaran önemli bulguları ortaya koymuştur. Emekli olan gazeteciler hariç, Türkiye'deki basın, yayın ve gazetecilik işkolundaki çalışanların çoğu, sendikaların yerel basın üzerindeki tutumlarının belirli değişikliklere uğraması durumunda üye olacaklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu, özellikle sendikaların Antalya gibi büyük bir şehirde şube açmaması ve bu nedenle burada çalışan fikir işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarından haberdar olmamaları konusunda endişe duymaktadır. Sendikaların Antalya'da şube açması, yerel basında çalışanların iş ve yaşam koşullarını iyileştirmek için örgütlü bir şekilde mücadele etmeleri yerel basındaki etkinliklerinin artmasına yol açacaktır. Bu durum, sendikalı olmayan işçilerin sendikalara yönelik tutumlarının değişmesine ve üye olmalarına yol açabilecek bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Antalya'daki gazeteciler, Basın İş Kanunu kapsamındaki birçok haktan mahrum kalarak çalışma hayatlarını sürdürmektedirler. Bu durum, gazetecilerin çalışma şartlarını sağlıklı bulmamalarına ve yorucu olduğunu ifade etmelerine neden olmaktadır. Gazetecilerin büyük bir kısmı, yasal olarak sahip olmaları gereken haklara erişemediklerinden, iş yaşamlarında ciddi

zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu hak mahrumiyeti, hem gazetecilerin mesleki tatminlerini hem de genel yaşam kalitelerini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla, Antalya'daki gazetecilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yasal haklarının tam anlamıyla uygulanması, mesleki sürdürülebilirlik ve çalışan memnuniyeti açısından kritik bir öneme sahiptir.

Katılımcıların %22,5'i Basın İş Kanunu'ndaki haklarını bilmediklerini ifade ederken, %32,5'i ise haklarını bildiklerini ancak bu hakların iş yerlerinde kısmen uygulandığını ya da hiçbir şekilde uygulamadığını belirtmiştir. Ancak, işyerlerinde kısmen ya da tamamen haklarının verildiğini söyleyen gazetecilerin, aslında kanundaki hiçbir hakkı tam anlamıyla almadıkları, diğer sorulara verdikleri yanıtlar doğrultusunda gözlemlenmiştir. Bu durum, gazetecilerin hem bilgi eksikliği nedeniyle hem de işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmemeleri nedeniyle ciddi hak kayıplarına uğradıklarını göstermektedir. Dolayısıyla, gazetecilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yasal haklarının tam olarak sağlanabilmesi için daha etkin denetim mekanizmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Nitekim, toplumun haklarını savunan gazetecilerin kendi haklarını bilmemeleri, işverenlerin bu hakları ihlal etmesine zemin hazırlamaktadır. Haklarının farkında olmayan fikir işçisi, hangi haklarının verildiğini veya verilmediğini bilmediğinden, bu hakların savunmasını veya talebini etkili bir şekilde başlatamamaktadır. Gazetecilerin mesleki ve yasal hakları konusunda daha bilinçli olmaları, hem kendi çalışma koşullarını iyileştirmeleri hem de işverenleri yasal çerçevede sorumlu tutabilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, sendikaların ve meslek örgütlerinin eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerine ağırlık vermeleri gerekmektedir. Bu talep gazeteciler tarafından da sık sık dile getirilmiştir.

Ayrıca, araştırma verileri, Basın İş Kanunu kapsamındaki haklarını bilen gazetecilerin, işverenlerin bu hakları uygulamadığını belirttiklerini göstermektedir. Haklarını bilmeyen bazı gazeteciler ise, çalışma koşullarının kötü olmasından dolayı, haklarının verilmediğinden emin olduklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, gazetecilerin işverenlerin keyfi uygulamalarına maruz kaldıklarını ve bu nedenle iş tatminsizliklerinin arttığını ortaya koymaktadır. Gazeteciler ayrıca, Basın İlan Kurumu'nun denetim görevini yerine getirmediğini, gazeteleri bu hakların uygulanıp uygulanmadığı konusunda denetlemediğini ve bu haksızlığa göz yumduğunu da belirtmişlerdir. Bu denetim eksikliği, gazetecilerin iş güvencesini her geçen gün zayıflatmaktadır.

Araştırma sorularından ve elde edilen verilerden de anlaşılmaktadır ki Antalya'daki gazeteciler, Basın İş Kanunu kapsamında belirtilen ücret ödenme zamanı, maaşın zamanında ödenmesi, çalışma saatleri ve ücretli tatil izinleri gibi temel haklardan yoksun bir şekilde çalışmaktadırlar. Bu yoksunlukların başında gazetecilerin maaşlarının geç ödenmesi vardır. Gazetecilerin 24'ü maaşlarının zamanında ödendiğini belirtirken, 15'i maaşlarında uzun süreli

gecikmeler yaşandığını ifade etmiştir. Bu gecikmeler, bazı durumlarda maaşların 2-3 gün geç yatırılması şeklinde, bazı durumlarda ise 1-2 aylık gecikmeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle maaşların geç yatırılması durumunda her geçen gün için %5 faiz uygulanması gerektiği halde bu uygulamanın yapılmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum, gazetecilerin finansal istikrarını olumsuz etkileyerek, geçimlerini sağlama konusunda ciddi zorluklar yaşamalarına sebep olmaktadır. Dolayısıyla emeğinin karşılığı olan ücreti alamayan gazeteciler, adil olmayan koşullar altında çalışmaktadır. Ayrıca, maaşları asgari ücret düzeyinde gösterilen ancak elden daha yüksek ücret alan gazeteciler, elden alınan paranın da sıklıkla geç verildiğini belirtmişlerdir. Bu tür uygulamalar, işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmediğini ve gazetecilerin haklarını tam anlamıyla kullanamadığını açıkça göstermektedir. Asgari ücretin üzerinde maaş alan gazetecilerin sigorta primleri de genellikle asgariden yatırılmakta ve maaşın kalanı elden verilmektedir. Bazı işverenler, işçinin ücretini düşük göstererek daha az sigorta primi ve vergi ödemek için sıklıkla bu yönetime başvurmaktadır. Ayrıca işveren, işçinin işten ayrılması durumunda daha az kıdem tazminatı ödemek için bu taktiği kullanmaktadır. Ücretlerin bir kısmının bankadan yatırılıp, kalanının elden verilmesi hukuka uygun değildir. Kanunlara göre, işçiye elden ödeme yapılması yasaktır. Ödemelerin tamamı banka kanalıyla gerçekleştirilmelidir. Ancak gazetecilerin verdiği yanıtlar doğrultusunda asgari ücretten fazla maaş alan fikir işçilerinin işverenleri, bu kanun hükmünün dışında hareket etmektedir. Bu nedenle gazeteciler, bu durum neticesinde hak kaybına uğramaktadırlar.

Diğer yandan, Basın İş Kanunu'nda açıkça belirtildiği üzere, gazetecilerin ücretlerini çalışmadan önce "peşin" olarak almaları gerekmektedir. Ancak, araştırma sonuçlarına göre, gazetecilerin büyük bir kısmı bu yasal haklarından yararlanamamaktadır. Araştırmaya katılan 40 gazeteciden 32'si maaşlarını çalıştıktan sonra aldıklarını, yalnızca 8'i ise maaşlarını peşin aldıklarını belirtmiştir. Ancak, peşin maaş alan gazeteciler dahi, kanunun tam anlamıyla uygulanmadığını ifade etmişlerdir. Kanun hükmüne göre, gazetecinin işe başladığı ilk gün maaşını alması gerekmektedir, ancak bu durum pratikte gerçekleşmemektedir. Peşin maaş uygulaması, gazetecilerin iş güvencesini sağlamak ve alacakları ücretin garanti altına alınmasını temin etmek amacıyla kanuna eklenmiştir. Fikir işçileri, bedensel işçilerden farklı olarak, iş güvencesi konusunda daha fazla risk altında bulunmaktadır. Bu nedenle, kanun, ücretin önceden ödenmesini zorunlu kılmakta ve bu hükme aykırı olan işçi-işveren anlaşmalarını da geçersiz saymaktadır. Ancak, araştırma verileri, Antalya'daki işverenlerin bu yasal yükümlülüğü sıklıkla ihlal ettiğini göstermektedir. İşverenlerin büyük bir çoğunluğu, kanunun emredici niteliğini göz ardı ederek, gazetecilerin maaşlarını peşin olarak ödememekte veya ödemeyi geciktirmektedir. Bu durum, gazetecilerin ekonomik güvenliklerini tehlikeye atmakta ve hukuki haklarını ihlal etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, Antalya'daki yerel basında çalışan fikir işçilerinin asgari ücretle çalışma zorunluluğu ile karşı karşıya oldukları, işverenler tarafından bu fikrin dayatıldığı ve bu durumun adil olmadığı yönünde bir fikir ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar, maaşlarının yetersiz olduğunu ve daha yüksek ücret almaları gerektiğini vurgulamışlardır. Çalışmaya katılan 40 kişiden yalnızca 6'sı mevcut maaşından memnun olduğunu belirtirken, geri kalan 34 katılımcı maaşlarının tatmin edici olmadığını ifade etmiştir. Aynı kurumda uzun yıllardır çalışan gazeteciler, maaş artırım talebinde bulunmaktan çekinmektedirler ve sektördeki standart maaşın bu seviyelerde olması gerektiği yönünde işverenler tarafından oluşturulmuş bir kanıksama mevcuttur. Maaş artırım taleplerinin işveren tarafından ciddiye alınmaması, işverenlerin mevcut maaşın yeterli olduğunu iddia etmesi ve işverenlerin daha yüksek maaş ödeyebilme kapasitesine sahip olmadıkları yönündeki inançlar, gazetecilerin maaş tatminsizliğinin sürmesine neden olmaktadır. Bu durum, gazetecilerin sosyo-ekonomik koşullarını iyileştirme konusundaki umutsuzluklarını artırmakta ve sektördeki genel memnuniyetsizliği derinleştirmektedir.

Gazetecilerin karşılaştığı bir diğer önemli yoksunluk ise yasal sınırların çok üzerinde günlük ve haftalık çalışma sürelerine maruz kalmalarıdır. Basın İş Kanunu'na göre, gazetecilerin günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi ise 48 saat olarak belirlenmiştir. Ancak araştırma verileri, Antalya'daki gazetecilerin bu yasal sınırların çok üzerinde çalıştığını ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan gazetecilerin çoğunluğu, günlük çalışma saatlerinin genellikle 9 ila 12 saat arasında değiştiğini, haftalık çalışma saatlerinin ise en az 54 saat, bazı durumlarda ise 72 saate kadar çıktığını belirtmişlerdir. Bu durum, gazetecilerin aşırı çalışma nedeniyle ciddi fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaşadıklarını göstermektedir. Gazeteciler, uzun saatler boyunca, zaman kavramı gözetmeksizin çalışmakta olup birçoğu yasal olarak belirlenen fazla mesai ücretini dahi alamamaktadır. Emek istismarıyla karşı karşıya kalan gazeteciler, sosyo-ekonomik, sosyo-politik ve sosyo-kültürel sorunlarla mücadele etmektedirler. Aşırı çalışma saatleri, gazetecilerin iş verimliliğini düşürmekte ve mesleki tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, uzun çalışma saatleri nedeniyle gazetecilerin sosyal yaşam dengeleri bozulmakta ve aile hayatları üzerinde de olumsuz etkiler meydana gelmektedir. Bu koşullar altında çalışmak, gazetecilerin stres seviyelerini artırmakta ve sağlık sorunları yaşamalarına yol açabilmektedir. Gazetecilerin yasal çalışma saatlerine uygun bir şekilde çalışabilmeleri ve iş-yaşam dengelerini koruyabilmeleri için gerekli düzenlemelerin yapılması büyük bir önem taşımaktadır. İşverenlerin, Basın İş Kanunu'na uygun olarak çalışma saatlerini düzenlemeleri ve gazetecilerin aşırı çalışma yükünden korunmalarını sağlamaları gerekmektedir.

Basın İş Kanunu'nda, "İki yıl gazetede çalışmış olan gazeteci terfi hak kazanır. Terfi, iş sözleşmelerinde belirlenen oranlara göre yapılır" hükmü bulunmaktadır. Antalya'daki Basın İş Sözleşmeleri incelendiğinde, terfi ile ilgili düzenlemelerin genellikle iki yılda %1, %2, %3 veya üç yılda %5 gibi düşük oranlarda belirtildiğini, ancak bu oranların dahi uygulanmadığını belirtilmiştir. Bu durumun en çarpıcı kanıtı, aynı kurumda yıllardır çalışan kişilerin hala asgari ücrete tabi olmasıdır. Gazeteciler, Türkiye'nin mevcut ekonomik koşulları göz önünde bulundurulduğunda, bu terfi oranlarını yetersiz bulmakta ve terfi oranlarının her yıl en az %10-%20 arasında değişmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Çoğu gazeteci, Türkiye'deki yüksek enflasyon ve artan hayat pahalılığı nedeniyle mevcut terfi oranlarının yaşam standartlarını korumakta yetersiz kaldığını ifade etmiştir. Bu bağlamda, gazeteciler, yıllık terfi oranlarının ekonomik gerçeklere uygun olarak güncellenmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Bunun yanı sıra, bazı gazeteciler terfi oranlarının, gazetecinin meslekteki kıdem yılına, işin niteliğine ve gazetecinin unvanına göre farklılık göstermesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu bulgular, gazetecilerin iş sözleşmelerinde belirtilen terfi koşullarının uygulanmaması ve mevcut terfi oranlarının yetersizliği konusundaki memnuniyetsizliklerini açıkça ortaya koymaktadır. Gazetecilerin ekonomik güvenliklerinin sağlanması ve mesleki motivasyonlarının artırılması için işverenlerin, iş sözleşmelerinde belirtilen terfi oranlarını ve sürelerini eksiksiz bir şekilde uygulamaları gerekmektedir. Ayrıca, terfi oranlarının, Türkiye'deki ekonomik koşullara uygun olarak revize edilmesi ve gazetecilerin beklentilerine yanıt verecek şekilde yeniden belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Basın İş Kanunu'na göre, gazetecilerin iş karşılığı olmayan ücretlerinden biri yıllık ikramiye ücretidir. Her hizmet yılının sonunda, gazeteciler işverenin sağladığı kardan emeklerine düşen payı almaları gerekmektedir. Ancak araştırma sonuçlarına göre, 40 gazeteciden sadece 2'si bu hakkını elde etmiştir. Bahsi geçen iki kişiden biri Türkiye'de başka bir ilde sendikalı şekilde çalıştığı süre zarfında oradaki kurumlardan yıllık ikramiye ücretini aldığını belirtmiştir. Diğer katılımcının ise bu ücreti düzenli olarak alıp almadığı ise bilinmemektedir. Bir defaya mahsus alınmış "yıllık ikramiye ücreti" içinde gazeteci olumlu yanıt vermiş olabilir. Araştırma kapsamındaki 11 yerel gazetenin işverenleri, fikir işçilerinin yıllık ikramiye ücretlerini ödeme konusundaki yükümlülüklerini yerine getirmemektedir. Bu durum, gazetecilerin kanunen hak ettikleri ikramiye ücretlerinden mahrum bırakıldıklarını göstermektedir. Çalışmaya katılan bazı gazeteciler, böyle bir hakkın varlığından dahi haberdar değildir. İşverenlerinin de bu konuyu hiç açmadığını belirtmişlerdir.

İş karşılığı olmayan ücretler arasında askerlik, analık, hastalık, tutukluluk ve mahkumiyet durumları ile yayının durdurulması gibi maddeler yer almaktadır. Askerlik durumunda, gazeteci normal askerlik süresince son aldığı ücretin yarısını işvereninden

almalıdır. Araştırmaya katılan bir katılımcı bu ücreti aldığını belirtmiş olsa da, diğer katılımcılar işverenin askerlik sebebiyle iş akdini feshettiğini veya ücret ödemedi bu sürenin yıllık izinden düşüldüğünü ifade etmişlerdir.

Analık halinde ise, kadın gazetecilerin hamilelik sürecinin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılmaktadır ve işveren bu süre zarfında gazeteciye son aldığı ücretin yarısını ödemelidir. Kadın gazetecinin, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan veya bağlı bulunduğu kurumlardan aldığı ücret, işverenin kanunen ödemesi gereken ücretin hükmünü düşürmemektedir. Araştırmadaki bir katılımcı, SGK'dan iş görememezlik ödeneğini alıncaya kadar ücretinin yarısını aldığını ve SGK'nın iş görememezlik ödeneğini yatırmasının ardından tüm parayı işverene verdiğini açıklamıştır. Ancak, katılımcıya işverenin böyle bir hakkının olmadığını ve kanunda geçen maddenin içeriğinin açıklanmasının ardından Basın İş Kanunu kapsamındaki bu haktan haberdar olmadığı saptanmıştır.

Diğer taraftan, araştırmadaki gazeteciler hiç mahkumiyet ve yayın tatili gibi durumlarla karşılaşmadıklarını söylemişlerdir. Hastalık dönemlerinin genellikle kısa olduğunu ve virüse bağlı hastalıklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ancak, bazı gazeteciler işverenlerinin hastane raporunu dahi kabul etmemeye başladığını ve bazı kurumların doktor raporu yerine heyet raporu talep ettiğini ifade etmişlerdir. Bu durum, yerel basın çalışanlarının hastalık dönemlerinde dahi işverenleri tarafından çalışmaya zorlandıkları ve baskılandıkları şeklinde yorumlanmaya açıktır. İşçilerin sağlık haklarının ihlal edildiğini ve çalışma koşullarının zorlayıcı olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, Basın İş Kanunu'nda ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmanın, fazla saatlerde çalışma olarak kabul edildiği belirtilmektedir. Dolayısıyla gazetecinin bahsi geçen bu günlerde çalıştırılması durumunda her saat için verilecek ücret, normal çalışma saat ücretinin %50 fazlası tutarında olmalıdır. Ayrıca, ücretin gününde ödenmemesi halinde her geçen gün için %5 fazlasıyla ödenmesi gerekmektedir. Araştırmaya katılan gazeteciler, bu bağlamda çoğunlukla dini ve ulusal bayram günlerinde eleman eksikliği sebebiyle çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ancak, çalışma ücretlerinde herhangi bir değişiklik olmadığını, aynı ücreti aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, gazetecilerin Basın İş Kanunu'nda belirtilen haklarından yeterince faydalanamadığını ve çalışma koşullarının adil olmadığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan, gazetecilerin dini ve ulusal bayram günlerinde çalıştıklarında, yasal olarak hak ettikleri fazla çalışma ücretlerini alamadıkları gözlemlenmektedir. Ayrıca, geleneksel medyada çalışan gazeteciler, gazetelerinin internet bölümünde çalışan fikir işçilerinin dini bayram günlerinde hiç ya da kendilerine göre daha az tatil yaptıklarını, ulusal bayramlarda ise geleneksel medya çalışanları gibi bilfiil çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Basın İş Kanunu'nda zorunlu izin kullanımı için özel bir madde bulunmaktadır. Bu maddeye göre, gazeteci, çocuğunun doğumu ya da yakın birinin vefatı gibi olağanüstü durumlarda belirlenen günler arasında ücretli izne ayrılma hakkına sahiptir. Bu tür ücretli izinler, yıllık izinden düşülmemektedir. Araştırma verilerinden anlaşıldığı üzere, gazeteciler genellikle bu haklarını kullanmışlardır. Sadece bir katılımcı, çocuğunun doğumunun ardından bu haktan yararlanamadığını belirtmiştir. Bu durum, gazetecilerin çoğunlukla bu tür zorunlu izin haklarından faydalandığını, ancak bazı istisnai durumlarda bu hakların kullanımında sorunlar yaşanabileceğini göstermektedir.

Araştırma kapsamında, gazetecilerin iş tatmini durumunu daha detaylı bir şekilde irdelemek amacıyla "Mesleğinize devam etmek istiyor musunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu, mesleğe devam etme isteğinde olduklarını ifade etmişlerdir; ancak, bu isteklerin yanı sıra mevcut kötü çalışma koşullarından ve sendikalaşma süreçlerindeki engellerden kaynaklanan memnuniyetsizliklerini de dile getirmişlerdir. Özellikle, maaşlarda artış, mesai saatlerinin azaltılması ve haftalık izin sürelerinin artırılması gibi özlük haklarındaki eksikliklerin, gazetecilerin iş tatminini olumsuz etkileyen ana faktörler arasında olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, sendikalaşma süreçlerinde karşılaşılan zorluklar, işveren baskısı ve işten çıkarma tehditleri gibi faktörler de gazetecilerin işlerindeki memnuniyetsizliklerini artırmaktadır. Bu bağlamda, gazetecilerin mevcut çalışma koşullarından ve sendikalaşma süreçlerindeki engellerden duydukları rahatsızlık, mesleki tatminsizliklerini belirgin bir şekilde yansıtmaktadır.

SONUÇ

Sendika kurma düşüncesi, Sanayi Devrimi'nden çok önce, 1720'li yıllarda Londra'daki terzi ustaları tarafından ortaya atılmıştır. Ancak dünya genelinde sendikacılığın gelişimi, Sanayi Devrimi sonrası değişen iş ve yaşam koşulları ile birlikte gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi'nin ardından ortaya çıkan ağır çalışma koşulları, düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri, işçi sınıfında sınıf bilincinin oluşmasına neden olmuştur. İşçiler, sermayedarların çalışma koşullarında iyileştirme yapmaması üzerine, kendi aralarında "Dayanışma Dernekleri" veya "Yardım Sandıkları" oluşturmuşlardır. Bu sandıklar, işsizlik, hastalık ve iş kazalarında işçilere yardım etmek veya işçinin ölmesi durumunda ailesine destek sağlamak amacıyla kurulmuştur.

İşçilerin örgütlenmeye başlaması, sermayedarlar arasında tedirginlik yaratmış ve işçi örgütlenmelerini engellemek amacıyla çeşitli Avrupa ülkelerinde sendikal örgütlenmeleri kısıtlayan koalisyon yasakları getirilmiştir. Koalisyon yasağını ilk uygulayan ve ilk kaldıran ülke, Sanayi Devrimi'nin başladığı İngiltere olmuştur. İngiltere'den sonra 1842'de Amerika Birleşik Devletleri'nde, 1869'da Almanya'da ve 1864'te Fransa'da koalisyon yasaklarını kaldırmıştır. Bu yasakların kaldırılmasının ardından, bu ülkelerde sendikal örgütlenme hız kazanmıştır. Tüm Avrupa ülkelerinde sendikal haklar, işçi sınıfının mücadelesiyle elde edilmiştir.

Fabrikalarda çalışan beden işçileri gibi, fikir işçileri de ilk sendikal örgütlenmelerini "Yardımlaşma Dernekleri" şeklinde başlatmışlardır. Ancak fikir işçilerinin ilk amacı, mesleki çıkarlarını korumak ve beden işçilerinden farklı haklara sahip olduklarını vurgulamak olmuştur. Bu çabalar, 19. yüzyılın ikinci yarısında Kuzey Avrupa'da başlamış ve dünya geneline yayılmıştır. Gazetecilerin oluşturduğu bu dernekler, ilerleyen yıllarda sınıf bilincinin oluşmasıyla ekonomik hak ve menfaatlerin korunması amacını güderek sendikaya dönüşmüştür. İlk gazeteci örgütleri, Kuzey Avrupa ülkelerinde kurulmuştur.

Türkiye'de ise, diğer Batılı ülkelere göre hem beden işçilerinin hem de fikir işçilerinin sendikal örgütlenmeleri geç gerçekleşmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda ulusal bir burjuvazinin oluşmaması sebebiyle işçi sınıfının oluşumu ve işçilerin bilinç kazanması Avrupa ülkelerine nazaran geç başlamıştır. İşçi sınıfı bilincinin geç oluşması sebebiyle, işçi sınıfının doğuşu 19. yüzyılın ilk yarısında ortaya çıkmış, sendikalar ise 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında faaliyete geçmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda II. Meşrutiyet dönemine kadar grev ve sendikalarla ilgili doğrudan düzenleme yapılmamıştır. II. Meşrutiyet'in ilanının ardından, Kanun-u Esasi'nin 120. maddesinde belirtilen "Vatandaşlar dernek kurma ve toplanma özgürlüğüne sahiptir" ifadesi ile

birçok cemiyet kurulmuştur. Bu cemiyetlerden biri de gazetecilerin kendi aralarında ilk kez 30 Temmuz 1908'de kurdukları, fakat faaliyete geçiremedikleri Cemiyet-i Matbuat-ı Osmaniye'dir. Bu cemiyet her ne kadar faaliyete geçmese de, İstanbul'da gazete ve matbaalarda çalışan beş dizgici tarafından kurulan Mürettibîn-i Osmaniye Cemiyeti uzun ömürlü olmuştur.

Türkiye'de sendikacılık faaliyetlerinin hız kazanması, Sanayi Devrimi'nde olduğu gibi, işçi sayısındaki artış ve siyasi düzenin özgürlükçü uygulamaları ile gerçekleşmiştir. 1932'de devletçi sanayileşme hamlelerinin artmasıyla ve 1945 yılında çok partili siyasi yaşama geçilmesiyle Türkiye'de işçi sınıfı hızla artış göstermiştir. Bu artışın ardından, 1928'de çıkarılan Cemiyetler Kanunu'nun "Sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı" kaldırılarak, 1947 tarihli 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun ile sadece 3008 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanan işçi ve işverenler sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı verilmiştir. Fakat gazeteciler bu haktan mahrum bırakılmıştır.

Fikir işçilerinin kanun çerçevesine alınması, 13 Haziran 1952 yılında gerçekleşmiştir. Ancak sendikal hakların kazanılması, 1961 yılında gerçekleşmiştir. 5953 Sayılı Kanunu değiştiren, 212 Sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinin ardından 9 Temmuz 1961'de, 61 Anayasası kabul edilmiştir. Bu yasa ile birlikte medya ve basın çalışanlarının özgürlüğüne ilişkin yeni yasal düzenlemeler gerçekleşmiştir. Diğer iş kollarında çalışanlar gibi medya ve basın sektöründeki fikir işçileri de sosyal güvenlik, sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkı elde etmiştir.

Görüldüğü üzere, Türkiye'de sendikaların gelişim süreci ve işçiler arasındaki sendikal örgütlenme Batılı Avrupa ülkelerine kıyasla daha geç gerçekleşmiştir. Batılı ülkelerde koalisyon yasakları 1842-1864 yılları arasında kaldırılarak sendikal örgütlenmenin önü açılmıştır, ancak Türkiye'de bu hak beden işçilerine 1947, fikir işçilerine ise 1961 yılında verilmiştir. Türkiye'de her ne kadar sendikal örgütlenmenin önü geçmiş yüzyıl içerisinde açılmış olsa da, günümüzde sendikal örgütlenme, gerek işverenlerin baskısı gerekse sendikaların yetersizliği sebebiyle sınırlı seviyelerdedir. Türkiye'de beden işçileri gibi fikir işçilerinin de sendikal örgütlenmesi azdır. Ulusal basından ziyade yerel medyada çalışan birçok gazeteci sendikasız, ağır çalışma koşullarında, düşük ücret ve uzun çalışma saatleri altında çalışmaktadır. Yerel medyada bu koşullar altında çalışan şehirlerden biri de Antalya'daki yerel basın emekçileridir.

Bu yüzden, çalışmada Antalya yerel basınında çalışan gazetecilerin iş tatmini ile sendikalaşamama arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, yerel basının dinamiklerini, gazetecilerin çalışma koşullarını ve sendikalaşmanın bu dinamikler üzerindeki etkisini anlamaya yönelik önemli bulgular ortaya koymuştur. Elde edilen veriler ışığında, Antalya yerel basınında çalışan gazetecilerin iş tatmin düzeyleri ile sendikalaşma eğilimleri

arasındaki ilişki çok boyutlu bir perspektiften ele alınmıştır. Antalya yerel basınında çalışan gazetecilerin iş koşulları ve özlük haklarına ilişkin yapılan bu araştırma, yerel gazetecilerin karşılaştığı çeşitli zorlukları ve eksiklikleri ortaya koymaktadır. Gazetecilerin iş tatminsizliği ve sendikalaşma eğilimlerinin arkasında yatan temel nedenlerin, işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi, özlük haklarının ihlali ve sendikalaşma hakkının kısıtlanması gibi faktörler olduğu belirlenmiştir.

Sendikalaşamama olgusunu anlamak için yapılan incelemelerde, gazetecilerin sendikalara katılma eğilimlerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bunun başlıca sebepleri arasında işveren baskısı ve sendikaların etkinlik düzeyinin düşük olması yer almaktadır. İşverenlerin sendikalaşmaya karşı olumsuz tutumu ve sendikalaşma girişiminde bulunan çalışanlara yönelik işten çıkarma tehditleri, gazetecilerin sendikalara katılma isteğini ciddi şekilde azaltmaktadır.

İş tatmini ile sendikalaşamama arasındaki ilişkiyi değerlendirirken, iki yönlü bir etkileşim gözlemlenmiştir. Bir yandan, düşük iş tatmini, gazetecilerin sendikalaşma ihtiyacını artırmaktadır. İş güvencesi, adil ücretlendirme ve daha iyi çalışma koşulları talebi, gazetecileri düşünce olarak sendikalara yöneltmektedir. Ancak gazeteciler bireysel olarak sendikacılık faaliyeti yürüttüğü için ya da basın, yayın ve gazetecilik işkolundaki sendikaların çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik yaratmayacağına inanmasından dolayı sendikalaşamamaktadır. Sendikalaşmanın düşük olduğu bir ortamda iş tatmininin de düşük olduğu görülmektedir. Sendikaların faaliyetler olarak yokluğu, çalışanların haklarını savunabilecek bir platformun eksikliğine ve dolayısıyla iş tatmininin azalmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla açıklanan bulgulardan, araştırmanın birinci hipotezini oluşturan "Antalya yerel basınında sendikalaşma oranı düşüktür ve gazeteciler basın, yayın ve gazetecilik işkolundaki sendikalara karşı olumsuz tutum sergilemektedir" hipotezinin doğrulandığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca, sendikaların ideolojik tutumları ve siyasi bağlantıları konusunda şüpheli bir yaklaşım sergileyen gazetecilerin, sendikalara katılma eğilimlerini düşürdüğü gözlemlenmiştir. Bu durum, sendikaların gazeteciler arasında daha etkili bir iletişim stratejisi geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları, Antalya yerel basınında çalışan gazetecilerin olumsuz çalışma koşulları nedeniyle sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi talebinde bulunduklarını açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum, araştırmanın ikinci hipotezi olan "Antalya yerel basınında çalışan fikir işçileri, sendikal bir örgütlenme ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi uygulaması yapmak istemektedirler" hipotezini doğrulamaktadır. Gazetecilerin bu talepleri, çalışma şartlarının iyileştirilmesi yönünde güçlü bir gereksinim ve hak arayışını yansıtmaktadır. Elde

edilen bulgular, sendikal örgütlenmenin ve toplu iş sözleşmesi süreçlerinin gazetecilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, mesleki tatminlerinin artırılması ve mesleki haklarının korunması açısından taşıdığı önemi vurgulamaktadır. Bu bağlamda, sendikal haklara erişimin ve bu hakların etkin kullanımının sağlanması, gazetecilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve mesleki standartların yükseltilmesi açısından önemli olmaktadır.

Antalya yerel basınında çalışan gazetecilerin iş tatmini, çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler arasında maaş düzeyi, çalışma saatleri ve iş güvencesinin yetersiz oluşu vardır. Çalışma bulguları, gazetecilerin genellikle düşük maaşlarla çalıştığını ve uzun çalışma saatlerine maruz kaldığını göstermektedir. Özellikle, Antalya'da yerel basında çalışan gazetecilerin özlük haklarının ihlali konusunda yaşadıkları sorunlar dikkat çekicidir. Gazeteciler, Basın İş Kanunu kapsamında belirtilen yıllık ikramiye ücretlerini alamamakta, analık halinde ücret ve askerlik sırasında ücretlerden yararlanamamakta ve iş sözleşmelerinde belirtilen terfi oranları uygulanmamaktadır. Ayrıca, bazı gazetecilerin maaşlarının doğru şekilde beyan edilmemesi veya maaş bordrosunda taban asgari ücretten gösterilmesi gibi durumlar da yaygındır. Gazeteciler maaşlarının geç ödenmesi sonucunda ödenmesi gereken yüzde 5 faizi ve ulusal ile genel bayramlarda çalıştığı taktirde normal çalışma saat ücretinin yüzde 50 fazlasını dahi işverenden alamamaktadır. Bu durumlar, işverenlerin kanunsuz uygulamalarına işaret etmektedir. Açıklanan bulgular doğrultusunda, araştırmanın üçüncü hipotezi olan "Antalya yerel basınında çalışan fikir işçileri, Basın İş Kanunu'nda belirtilen özlük haklarından mahrum kalmaktadırlar" hipotezi doğrulanmıştır. Bu durum, yerel basın çalışanlarının iş güvencesi ve çalışma koşulları açısından ciddi sorunlarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Özellikle özlük haklarının yetersizliği, çalışanların motivasyonunu ve mesleki verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu bulgu, yerel medya kuruluşlarının işçi hakları konusunda daha duyarlı ve sorumlu bir tutum sergilemesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Yerel basında iş tatminsizliği ve sendikalaşma konuları üzerine yapılan bu araştırmanın sonuçları, yerel gazetecilerin iş koşullarından memnuniyetsizliklerini ve özlük haklarından yoksun olduklarını ortaya koymaktadır. Yapılan görüşmelerde, çoğunlukla işlerini yapmaya devam etmek istedikleri ancak iş koşullarında iyileştirmelerin gerekliliğini vurgulayan gazetecilerle karşılaşmıştır. Bu bulgulardan da anlaşılmaktadır ki, araştırmanın dördüncü hipotezini oluşturan "Antalya yerel basınında çalışan fikir işçileri düşük ücret ve ağır çalışma koşulları sebebiyle yaptıkları meslekte iş tatmini yaşayamamaktadır" hipotezinin doğrulandığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, yerel basında çalışan gazetecilerin iş tatminini artırmak ve özlük haklarını korumak için yapılması gerekenlerin belirlenmesi önemlidir. Dolayısıyla mevcut

yasal düzenlemelerin tekrardan ele alınarak ve gözden geçirilerek güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma, Antalya yerel basınındaki gazetecilerin iş tatmin düzeylerini artırmak ve sendikalaşma süreçlerini teşvik etmek için bazı önerilerde bulunmuştur. İlk olarak, gazetecilerin maaş ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş tatminini artırmak için kritik bir öneme sahiptir. İşverenlerin, çalışanların haklarına saygı duyan ve adil çalışma koşulları sağlayan politikaları benimsemeleri gerekmektedir.

İkinci olarak, sendikaların etkinliğinin artırılması, Antalya'da şubeler açması, üyelerinin çalışma koşullarına ilgilerini artırması ve gazetecilerin sendikalara katılımını teşvik edecek mekanizmaların oluşturulması önemlidir. Sendikalar, gazetecilerin haklarını savunmada daha aktif rol almalı ve işverenler ile müzakerelerde güçlü bir duruş sergilemelidir. Ayrıca, yerel basında çalışan fikir işlerinin kanun maddelerinden faydalanamadıkları göz önüne alındığında sendikaların bu konuda yerelde çalışmalarda bulunması ve bu durumları raporlayarak olası sorunlara karşı çözümlerde bulunması gerekmektedir.

Üçüncü olarak, Basın İlan Kurumu, İletişim Başkanlığı, Antalya Gazeteciler Cemiyeti ve Çağdaş Gazeteciler Derneği Akdeniz Şubesi gibi kamu, kurum ve sivil toplum kuruluşlarının Antalya'da aktif olarak çalışan gazetecilerin mesleki koşullarını düzeltmeye ve iyileştirmeye yönelik adımlar atması gerekmektedir.

Sonuç olarak, Antalya yerel basınında iş tatmini ve sendikalaşmama arasındaki ilişki, karmaşık ve çok yönlü bir yapıya sahiptir. Gazetecilerin iş tatmin düzeylerinin artırılması ve sendikalaşma süreçlerinin teşvik edilmesi, hem çalışanların refahını artıracak hem de yerel basının genel kalitesini iyileştirecektir. Bu bağlamda, gelecekte yapılacak çalışmaların, daha geniş örneklem grupları ve farklı yerel basın organları üzerinde gerçekleştirilecek detaylı analizlerle bu ilişkinin daha derinlemesine incelenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acu, M. (2013). “Resmi İlan Yayınlama Hakkının Basın İlan Kurumunca Belirlenmesinin Basın Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi”. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*(12).
- Alemdar, Z. (1990). *Oyunun Kuralı Basında Özdenetim*. Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Alemdar, K. ve Uzun R. (2019). *Herkes İçin Gazetecilik*. Siyasal Yayınevi, Ankara.
- Altun, A. (1995). *Türkiye’de Gazetecilik ve Gazeteciler*. Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları, Ankara.
- Arıkan, Z. (2008). *Antalya’da Anadolu Gazetesi ve Haydar Rüştü Öktem*. Antalya Büyükşehir Belediyesi Kent Yayınları, Antalya.
- Atılğan, S. (2001). *Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları*. BAS HAŞ, İstanbul.
- Atay, E.S. (2022). *Neoliberal Politikalar Çerçevesinde Türk Medyasının Mülkiyet Yapısının Değişimi*. Palet Yayınları, Konya.
- Ataberk, Ü. & Bayram, F. (2009). Antalya’da İletişim.
https://www.academia.edu/33837772/ANTALYADA_%C4%B0LET%C4%B0%C5%9E%C4%B0M_2009
- Aydın H. (2010). “Cemiyet-i Matbuat-ı Osmaniye: Kuruluş ve Basında Tartışmalar”. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Cilt (27): 553-569.
- Ayhan, B., & Demirsoy, A. (2005). “1960’tan Günümüze Konya’da Yerel Gazetecilik”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(14), 131-155.
- Bekiroğlu, O. (2008). “Yerel Kamuoyunun Oluşumunda Yerel Basının Rolü-Trabzon Örneğinde Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 131-151.
- Bohere, G. (1986). *Gazetecilik Mesleği*. (Çev. Süral, N.), Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara.
- Buran, A. (2021). “Nitel Araştırmalarda Veri Toplama”. F. N. Seggie., & Y. Bayyurt (Ed). *Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımlar*. Arı Yayıncılık, Ankara. (46-69).
- Bülbül, R.A. (2000). *İletişim ve Etik*. Damla Ofset, Konya.
- Bülbül, R.A. (2001). *Haber Anatomisi ve Temel Yaklaşımlar*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Büyükbaykal, N.G. (2012). “Türkiye’de Yerel Basının İşlevi ve Önemi”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (23), 83-88.
- Çavuş, S. (2017). “Yerel Basının Sorunları Üzerine Tespitler: Aksaray Örneğinde Nitel Bir Araştırma”. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(4), 19-32.

- Çelik, N. (2011). *İş Hukuku Dersleri*. Beta Basım, İstanbul.
- Çimen, A. (2022). *Kısa Dünya Tarihi*. Timaş Yayınları, İstanbul.
- Dağdelen, M.Ç. (2020). *Yerel Gazetecilik Alanı Mekanizmalar, İşleyiş ve Stratejiler Denizli Kent Örneği*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Danışman, A. (1982). *Basın Özgürlüğünün Sağlanması Önlemleri Devletin Basın Karşısındaki Aktif Tutumu*. A.Ü S.B.F Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara.
- Dayar, E. (2011). *Gazetelerde Yazılı Tarih Antalya’da Gündelik Hayat ve Basın 1920-1928*. Antalya Büyükşehir Belediyesi Yayınları, Antalya.
- Dayar, E. (2019). “Tek Parti Dönemi’nde Antalya Basın Hayatı: Resmi Antalya ve Antalya Gazeteleri (1927-1945). *Antalya Basın Tarihi 1920-2014*. Antalya Büyükşehir Belediyesi Yayınları, Antalya. 101-128
- Değirmencioğlu, G. (2011). “Yerel Basında Yeni Medya ve Sosyal Paylaşım Sitelerinin Kullanımı: Kocaeli’nde Yayımlanan Yerel Gazetelerin İnternet Siteleri Üzerine Bir İnceleme”. *AJIT-E: Academic Journal Of Information Technology*, 2(5), 19-31.
- Dönmezer, S. ve Bayraktar, K. (2016). *Basın Hukuku*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eğilmez, M.T. (2022). Ekonomi Politik Kuram Bağlamında Yerel Medyanın Sorunları: Antalya Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Ertuğ, R.H. (1970). *Basın ve Yayın Hareketleri Tarihi*. Yenilik Basımevi, İstanbul.
- Engels, F. ve Marx, K. (2015). *Komünist Parti Manifestosu*. (Çev. Tuygan, A.), Yar Yayınları, İstanbul.
- Gazel, A.A. (2018). “Osmanlı Mürettepler Cemiyeti”. *Biling*, (85): 83-112.
- Gaillard, P. (1991). *Gazetecilik*. (Çev. Şakiroğlu, S.M.), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Gezgin, S. (2012). “Yerel Basın Ve Değerlendirme Ölçütleri”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi | Istanbul University Faculty of Communication Journal*(7).
- Girgin, A. (2001). *Türk Basın Tarihi’nde Yerel Gazetecilik*. İnkılap Kitapevi, İstanbul.
- Gökçe, S. (2010). *Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorumlulukları*. Adalet Yayınevi, Ankara.
- Gönenç, Ö. (2012). “Medyanın Sorunları”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi | Istanbul University Faculty of Communication Journal*(24).
- Güngör, Y. (1998). “Sendikaların Faaliyetleri”. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 3.Cilt*. Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı’nın Ortak Yayını, İstanbul. (43-45).
- Gönüllü, R. A. (2008). Demokrat Parti Dönemi’nde Antalya (1950-1950). Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul.

- Gönüllü, R. A. (2020). “Antalya’da Basın Hayatı (1920-1949)”. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi* (21), sy. 61, 323-46.
- Güçlü, M. (2012). “Antalya’da Yerel Basının İlk Temsilcisi: Antalya’da Anadolu Gazetesi (19 Aralık 1920-12 Eylül 1922)”. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi* (12) sy. 25, 33-54.
- Işık, R. (1962). *Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Jabbari, A. (2020). *Araştırma Yöntemleri, Araştırma Aşamaları, Araştırma Yapısı, Makale Yapısı, Nicel Araştırma, Nitel Araştırma, İstatiksel Teknikleri, Ödevin/Raporun Anahtarlarının belirlenmesi*. Gece Kitaplığı, Ankara.
- Kabacalı, A. (1990). *Başlangıçtan Günümüze Türkiye’de Basın Sansürü*. Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, İstanbul.
- Kara, Ş.E. (2021). *A’dan Z’ye Görüşme Nitel Araştırmalarda Veri Toplama Yöntemi-Teori-Uygulama*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Karaca, G.N. (2010). *Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulamaları*. Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Karaduman, M. & Duru, M. E. (2023). “Antalya Yerel Basınında Farklı Bir Örnek: ‘Akdeniz Çağdaş’ Üzerine Bir İnceleme”. *Etkileşim*(12), 136-167.
- Karahisar, T. (2016). “Türkiye’de Gazetecilerin Sendikalaşma Sorunları”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, S.33 / 83:102
- Karahisar, T. (2014). “Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”. *Marmara İletişim Dergisi*, C.13, S.13, 67-82.
- Kılıç, Ş. (2011) *Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, Y. (2014). *Türkiye’de Sendikalaşma Hakkı ve Sendikaların İşleyişi*, Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Koç, Y. (2010). *Yanlış-Doğru Cetveli İşçi Sınıfı Tarihi Yazımında İnatçı Hatalar*. Epos Yayınları, Ankara.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Koçer, N.D. (2022). “Yerel Basın-Siyaset İlişkisi Ekseninde Hakikat Gazetesinin (1949-1955) Yerel Siyasetteki Rolü”. *Kastamonu İletişim Araştırmaları Dergisi (KİAD)*, (9), 68-89.
- Koloğlu, O. (2020). *Osmanlıdan 21.Yüzyıla Basın Tarihi*. Pozirif Yayınevi, İstanbul.
- Kuczyinski, J. (1994). *İşçi Sınıfı Tarihi*. (Çev. Üstün, G.), Sosyalist Yayınları, İstanbul.
- Kudret, C. (1977). *Abdülhamid Devrinde Sansür*. Milliyet Yayınları, İstanbul.

- Kumcuoğlu, İ. (2010). *Medya Sektörü ve Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Sorunlar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Lefranc, G. ve Sülker, K. (1966). *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*. Varlık Yayınları, İstanbul.
- Löle, A. (2012) Türk Basınında İş Tatmini Ve Sendikalaşma İltitisi: Akşam Gazetesi Üzerine Bir İnceleme. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. Ekin Yayınevi, Bursa.
- Mahiroğulları, A. (2017). “5018 Sayılı Kanun’un Temel Felsefesiyle Çelişki: Gayr-ı Siyasi Sendikacılıktan Partili Sendikacılığa Yönelik (1947-1960)”. *Journal Of Social Policy Conferences*, (68): 63-88.
- Öke, K.M. (1994). *Gazeteci Türkiye’de Basın Çalışanları Üzerine Bir İnceleme*. Cem Yayınevi, Ankara.
- Öksüz, B. (2015). Yerel Basın Çalışanlarının Sosyal Medya Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Ampirik Bir inceleme (Gaziantep Yerel Basın Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Özbay, C. (2007). *Haberdan Yayına Gazetecilik*. Der Yayınları, İstanbul.
- Özçetin vd., (2019). “Çok Partili Hayata Geçiş ve Antalya Basını”. *Antalya Basın Tarihi 1920-2014*. Antalya Büyükşehir Belediyesi Yayınları, Antalya. 143-188.
- Özerkmen, N. (2003). “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, (43): 239-257.
- Özsever, A. (2004). *Tekelci Medyada Örgütsüz Gazeteci*. İmge Kitapevi Yayınları, Ankara
- Selvi, M. *Basın İş Kanunu*. Türkiye Gazeteciler Sendikası, İstanbul.
- Sepetçi, T. “Şelale Gazetesi”. *Antalya Basın Tarihi 1920-2014*. Antalya Büyükşehir Belediyesi Yayınları, Antalya. (176-182).
- Serçe, E. (1996). “Amele-i Osmaniye Cemiyeti”. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 1.Cilt*. Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı’nın Ortak Yayını, İstanbul. (40-41).
- Soner, Ş. (1996). “Basın ve Yayın Gazetecilik İşkolları”. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 1.Cilt*. Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı’nın Ortak Yayını, İstanbul. (125-129).
- Stearns N.P (2021). *Dünya Tarihinde Sanayi Devrimi*. (Çev. N. Soysal), Say Yayınları, Ankara.
- Sunal, O. (2015). (Baskıda). “Amerikan Sendikal Hareketi: Tarihsel Gelişmeler Işığında Bir Değerlendirme”. *YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, C. IV, No.1 112-128
- Sülker, K. (1998). *Dünyada ve Türkiye’de İşçi Sınıfının Doğuşu*. Memet Yayınları, İstanbul.

- Sümer, H.H. (2011). “Gazetecinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Sonuçları”, *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt (?):100-115.
- Sümer, H.H. (2013). *Bireysel Basın İş Hukuku*. Mimoza Yayınları, Konya.
- Şapolyo, B.E. (1969). *Türk Gazetecilik Tarihi ve Her Yönü ile Basın*. Güven Matbaası, Ankara.
- Şeker, M. (2007). *Tekniği, içeriği, çalışan profili, haber kaynakları, ekonomi politiği, gücü ve sorunlarıyla Yerel Gazeteler*. Tablet Kitapevi, Konya.
- Şeker, M., & Şeker, T. (2011). “İletişim Eğitiminde Temel Sorunlar ve Açmazlar”. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*(15), 99-118.
- Şekerler, Akmehtmet, S. (2021). “Derinlemesine Görüşme”. F. N. Seggie., & Y. Bayyurt (Ed). *Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımlar*. Arı Yayıncılık, Ankara. (192-206).
- Şenkal, A. (2017). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Taş, Y.H. (2012). “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt (2): 61-80.
- Temel, M., Korkmaz, A., Korkmaz, A., Somuncu, B., vd. (2013). “Yerel Medya Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri ve Sektör Sorunlarına Bakışı: Kayseri ve Nevşehir Yerel Medyasına Yönelik Alan Araştırması”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 125-157.
- Tokgöz, O. (2022). *Temel Gazetecilik*. İmge Kitapevi, Ankara.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2022). *Sosyal Politika*. Dora Yayınevi, Bursa.
- Tokol, A. (1994). *Türkiye’de Sendikal Hareket*. Ezgi Kitapevi Yayınları, Bursa.
- Topuz, H. (2003). *II. Mahmut’tan Holdinglere Türk Basın Tarihi*. Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Tosun, G.T. (2019). *Basın İş Hukukunda Ücret*. On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Ünsal, E. (1998). “Sendika Özgürlüğü Kavramının Gelişmesi”. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 3.Cilt*. Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı’nın Ortak Yayını, İstanbul. (30-32)
- Üstün, H. (2019). “1980 Sonrası Antalya Basını”. *Antalya Basın Tarihi 1920-2014*. Antalya Büyükşehir Belediyesi Yayınları, Antalya. (263-339).
- Vural, M.A. (1999). *Yerel Basın ve Kamuoyu*. Açık öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Yılmaz, N. (2010). *Yerel Basının Etik Sorunları*. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi | Istanbul University Faculty of Communication Journal*, 1(36), 131-143.
- Yılmaz, Y. (2015). *Medya Kuramları, Siyasal Sistemler ve Tarihi Değişimler Işığında Türkiye’de Gazetecilik Mesleği*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

İnternet kaynakları

- Akdeniz Manşet Gazetesi. (tarih yok). Güncel Kadro Bilgisi. 15 Mart 2024 tarihinde <https://www.akdenizmanset.com.tr/kunye.html> adresinden erişilmiştir.
- Akdeniz Gerçek Gazetesi. (tarih yok). Güncel Kadro Bilgisi. 12 Mart 2024 tarihinde <https://www.akdenizgercek.com.tr/kunye> adresinden erişilmiştir.
- Akdeniz’de Yeni Yüzyıl Gazetesi. (tarih yok). Güncel Kadro Bilgisi. 12 Mart 2024 tarihinde <https://akdenizdeyenyuzyil.com.tr/s/kunye-5.html> adresinden erişilmiştir.
- Antalya Gündem Gazetesi. (tarih yok). Güncel Kadro Bilgisi. 12 Mart 2024 tarihinde <https://www.antalyaningundemi.com/kunye> adresinden erişilmiştir.
- Antalya Körfez Gazetesi. (tarih yok). Güncel Kadro Bilgisi. 13 Mart 2024 tarihinde <https://www.antalyakorfez.com/kunye> adresinden erişilmiştir.
- Basın İlan Kurumu. (tarih yok). 2024 Mart ayı listesi. 30 Mart 2024 tarihinde <https://ilanbis.bik.gov.tr/Uygulamalar/AylıkListe> adresinden erişilmiştir.
- Basın İlan Kurumu. (tarih yok). Basın İlan Kurumu Şubeleri. 12 Nisan 2024 tarihinde <https://bik.gov.tr/iletisim/subeler/> adresinden erişilmiştir.
- Basın İlan Kurumu. (tarih yok). Asgari kadro sınırı. 12 Nisan 2024 tarihinde <https://bik.gov.tr/wp-content/uploads/2023/02/RESMI-ILAN-YAYINIYLA-ALAKALI-GAZETELERE-ILISKIN-TABLO.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Lider Gazetesi. (tarih yok). Güncel Kadro Bilgisi. 15 Mart 2024 tarihinde <https://www.liderhaber.com.tr/kunye> adresinden erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. (tarih yok). Sendika kavramı. 26 Aralık 2024 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu. (tarih yok). Gazeteci kavramı. 18 Ocak 2024 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye Gazeteciler Cemiyeti. (tarih yok). Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi. 18 Ocak 2024 tarihinde <https://www.tgc.org.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye Gazeteciler Sendikası. (tarih yok). TGS ile Manşet Kocaeli Gazetesinin 1.dönem Toplu İş Sözleşmesi. 20 Ocak 2024 tarihinde <https://tgs.org.tr/manset-kocaeli-gazetesi-1-donem-toplu-is-sozlesmesi/> adresinden erişilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı	Ayşem SİCİM
	EĞİTİM DURUMU
Mezun Olduğu Lise	Şehit Serkan Çölkesen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 2016
Ön Lisans Diploması	Süleyman Demirel Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Radyo ve Televizyon Programcılığı Bölümü, 2018
Lisan Diploması	Uşak Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Gazetecilik Bölümü, 2021
Yabancı Dil	İngilizce
	İŞ DENEYİMİ
Çalıştığı Kurumlar	Antalya Gündem Gazetesi, Editör (2023-2024) Yeni Yüzyıl Gazetesi, Muhabir (2022-2023) İstanbul Sabah Gazetesi, Stajyer Muhabir (2018)
E-posta	