

FORUM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GAZETECİYE NELER SAĞLAR?

Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın Anadolu Ajansı ile yaptığı "2006-2008" tarihli (2 yıllık) toplu iş sözleşmesinin bir özeti¹

Gülcan SEÇKİN²

Türkiye'de medyanın haber üretim sürecinde çalışan fikir işçileri ve teknik bölümlerinde çalışan işgücü için uzun yıllar bir örgütlenme çatısı altında toplanmayı sağlayan toplu iş sözleşmeli çalışma düzeni tüm medya kuruluşlarına hâkim olamamıştır, ancak iş gücü piyasasının bazı çalışma kriterlerini tanımlama ve uygulatma açısından giderek sınırlı da olsa bir kolektif güç örneği oluşturmuştur. Yapılan toplu iş sözleşmelerinin neler içerdiğine bakılarak sağladığı çeşitli hakları, olanakları yapılmış örneklere bakarak gözden geçirmek, çok tartışılan ya da artık hiç tartışılmayan emek örgütlülüğü uygulamaları için bir fikir verecektir. Artık alanda iki emek örgütlenmesi vardır. Türkiye Gazeteciler Sendikası ve Medya-İş çalışanların üyeliği için rekabet ediyor görünmektedirler. Aşağıda TGS'nin Anadolu Ajansı'yla yaptığı son sözleşmelerden sayılabilecek 2006-2008 sözleşmesinin ne gibi haklar içerdiği incelenmeye, bu konu ile ilgilenenlere daha öz bir çıkarım yapma imkânı sağlanmaya çalışılmıştır. Uzun, bazen kısa görüşmelerin ardından varılan anlaşmayı temsil eden küçük bir kitapçık şeklinde de yayımlanan sözleşme metni oldukça ayrıntılıdır.

Giriş bölümünde sözleşmenin tarafları, kapsam ve amaçları şöyle tanımlanmıştır:

Bu Toplu İş Sözleşmesi, merkezi İstanbul'da bulunan Türkiye Gazeteciler Sendikası ve Merkezi Ankara'da bulunan ANADOLU AJANSI T.A.Ş. arasında İşverenin işyerlerinde çalışan TGS üyeleri ile İşverenin ilişkilerini düzenlemek ve Anadolu Ajansı Genel Müdürlüğü ile Genel

¹ Kaynak:http://www.tgs.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=227&Itemid=16

² Prof. Dr. Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi. Radyo, Televizyon ve Sinema Bölümü, e-posta: gcansn@gmail.com

Müdürlüğe bağlı işyerlerinde çalışan Türkiye Gazeteciler Sendikası “212 sayılı Yasa ile değişik 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun”, “4857 sayılı İş Kanunu” ve “5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” kapsamındaki bütün TGS üyelerinin haklarını korumak üzere, bütün işyerlerinin özellikleri ve olanakları dikkate alınarak, İşletme düzeyinde imzalanmıştır.

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

Sözleşme çok detaylı biçimde hazırlanmıştır: Örneğin, işverenin, yapılan toplu sözleşmede tanınan hakları zedelemeksizin çalışanlarla yapılması zorunlu bireysel anlaşmaları yazılı yapması, TGS üyesi çalışanın görevi, ücret miktarı, iki yılda bir yapılacak terfi zam oranı, meslek kıdemleri, işyerinde işe başlama tarihi, nerede görevli olduğu açıkça yazılarak, imzalanan anlaşma belirtilen sürede sendikaya iletilir, denilmiştir. Çalışanların iş türünde, ücret ve çalışma koşullarındaki değişiklikler yazılı anlaşmalar şeklinde olur ve yine sendikaya bildirilir. İşveren isterse TGS üyesi olmayanlara da toplu iş sözleşmesini uygulayabilir, ücretlerine daha fazla zam yapabilir (her sözleşme yılı için çalışan kadronun %2’si bu hükmün dışındadır, denilmiş), isterse TGS üyelerine toplu sözleşme dışında zam yapabilir (her sözleşme yılı için kadronun %6’sı bu hükmün dışındadır, denilmiş) TGS üyelerinin ücretlerini % 6 fazlasıyla öder, şartı konulmuştur.

Akçalı konuları düzenleyen maddelerin sendika üyesi çalışana uygulanmaması gibi durumlarda İş Kanunu’nda kıdem tazminatıyla ilgili kararlaştırılmış faizi ödeme zorunluğu getirilmiştir. Sendika üyesi çalışanların, ilgili yönetici ve temsilcilerinin sendikal görevlerini yapma koşulları toplu sözleşmede tanımlanmakta, güvence altına alınmaktadır. Sendika aidatı ve dayanışma aidatı gibi üyelere ve toplu sözleşmelerden yararlananlardan yapılan kesintiler tanımlanmıştır. İşyerine giren ve çıkanların, emekli olanların sendikaya bildirilmesi istenmiştir. TGS’den gelen açıklamaların ilanı için

işyerince yer (oda, pano) gösterilir. İşyerlerinde sözleşmenin uygulanması, üyelerin haklarının korunması içisendikanın atadığı temsilciler görev yapar. TGS üyeleri sözleşmeden doğan şikâyet ve isteklerini yazılı olarak işyeri temsilcisine iletebilir, işverene bildirdiği sorunlar çözümlenemediğinde temsilci Sendikayı bilgilendirir. Sendika temsilcisi ya da yöneticilerinin çalışmayı aksatmaksızın, mesai dışında işyerinde üyelerle toplantı yapabilme koşulları, genel kurul toplantılarına katılma koşulları maddeler halinde sözleşmede ifade edilir.

Sendikalı gazetecinin günlük çalışma süresi mevcut toplu iş sözleşmelerinde bir saati yemek tatili olmak üzere sekiz saat olarak belirlenmiştir. Gece belli saatlerde çalışmak durumunda kalanların çalışma süresi yedi saat olarak düzenlenmiştir. Çalışanların haftada iki gün kesintisiz tatil yapması öngörülmüştür. Bütün çalışmalar başlama saatlerinden itibaren kesintisizdir denilirken, işverenin talep etmesiyle işyerinde geçirilen süre ücreti hak eden çalışma sayılmıştır. İşveren iş saatleri ve verilecek araları sendika temsilcisinin görüşünü alarak düzenler.

İş saatlerinin saptanmasına gelindiğinde, işverenin sendika üyelerinin hangi saatlerde çalışacağını önceden bildirmesi gerekmektedir. Normal çalışma ve fazla çalışma süreleri çalışanın yeterli dinlenme süresi düşünülerek belirlenir. Mesleğin sağlıklı yapılabilmesi için bunun önemli olduğu vurgulanmıştır. Çalışma saatlerindeki değişiklikleri sendika temsilcisine ve çalışana işveren yazılı olarak bildirir. Öte yandan çalışana sağlığını, aile yaşamını bozacak değişiklikleri kabul etmeme hakkı tanınmakta, buna dayanılarak iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği güvencesi verilmektedir.

Fazla mesailer tanımlanmakta, nasıl ücretlendirileceği, ne zaman ödeneceği açıkça belirtilmektedir. Günlük fazla mesai süresi meslek gereği kısıtlanamaz denirken, sendika üyesi çalışana rızası dışında fazla mesai yaptırılmayacağı belirtilir. Gece mesai sonrasındaki ulaşım ve dinlenmelerinin koşulları belirlenmektedir. Çalışanların kendi hafta tatillerinde, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmalarını durumunda bunların nasıl zamlı ücretlendirileceği, koşulları tanımlanmaktadır. 10 Ocak Çalışan Gazeteciler Günü'nde, 1 Mayıs'ta, yeni yıl akşamında vb. zamanlarda yapılan mesailerin nasıl ücretlendirileceği belirtilir.

Tarafların sorumlulukları tanımlanırken, gerekli sebep olmadıkça sendika üyesi çalışanın işten çıkarılmayacağı belirtilir. İşverenin işten çıkardığı çalışana tazminatını nasıl ödeyeceği 'kıdem tazminatı' başlığı altında belirlenmiştir. İşverenin haklı sebep

olmadan çalışanın işine son verdiği yargı kararı ile tespit edilirse çalışanın işe iadesi istenir. Ancak bu yöndeki mahkeme kararını uygulamadığı takdirde işverenin sendika üyesi çalışana yasal hakları dışında, kıdem tazminatına esas olan her yıl için belirlenen miktarda tazminatı ayrıca ödemesi öngörülür.

Çalışanın habercilik mesleğine ait uyması gereken ilkeler tanımlanırken, işverenin kendi çizgisinde, karakterinde değişiklikler yapabileceği ancak çalışanın şeref ve şöhretini, manevi yararını bozucu bir durum doğmuşsa Basın İş Kanunu'na tâbi çalışanlarının ihbar süresini beklemeden sözleşmeyi feshedebileceği açıkça belirtilmiştir. Sendika üyesi çalışan mesleği ve görevi ile ilgili her türlü ihmalden sorumlu tutulmuş, işini beceri, iyi niyet ve azami verimlilikle yapmak zorunluluğuna işaret edilmiştir.

İşverenin sendika üyesi çalışanın yazılı rızası olmadan işinin türünde, örneğin ihtisas konuları arasında değişiklik yapamayacağı, çalıştığı şehri değiştiremeyeceği öngörülür. Dolayısıyla işverenin bu yöndeki girişim ve taleplerini kabul etmemekle çalışan işten çıkarılmaz ya da cezalandırılmaz. Sadece sözleşmede kararlaştırılan süre, örneğin yılda 45 gün, geçici görevli gitmesi işverence talep edilebilir, denilerek sınırlama getirilebilmektedir. Sendika, toplu sözleşme yaptığı işyerlerinde yapılan işlerin bir bölümünün dahi üçüncü şahıslara yaptırılmamasını koşulunu koymaktadır.

'Kıdem tazminatı', gazetecilerin işverenlerle aralarında en ciddi anlaşmazlık konusu olmuştur. Sendikal örgütlülüğün olduğu, toplu sözleşme ile çalışılan işyerlerinde bu konu Basın-İş Yasası'nda olduğundan çok daha ileri biçimde düzenlenmekte ve güvenceye alınmaktadır: İşyerinde en az bir yıl çalışmış sendika üyesi çalışan kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşverenin sözleşmeyi feshi halinde veya çalışan kendisi toplu sözleşmede belirlenen (askerlik, sağlık, bağlı oldukları kurum, sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ya da toptan ödeme alma amacıyla, kadın çalışanların evlilik nedeniyle, ölüm hali gibi) nedenlerle feshetmesi ile kıdem tazminatı alabilmektedir. Toplu sözleşmede sendikalı çalışanın her hizmet yılı için kaç günlük ücret tutarında kıdem tazminatı alacağı kesin olarak belirlenmiştir. Sözleşmeler çalışanların, Basın İş Yasası'ndaki oranlardan daha fazla tazminata hak kazanabilmeleri yönünde gerçekleştirilmektedir.

Ayrıca önemli bir husus kayıt altına alınmaktadır: Sendikalı çalışan istifa etmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Tazminatın, her hizmet yılı için kaç günlük (genellikle işverenin feshinde olduğundan biraz daha düşük belirlenmektedir)

ücreti üzerinden ödeneceği belirtilir. Toplu sözleşmede, kıdem tazminatına esas olan ücret açık biçimde tanımlanır, örneğin, sendikali çalışanın “son aylık ücretine, toplu sözleşme ile sağlanan bir yıllık aynı ve nakdi bütün ödemelerin 1/12’sinin ilave edilmesiyle ulaşılan miktardır.” Kıdem tazminatının ödenme koşulları (genellikle peşin ödenmesi öngörülürken, hangi miktarların peşin ve kalanın taksitlendirme ile ödeneceği, peşin ödeme ve belli sayıdaki taksitlerin gecikmesi halinde uygulanacak faizin ne olacağı) açık olarak ifade edilmektedir.

Emekliliğine örneğin üç yıl kalmış olan sendikali çalışanın sözleşmesinin feshedilemeyeceği, emeklilik hakkı kazanmış dahi olsa emekliliğe zorlanamayacağı ve iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği gibi hususlar da toplu sözleşmelerde güvence altına alınmıştır. Buna karşılık çalışanın da sözleşmede tanımlanan sorumlulukları konusunda titiz davranması gerektiği de vurgulanmıştır.

İş sözleşmeleri feshedilen sendika üyelerinin çalışma yıl sayısına göre farklı ihbar süreleri, toplu sözleşmede açık olarak belirtilir. İhbar tazminatına esas olacak ücret tanımlanır. Sendikali çalışanın istifasında ihbar süresi, ne miktar tazminatla beklemeden istifa edebileceği açıklanır.

Sendikali çalışanın her türlü ürününü işverene ait olduğu, çalışmalarını aksatmadan ürettiği roman, senaryo, araştırma gibi eserlerinin işveren tarafından yayımlanması kabul edilmediğinde dışarda yayımlatabileceği belirtilmektedir. Çalışanın işverenden izin almadan başka bir işte çalışamayacağı da vurgulanmaktadır. Çalışanların iş riskleri ile ilgili durumlar tanımlanmakta, bu durumlarda (afet, savaş vb. ortamında görev yapanların..) yasalar ve toplu sözleşmeden doğan hakları dışında fazladan ücret alabilmeleri, bunların miktarları belirlenmektedir.

Çalışanların ayrıca sözleşmede belirlenen tutarlarda ölüm ve kazaya karşı sigortalanmaları, aksi durumlarda görev başında hayatını kaybeden çalışanın mirasçılara diğer hakları yanında ek ödeme yapması gibi konularda tanımlanmaktadır. Sakatlanma halinde (yasa ve sözleşmelerden doğan hakları saklı olarak) Sosyal Sigortalar Kurumu’nun belirleyeceği çalışma gücünü kayıp oranına göre ödeme yapılacağı gibi hususlar belirlenmektedir.

Sendikali işyerinde stajyer gazeteci sayısına da sınırlama getirilmektedir. Örneğin “hiçbir koşulda sözleşmeli kadronun yüzde beşini geçemez”. Ayrıca çalıştırılan

stajyerler ve hizmet alımı yapılan personelin adlarının sendikaya yazılı olarak bildirilmesi istenir. Staj süresinin en çok üç ay olduğu, sonrasında çalışmanın sürmesi için “yazılı sözleşme” yapılması şart koşulmuştur. Stajyer fikir işçisine eğitim ve yaş koşulu konulmaktadır. İşverenin 4857 sayılı İş Yasası kapsamında çalıştırdıkları deneme sürecindeki işçileri de üç aylık süre sonunda kadroya almak ya da çıkarmak zorundadır.

TGS ayrıca staj uygulamasının sadece mesleğe ilk girenler için söz konusu olduğunu da toplu sözleşmede belirtmektedir. Deneme süresi sona eren işçiler, basın-iş kadrosuna geçen fikir işçileri dayanışma aidatı ödemeye başladıkları ya da sendikaya üye oldukları tarihten itibaren, yapılan toplu iş sözleşmesinin tüm hükümlerinden yararlanabilir kaydı konulmaktadır. İşyerine toplu alınacak, mesleğe yeni başlayacak işçiler için yapılacak sınavların nasıl olacağı da toplu sözleşmede yer almaktadır.

İşverenin sendikalı çalışanlarının eğitimi için belirli miktarda fon ayırması öngörülmekte, fonun özellikleri, kullanım koşulları tanımlanmakta, sendikanın eğitim vermesine, sendika üyesi çalışanların yabancı dil öğrenme, geliştirme, teknolojik gelişmeleri öğrenme gibi mesleki gelişime yönelik eğitim için kurslara katılmalarına yardımcı olması, kaç çalışanın kurs ücretinin işveren tarafından ödeneceği, ücretsiz izinle, hangi süreler, kaç çalışanın eğitime gidebileceği, yurt dışı eğitime işverenin yollama koşulları gibi hususlar ayrıntılı olarak tanımlanmaktadır.

Toplu sözleşmelerde çalışanların, Basın İş Yasası’nda da tanımlanmış olan izin hakları, ayrıntılı olarak düzenlenir. Türkiye Gazeteciler Sendikası’nın Anadolu Ajansı ile yaptığı sözleşmelerden örnek verilecek olursa: Sendikalı çalışanlardan meslekte kıdemi yani basın-yayın ve gazetecilik iş kollarında geçen mesleki hizmet süresi 10 yıldan az olanlara 30 gün, 10 yıldan altı ay dahi eksik olsa yılda 45 gün ücretli izin verileceği, izin hakkının 1 Ocak’ta kazanılacağı, işyerine ilk defa başlayan sendika üyesinin bir yıllık çalışmanın sonunda ücretli izin hakkı elde edeceği, izin yardımı alacağı, yıllık ücretli iznini şehir dışında geçirenlere isterlerse yolda geçecek süre için, işverenin sekiz gün ücretsiz izin vereceği belirtilmektedir.

Yıllık ücretli izin dönemlerinde karşılanan genel tatil, ulusal bayramların toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş izin sürelerine eklenmesi, yıllık izin listelerinin işlerin akışına göre işveren ve sendika temsilcilerinin birlikte (çalışanın isteğini de değerlendirerek) düzenleyeceği, zorunluluktan dolayı işverenin yazılı isteği ile tüm yıl

kullanılmamış yıllık iznin ücretinin çalışana yüzde elli zamlı ödeneceği (iznin o yıl içinde kullanılması esas alınmıştır), o yıla ait izni kullanamadan iş sözleşmesi çalışan ya da işverence feshedilse de iznin ücreti ve izin yardımının peşin ödeneceği belirtilmiştir.

Yıllık izne çıkışta bir kez verilen izin yardımı belirli bir brüt ödenek olarak belirlenmiştir. Ayrıca TGS üyesinin yıllık iznini kullanırken iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği kaydedilmiştir. TGS üyesi yıllık iznini kullanırken göreve çağırılırsa günlük ücretinin örneğin %50 zamlı olması, izin yardımının geri alınmaması, şehir dışına izne çıkmışsa belgeyerek (aile üyeleri de dâhil) işverenden gidiş ve dönüş ücretlerini alabilmesi, geri kalan izin hakkının saklı tutulması, dönüş süresinin toplu iş sözleşmesindeki süreden kesilmemesi öngörülmektedir. Geçici görevle şehir ya da yurt dışında olan sendika üyesi çalışan haftalık izin alamazken, kullanamadıkları bu izinlerini dönüşte kullanabilme ya da görevlendirme olursa ücretlerini bayram ve tatillerdeki çalışmalarında aldıkları gibi almaları sağlanmaktadır. Davetli ya da kendi isteği ile gidenlerin bu hükümden yararlanamayacağı belirtilmektedir.

Sendikalı çalışan evlendiğinde örneğin 10 gün; anne-baba olduğunda dört gün; eş, çocuk, anne-babaların kaybı halinde beş gün; çocuğunun evliliği, kardeş, büyükanne-babanın, torunun kaybı halinde üç gün 'olağanüstü ücretli izin' verilmesi; doğal afet hallerinde de çalışanın kendisi, evi, ailesi zarar gördüğünde 15 gün ücretli izin verilmesi kararlaştırılmış ve bütün bu izinler yıllık izinden sayılmamıştır. Ayrıca çalıştığı gün içinde bazı saatler resmi dairelerde ya da SSK hastanelerinde özel işleri için bulunmak durumunda olmuşsa, belgelemekle ücretinden kesinti yapılmayacağı kaydedilmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlar belirlenirken, başta hastalık hallerinde sendikalı çalışanın iş sözleşmesinin bir buçuk yıl boyunca feshedilemeyeceği vurgulanmıştır. Yurt dışında tedavi gerektiren hallerde işverenin kararıyla gönderilir. Üç yıllık hastalık süresinde TGS üyesi yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarının tek defada ödenmesini ve sözleşmesinin feshini isteyebileceği gibi, hastalık süresi bir buçuk yılı aştığında işveren de yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını tek defada ödeyerek iş sözleşmesini feshedebilir denilmiştir.

TGS üyesi hastalığın sürdüğü bir buçuk yılda SSK'dan aldığı iş görmezlik ödeneğini işverene iade ettikten sonra aylığı ve sosyal yardımları kendisine

ödenmektedir. İş sözleşmesi feshedilmiş ve başka yerden alma olanağı olmayan TGS üyesine yönetmelik gereği işverenin altı ay süre ile sevk kâğıdı vermek zorunluluğu getirilmiştir. Görevini yapamayacak durumda olması nedeniyle, tanınan süre sonunda işverenin işten çıkardığı sendika üyesinin en çok üç yıl içinde iyileşirse, boş ise eski işine tekrar ve tercihen alınacağı ifade edilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinde işverene, sözleşmenin imzalanmasını izleyen iki haftalık sürede İş Yasası'nın 80. maddesinde tanımlanan ve bu madde gereğince hazırlanmış yönetmeliklere uygun olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'nu işyerlerinin merkez ve bürolarında oluşturma, çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Sendikalı çalışanların görev yaptıkları servislerin sağlık normlarına uygunluğu şart koşulmuş, çalışanların yılda bir kez işyeri doktorunca görülmesi, gerekli bulunursa tam teşekküllü özel ya da resmi bir sağlık kuruluşuna yönlendirilmesi zorunlu kılınmıştır. Sürekli bilgisayarla çalışan TGS üyelerinin bu nedenle oluşan sağlık sorunlarını giderici önlemler alınması, düzenli sağlık kontrollerinin yaptırılması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkardığı "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre hareket edilmesi gerektiği kaydedilmiştir.

Sendikalı çalışanın hamileliği öncesi ve doğum sonrası dört ay izin kullanması, birden çok bebek sahibi olma halinde bir ay daha ilave edilmesi, bu sürelerde ücretinin tam ödenmesi, isterse ardından altı ay da ücretsiz izin verilmesi kararlaştırılmıştır. Hamileliğini doktor raporu ile belgelediği tarihten itibaren, doğumdan altı ay sonrasına kadar olan sürede işverenin iş sözleşmesini feshedemeyeceği, ayrıca bir yaşından küçük bebeklerine süt verebilmeleri için günde bir buçuk saat izin kullanabilecekleri, günlük çalışmadan sayılan bu sürenin hangi saatler arasında, kaç bölünerek kullanılacağını da TGS üyesi annenin kendisinin kararlaştıracığı belirtilmiştir.

TGS üyesinin askerlik görevini ifası süresince iş sözleşmesi feshedilemez, 212 sayılı Basın İş Yasası'na göre son aldığı ücretinin yarısı ödenir, askerliğinin bitmesiyle eski işine dönerek çalışmaya ve iş sözleşmesindeki tüm haklardan yararlanmaya devam eder, 6 ay çalışmakla da askerlik süresi kıdem haklarına dâhil edilir; tatbikat vb. nedenle ayrıca silah altına alınma halinde de ücret hakkı saklı tutulur, bu süre kıdemden sayılır, yıllık izin süresi de buna göre hesaplanır kaydı konulmuştur.

Toplu iş sözleşmesinde, işverenin yayını çeşitli nedenlerle tatil etmesi halinde sendika üyelerinin yayının tatilinden itibaren 3 ay daha aylık ücret alacakları, kıdem haklarının öncelikle ödeneceği belirtilmiştir.

Sendika üyesi çalışanın “tutukluluk-gözetim altına alınma ve mahkûmiyet hallerinde” durumunun ne olacağı toplu iş sözleşmelerinde ayrıntılı olarak belirtilmektedir. Yukarda olduğu gibi yine, Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın Anadolu Ajansı ile yaptığı (2006-2008) toplu iş sözleşmesinden örnekle devam edilirse: Ajans bültenindeki bir yayını nedeniyle gözaltına alınma, tutukluluk ya da mahkûmiyet halinde, sözleşmesi feshedilemez, kurum dışında geçen süre kıdem tazminatından ve yıllık ücretli izin niteliğinde çalışmış gibi sayılır; para cezası almışsa ya da tazminata mahkûm edilmişse işyerinden ayrılrsa dahi bunları işveren öder. Sendika üyesi çalışanın, sorumlu ya da yetkililerin onayından geçmiş metne müdahalesi neticesinde bu durumlar yaşanmışsa bu haklardan yararlanamayacaktır; sorumlu ve yetkililerin müdahalelerinin ürünü olan yayın suç sayılmışsa da işveren TGS üyesinin ücretini yüzde yüz fazlasıyla ödeyecektir.

Herhangi bir yayını ile ilgisi olmayan nedenlerle gözaltı ya da tutukluluk halinde sendikalı çalışan altı ay ücretsiz izinli sayılırken, bu sürede de işine son verilemez denilmiştir. Mahkûmiyet ya da tutukluğu üzerine iş sözleşmesi feshedilen TGS üyesi altı ay ve daha az hürriyeti kısıtlayıcı cezası, cezanın ertelenmesi, paraya çevrimi, ya da altı aylık sürede af ile düşmesi, ya da iyi halle tahliye olunması durumlarında yeniden işe alınabileceği belirtilmiştir. Beraat halinde ise yeniden işe alınır. Ancak TGS üyesi çalışan yüz kıstırtıcı suçlardan biri ya da “devletin ülkesi ve milleti ile bütünlüğü ya da milli güvenlik aleyhine işlediği bir suç nedeniyle mahkûm olursa, yeniden işe alınmaz” kaydı getirilmiştir.

İşveren toplu iş sözleşmesi kapsamına giren TGS üyesinin görevi için gereken araç gereç, ekipman donanımını karşılamakla sorumludur; göreve bağlı belgeli masrafları karşılar, görevlere kendi aracıyla gönderilmiş çalışanına ek ödeme yapar, fotoğraf makinelerinin faturalı onarım giderlerini karşılar, ayrıca foto muhabirleri, muhabir ve kameramanların kendilerine ait her türlü ekipmanlarını görev sırasındaki zararlara karşı sigorta ettirir, ya da değerlerini öder; sürekli kendi makineleriyle fotoğraf ya da görüntü çeken muhabir, foto muhabiri ve kameramanlarına yıllık ücretli izin

dönemi de dahil, her ay makine bedelinin yüzde üçü oranında brüt ödeme yapar, fatura ile tespit olamadığında asgari bedeline göre ödeme yapar, denilmiştir.

Muhabir asli görevi dışında kendi makinesiyle fotoğraf çektiği ay, tüm bültenlerde asgari 8 fotoğraf yayınlanmamışsa o ay ödeme yapılmayacağı, kendi taşınır bilgisayarını kullanan muhabire yıpranma karşılığı brüt aylık ödemeler yapılacağı (bilgilerinin sendikaya iletileceği), kendi ekipmanlarını kullananların adlarının her yıl (yıl içindeki değişikliklerin de) muhasebe müdürlüğüne iletileceği belirtilmektedir. TGS üyelerinin mesleki çalışmalarına ait giderler için işverenin her ay belirlenmiş brüt ödeme yapması, haber iletişim görevi yapan elektronikçilere yine her ay belirlenen brüt ödemelerin yapılması öngörülmüştür.

Şehir ya da yurt dışına gönderilen TGS üyelerinin belgelenen gezi giderlerini işveren karşıladığı gibi şehir dışı (belediye sınırları dışında geceyi geçirenler de) görevde oldukları sürede her gün için örneğin 28 YTL, yurt dışına gidenlere örneğin 46 YTL ödemesi, görev yeri değişikliklerinde TGS üyeleri ve ailelerinin taşıt-taşınma giderlerini karşılaması da kararlaştırılmıştır. İşveren TGS üyesini görev yerine ve göreve uygun donatır denilmiştir: Görev esnasında kusuru olmadan hasar görmelerinden TGS üyesinin sorumlu tutulamayacağı, donatılar kendine aitse de hasarın işverence karşılanacağı belirtilmiştir.

TGS üyesi çalışana işverenin günde bir kez yemek vermesi, olanaklı değilse aylık brüt bir yemek ücreti ödemesi ve her iki durumda da bu bedelin kıdem tazminatına esas olacak ücrete yansıtılması istenir. TGS üyesinin hayatını kaybetmesi halinde kıdem tazminatının varislerine derhal ödeneceği, (ajans sözleşmesinden örnekle) bunun son aylık brüt ücretinin beş katından aşağı olamayacağı, mesleğe bağlı bir nedenle hayatını kaybetmişse de varislerine ayrıca bir yıllık ücretinin derhal ödenmesi, cenaze giderlerinin karşılanması; TGS üyesi eşini ya da çocuğunu, anne ya da babasını kaybetmişse bu durumlara ait belirlenen yardımların yapılması kabul edilmiştir.

Evlendiğinde, anne-baba olduğunda TGS üyesi çalışanına bunların belgelenmesi ile işveren toplu sözleşmede belirtilen yardımları belirtilen süre içinde öder, evlilere her ay brüt (örneğin 30 YTL) aile yardımı, her ay, her çocuk için ayrı, brüt (örneğin 30 YTL) çocuk yardımı, sıfır-altı yaş grubu çocukları olanlara her ay (örneğin 28 YTL) brüt kreş yardımı yapar, ilköğretim, lise ve üniversitede (belirlenen sürede belgelenmekle o yıl) her çocuk için belirlenen farklı miktarda yıllık eğitim yardımı ve çalışanın kendisine

(örneğin 35 YTL yol yardımı), görev yaptığı kente göre belirlenen yol parası, her yılın başında brüt bir giyecek parası (örneğin, brüt 265YTL), her ay brüt yakacak yardımı (örneğin 128 YTL ve bu miktarı sözleşmenin ikinci yılında belirtilen oranda artırarak) yapar.

İşveren 212 sayılı Basın İş Yasası'ndaki (14/4. md.) ikramiyeyi de kapsayacak şekilde her sözleşme yılında TGS üyesi çalışanlara (ajans sözleşmesinde örnekle devam edilirse) dört maaş tutarında ikramiye öder. Ramazan ve Kurban bayramları öncesi belirlenen miktarda bayram yardımı yapar. İşverenin çalışanları kıdemli işçiliğe özendirme için toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu tarihlerde, belirlenen kıdem kademelerinden birini tamamlayan TGS üyesine (örneğin 10, 15, 20, 30 45 Toplu iş sözleşmesinde ücretlerle ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapılmaktadır. Ajans sözleşmesinden örneklerle anlatılmaya devam edilirse: Basın İş Yasası'nda da belirtildiği gibi, TGS üyelerinin ücretleri peşin olarak ödenir. Yapılan toplu iş sözleşmesi TGS üyelerinin ücret vb. haklarının daha aşağıya çekilmesine neden olmaz, önceki toplu iş sözleşmelerinden, yasalardan, özel sözleşme ve işyeri uygulamalarından doğmuş bulunan bütün haklarının saklı olduğu kayıt altına alınır. Basın İş Yasası'nda da aynı hüküm yasaya gönderme şeklinde yer alır. Toplu iş sözleşmesinde yeni işçilerin asgari ücrete, eğitim dereceleri göz önüne alınarak ilave ücretlerle işe başlatılacakları belirtilmiştir.

İş Kolları Yönetmeliği'ne göre (10, 27 sıra numarasında) basın-yayın ve gazetecilik başlığında belirtilen hizmetleri için SSK'ya prim ödemeye başladığı tarih, TGS üyesinin mesleğe başlangıcı sayılır ve meslekte geçen her kıdem yılı için toplu iş sözleşmesinde belirtilen (örneğin brüt üç YTL) aylık prim alır ve bu 'kıdem primi' olarak tanımlanır. Normal çalışma süresi geceye (24.00- 07.00) rastlayan TGS üyesine fiilen çalıştığı her saat için ücretinin örneğin, yüzde beşi oranında 'gece çalışma primi' ödenir; kendi işinden başka, diğer bir sendikali çalışanın görevine vekâlet etmesi halinde toplu sözleşmede belirlenen sürenin üstünde ise, belirtilen oranda 'vekalet ücreti' ödenir; işyerinde sözleşmede belirtilen yönetici, yardımcı konumlarındaki TGS üyesi çalışanlara brüt 'sorumluluk tazminatı' öder denilmiş ve oranları, artışları belirlenmiş olup, uygulamanın sendikaya bildirileceği kaydedilmiştir.

Ajans toplu sözleşmesine göre, kurum bünyesindeki 'Yardım Sandığı'na işverenin katkı oranının ne olacağı, sandık aidatı, üyelerin borç taksitleri gibi kesintileri

ne zaman ödeyeceği belirlenmiştir. İşverenin TGS üyelerinin 'Basın İlan Kurumu'ndan borç alabilmeleri' için gerekenleri yapar denilmiştir.

İşverenin TGS üyesi çalışanların aylık ücretlerine ön lisans,, lisans derecelerine göre belirlenen oranlarda öğrenim zammı, ayrıca yüksek lisans derecesi olanlara her derece için ayrıca brüt, akademik unvan parası verilmesi öngörülmüş; belirlenen yabancı dillerde örneğin en az 70 KPDS puanı almakla her ay brüt bir 'yabancı dil zammı' (diğer bildiği diller için de belirlenen oranlarda) verileceği, başarılı olduğu sınavın ücretinin de işverence ödenmesi kararlaştırılmış, öte yandan çalışanın önceki toplu sözleşmelerden, özel sözleşme ve işyeri uygulamalarından doğmuş olan haklarının saklı kalacağı yeniden vurgulanmıştır. İşverenin TGS üyelerinin çalıştıkları birimlere göre belirlenen oranlarda her ay brüt 'meslek tazminatı' ödemesi, toplu iş sözleşmesinin getirdiği zamlardan başka çalışanların brüt maaşlarına iki yılda bir örneğin yüzde beş zam yapması, sözleşme öncesi yapılan ödemelerin yeni sözleşmenin getirdiği haklar içerisinde eritilemeyeceği ifade edilmiştir.

'Sosyal yardım ikinci yıl zamlarının sözleşmenin ilgili (sıralanmış) maddelerinde belirli miktarlarının, sözleşmenin ikinci yılında gerçekleşecek Türkiye İstatistik Kurumu'nun (örneğin 2003=100 temel yılı) Tüketici Fiyatları Genel Endeksi oranında artırılacağı belirtilir. İşverenin hangi tarihte, hangi ücret düzeylerine ne oranda zam yapacağı, ayrıca ne zaman, ne kadar seyyanen zam yapacağı da net olarak belirtilir. Örneğin: 1 Ekim 2006'da ilk, 1.600 YTL'ye %10, ikinci 1.600 YTL'ye % 5, üçüncü 1.600 YTL'ye ve üstüne % 1 oranında 'ücret zammı' yapılır, denilmiştir. Toplu sözleşmede ikinci yıl ücret zamlarının da yine önceki yıl olduğu gibi Tüketici Fiyatları Genel Endeksi oranında olacağı belirtilir, ayrıca seyyanen yapılacak brüt artış da belirtilir; yapılan sözleşmeden doğan ücret ve sosyal yardım zammı farklarının ne zaman ödeneceği gibi geçici maddeler de eklenerek imzalanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi iki yıl olarak belirlenmektedir.

30 Ocak 2007'de Anadolu Ajansı ile Türkiye Gazeteciler Sendikası temsilcileri arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin tam bir özeti yapılmıştır. Gazetecilerin Basın İş Yasasında güvence altına alınmaya çalışılmış ekonomik ve sosyal haklarını günün koşullarına, medya alanının özelliklerine işaret edebilecek ayrıntılarıyla daha ileri hale getirmek ve uygulanmasını daha çok güvenceye kavuşturmak üzere toplu iş sözleşmesi bağlayıcı bir düzenleme olanağı sunmuştur.

Basın İş Yasası'nın eksiklerini ya da sorunlarını gidermese de, ironik biçimde uygulanmasını güvence altına almanın önemli bir düzeneği olmuştur. İşvereni ve uygulanış biçimiyle işçi tarafını memnun etmeyen 212 sayılı yasa temel olmakla birlikte fikir işçisi gazeteciye daha fazla hakların sağlanmasını amaçlayan toplu iş sözleşmesi düzeni çalışma ilişkileri açısından suiistimalleri azaltabileceği gibi, mesleğe ve mesleki değerlere sahip çıkma konusunda gazetecileri güçlendirici, devamlılık gerektiren bir açılım alanıdır.