

PAPER DETAILS

TITLE: TURK BASIN SEKTORUNDE ISTIHDAM KOSULLARI ve ISTIHDAMA ETKI EDEN
FAKTORLER

AUTHORS: igdem BATU DIRIK

PAGES: 269-280

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/720442>

TÜRK BASIN SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM KOŞULLARI ve İSTİHDAMA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Arş. Gör. Dr. Çiğdem Batu DİRİK*

ÖZET

Günümüzde Türk basın sektörü tüm sektörlerde olduğu gibi istihdam sorunları yaşamaktadır. İşgücü piyasasında çalışmak isteyen işgücünün fazlalığına karşılık, işgücüne olan talebin azlığı istihdam koşullarını sınırlandırmaktadır. Tüm bunlara ek olarak diğer demografik, ekonomik, yasal, teknolojik ve coğrafi faktörlerin varlığı istihdam alanını bir yandan daraltırken bir yandan da (örn: teknoloji nedeniyle) genişletmektedir. Sektörün koşullarından hem çalışanlar, hem de yeni başlayacak adaylar etkilenmektedir. Bu çalışma Türkiye'de basın işletmelerinde istihdam koşullarını ve bu koşullara etki eden faktörleri irdelemek için tasarlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Basın Sektörü, Basın işletmesi, İstihdam

ABSTRACT

Recently the Turkish press sector has employment problems as in all sectors. In spite of the excess of the labour force which wishes to work in the labour force market, the minority of the demand for the labour force restricts the conditions of employment. In addition to all of these, while the existence of other demographic, economical, legal, technological and geographical factors narrow the employment area on one side, they also expand it (e.g.: by reason of technology) on the other side. Both the employees and the candidates who will start working newly are being affected by the conditions of the sector. This study is designed in order to explicate the employment conditions in press enterprises in Turkey and the factors which affect these conditions.

Key Words: Press Sector, Press Enterprise, Employment

GİRİŞ

Üretim sürecinin faaliyete geçirilebilmesinin en önemli koşullarından biri, üretim faktörü olarak işgücünün varlığıdır. Belirli bir ücret karşılığında istihdam edilen işgücü, işletmeler için önemli bir faktör olmanın yanında, kriz anında en kolay gözden çıkarılan unsurdur. Basın sektöründeki işletmelerde de genel işletme kuralları geçerlidir. Basın sektörü, her ne kadar teknolojiye dayalı bir sektör olarak görünse de emek yoğun yapıda faaliyet göstermektedir. Bu nedenle basın sektöründe işgücünün işletme açısından önemi tartışmazdır. Sektörde işgücünün niteliği, üretim sonucunda ortaya çıkan ürünün niteliğini de

* Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Gazetecilik Bölümü

doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla bu durum, basın işletmelerinin yeterli sayıda ve nitelikli eleman istihdam etme zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Ancak sektördeki işleyişe bakıldığında, mevcut yapının buna pek uymadığı göze çarpmaktadır. Basın sektöründe istihdam koşullarının iletişim alanındaki gelişmelere paralel olarak iyileşmesi beklenmekte, ancak tam tersi biçimde koşullar kötüleşmektedir. Bu durum ise hem şu anda sektörde çalışan işgücünü, hem de gelecekteki işgücü potansiyelini olumsuz etkilemektedir.

İSTİHDAM KAVRAMI

İstihdam kavramı, genel olarak tüm üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması şeklinde tanımlanmaktadır. (Pekin,1988:91) Bu tanımın haricinde günlük yaşamda kavramın biri dar, biri geniş olmak üzere iki ayrı anlamda kullanıldığı göze çarpmaktadır. Geniş anlamda istihdam denildiğinde emek, sermaye, hammadde, doğa v.b üretim faktörlerinin hepsinin üretim sürecinde olduğu ifade edilirken, dar anlamında ise emek faktörüne özel bir önem verilmesi nedeniyle sadece emek faktörünün kullanılmasına ya da çalıştırılmasına ilişkin konuları kapsamaktadır.(Gökalp, 1993:2)

Dar anlamıyla işgücünün çalışma koşullarını ifade eden bu durum, bugün bütün ekonomilerin temel sorunu haline gelmiştir. Türkiye ekonomisinde de istihdam sorunu, ekonomik sorunların başında gelmektedir. Bu çalışmada istihdam kavramı, dar anlamıyla sadece basın sektöründe işgücünün istihdamı olarak ele alınacaktır.

EKONOMİLERDE İSTİHDAM DÜZEYLERİ

Ekonomi biliminde istihdam kavramı kapsamında üç istihdam düzeyinden söz edilmektedir. Tam istihdam, noksan istihdam, aşırı istihdam olarak adlandırılan bu düzeylerle üretim faktörlerinin çalışma düzeyleri ifade edilmektedir.

“Tam istihdam” denildiğinde, ekonomideki tüm üretim faktörlerinin çalıştığı ifade edilmektedir. Dar anlamda ele alındığında ise ulusal bir ekonomide tam istihdam düzeyine gelindiğinden söz edildiğinde, o ekonomide cari ücret düzeyine rıza göstererek çalışma isteğinde bulunan tüm iş gücünün iş bulabildiği anlaşılmaktadır.(Süar,1998:135) İşsizlik probleminin yaşanmadığı ve kaynakların tamamın üretim sürecine sokulduğu tam istihdam düzeyindeki ekonomilerde ülkenin mevcut üretim potansiyelinden tamamen yararlanılmakta ve atıl kapasite bulunmamaktadır.(Gökalp,1993:2)

Bütün ekonomilerin temel amacı kaynakların tam istihdamını sağlamaktır. Tam istihdam ekonomik kalkınma düzeyindeki bir ekonomide var olan üretim faktörlerine yapılan ilaveler, gelişmiş ülkelerde ekonomik büyüme, geri kalmış veya gelişmekte olan ülkelerde ise ekonomik kalkınma olarak adlandırılmaktadır.(Süar,1998:137)

“Noksan istihdam” veya diğer bir deyişle “eksik istihdam” durumunda ise üretim faktörlerinin tamamının değil de bir kısmının üretime katıldığı ifade edilmektedir. Böyle bir ekonomik yapıda kaynakların tamamının üretim sürecine sokulmamasından dolayı ekonomide atıl kaynak sorunu baş göstermektedir. Noksan istihdam düzeyindeki ekonomilerde, emeğin bir kısmı cari ücret düzeyine ve çalışma koşullarına rıza göstermesine rağmen iş bulamamaktadır.

Ekonomistler, noksan istihdamın en önemli nedeninin “talep yetersizliği” olduğunu öne sürmektedirler. Ekonomide üretilen mal ve hizmetlerin bir kısmı satılamıyor ve stoklarda artış oluyorsa bir talep azlığı söz konusu olmaktadır. Bu durumda girişimciler üretimin hacmini daraltmak zorunda kalmakta ve talep edilen miktarlarda üretim yapmaya başlamaktadırlar. Üretimin azaltılması ise bir kısım işgücünün işsiz kalmasına bazı makine ve teçhizatların kullanılmamasına yol açmaktadır.(Gökalp,1993:4)

“Aşırı istihdam” durumunda ise noksan istihdamın tersine bütün üretim faktörleri tam çalışma düzeyinde bulunmasına karşılık o ekonomideki bütün taleplerin karşılanamadığı ifade edilmektedir. Aşırı istihdam durumlarında işletmeler mevcut kapasitelerinin üzerinde çalışarak daha fazla üretim yapmaktadırlar ki bu durumun uzun süreli olması mevcut dengeyi bozarak krize neden olabilmektedir.

Genel olarak istihdamla ilgili bu düzeyler belirli oranda basın sektöründeki işgücü içinde geçerlidir. Basın sektöründe işgücünün çalışma koşulları incelendiğinde, tam istihdam çalışma düzeyinden uzak olduğu ve noksan istihdam düzeyinde çalışıldığı göze çarpmaktadır. Hatta basın sektöründe bazı kamu kuruluşlarında ise aşırı istihdam olduğu vurgulanmaktadır. Bu duruma neden olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Makro düzeyde ekonomik yapıdaki (kriz, işsizlik v.b) genel sorunların sektöre yansımalarının haricinde, mikro düzeyde basın sektöründeki işletmeler ve çalışan işgücünün koşullarının da istihdam üzerinde etkili olduğu göze çarpmaktadır. Ancak bu çalışmada istihdam koşulları ile ilgili olarak sadece basın işletmelerinde çalışan fikir işçileri işgücü olarak ele alınacaktır.

BASIN SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM

İşletmelerde uzun yıllar işgücünün önemi ihmal edilmiş ve sosyal ihtiyaçları olmayan bir üretim faktörü olarak görülmüştür. Ancak günümüzde örgütsel verimlilik ve etkinlik insana odaklanmış, insanın para dışında sosyal bir ortama katılma, yaratıcılığını gerçekleştirme gibi sosyal ihtiyaçları olabileceği ve insanın sosyo-psikolojik bir varlık olduğu kabul edilmiştir. (Yurdakul, 2005:32)

İşletmelerde insan unsurunun önemli bir yeri bulunmaktadır. İşletmenin her kademesinde çalışan kişiler o kuruluşun işgücünü oluşturmaktadır. İşgücü, emek, insan kaynağı, personel terimleri işletmenin üretim faktörlerinden birisi olan çalışanları ifade etmektedir. İşletmenin üretim faaliyetlerinin hedeflerine ulaşması ve başarısının artması doğru işgücünün istihdamına bağlıdır. Basın işletmelerinin de düşünsel yeteneğe bağlı, emek yoğun işletmeler olması bu işletmelerdeki insan kaynakları yönetimini daha önemli hale getirmektedir.(Gürkan, 2003:24)

Basın işletmelerinde çalışan işgücün nitelikli olması bu işletmeler için oldukça önemlidir. Bu işletmelerin faaliyet konuları gereği kamuyu etkilemeleri fikir önderliği yapmaları ve araştırmacı olmaları nedeniyle nitelikli işgücünü istihdam etmeleri gerekmektedir.(Özkan,1989:123) Bu duruma ilaveten üretilen malın da (gazete, dergi, v.b) fikir ürünü olması ve bu malı sattıran unsurun da fikir zenginliği olması dolayısıyla basın işletmeleri açısından nitelikli işgücü istihdam etmek kaçınılmaz hale gelmektedir.

Nitelikli işgücüne gereksinim gerektiren bir başka nokta da basın işletmesinin zamana karşı yarışan bir işletme olmasıdır. Basın sektörünün zamanla yarışan üretim yapısı nedeniyle çalışanların bir makine gibi en kısa sürede haberi yazıp servise vermesi istenmektedir. Bu durum çalışanlar açısından belli bir süre sonra olağan hale gelmekte ise de diğer bazı faktörlerin çalışanları zorladığı görülmektedir. Örn:Belirli bir çalışma saatlerinin olmaması, bayram, yılbaşı, v.b özel günlerde çalışılmak durumunda kalınması ve ücretlerin çalışma temposunun ağırlığına rağmen nispeten düşük olması, dönem dönem basın sektöründe çalışan işgücünün motivasyonunu düşürmektedir. Ancak mesleğin prestiji ve gazetede imzalı haberi görmenin verdiği hazzın çalışanların sosyal ihtiyaçlarını tatmin ettiği ifade edilmektedir.

Basın işletmelerinde işgücü, 4 ana grupta istihdam edilmektedir. Bu gruplar; yönetici grubu, büro personeli, üretimde çalışanlar ve yazar çizer grubu olarak sıralanmaktadır.(Özkan,1989:123)Bu çalışmanın konusunu da daha önce de ifade edildiği gibi yazar ve çizer grubu oluşturmaktadır.

BASIN SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Genel anlamda işletmelerde işgücü istihdamını planlama aşamasında etkileyen faktörler, basın sektöründeki istihdamı da gerek planlama aşamasında gerek işe alım sürecinde gerekse işgücünün çalışma dönemi boyunca etkilemektedir. Bu faktörler demografik faktörler, ekonomik faktörler, yasalar ve teknolojik faktörler olarak sıralanmaktadır. (Gürüz, Özdemir, 2004:97) Bu sıralamaya basın sektörü için coğrafi faktörleri de eklemek doğru olacaktır. Çünkü basın sektöründe basın işletmelerinin coğrafi dağılım durumu işgücünün istihdamını etkilemektedir. Basın merkezlerinin olduğu yerlerde (İstanbul,

Ankara, İzmir) işgücü daha kolay iş bulabilirken, basın merkezlerinden uzaklaştıkça yerel basında istihdam sorunları yaşanmakta, kaliteli ve yetişmiş eleman bulabilme daha zor hale gelebilmektedir. Basın sektöründe istihdama etki eden faktörler şu şekilde açıklanmaktadır:

1. Demografik Faktörler

a- Yaş: Demografik faktörlerden yaş, diğer sektörlerde istihdam konusunda sorun yaratabilirken, basın sektöründe yaş faktörünün istihdama önemli bir etkisinin olmadığı göze çarpmaktadır. Sektörün aktif çalışma koşullarına uyum sağlayabilecek her işgücü, sektörde istihdam edilebilmektedir. Hatta yaşın ilerlemesi ve sektörde uzun yıllar çalışmış olma işgücünün tercihinde ayırıcı nokta bile olabilmektedir. Ancak nitelikli ve tecrübeli işgücünün ücretinin sektöre yeni başlayanlara oranla daha yüksek olması da bazı basın işletmelerinde istihdam konusunda dezavantaj yaratmaktadır. Nitelikli ancak tecrübesiz işgücünün ucuz işgücü olarak görülmesi ve üretim sürecinin mesleğe yeni başlayan bu işgücüyle gerçekleştirilmek istenmesi hem işgücü piyasasında sürekli bir eleman sirkülasyonuna neden olmakta, hem de üretimin kalitesini olumsuz etkilemektedir.

b- Cinsiyet: Demografik faktörlerden bir diğeri olan cinsiyet, basın işletmelerinde işe alım aşamasında bazı alanlar hariç etkili olmamaktadır. Örneğin gece muhabirliği, polis adliye muhabirliği gibi alanlarda çalışma koşullarından dolayı kadın çalışanlar daha az istihdam edilirken bu durumun aksine kadın dergilerinde ise özellikle fikir işçisi olarak erkek işgücü daha az istihdam edilmektedir. Basın sektöründe istihdam konusunda makalenin konusunu fikir işçileri oluşturduğundan bu alandaki ayrımcılığa daha çok dikkat çekilmektedir. Oysaki reklam bölümünde kadın çalışan daha fazla iken, idari ve teknik bölümlerde ise erkek işgücüne daha fazla yer verilmektedir. Kısacası diğer sektörlerde oranla medyada kadın istihdamının daha fazla olduğu ifade edilse de örneğin gazetelerin yönetim aşamalarında erkek egemenliği daha fazla göze çarpmaktadır.

c- Eğitim: Basın sektöründe işgücünün istihdamı konusunda eğitim önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim konusu hem işgücünün işe alınmasından önce hem de işe alındıktan sonra gündeme gelmektedir. İşgücünün işe alınması konusunda iletişim fakültesi mezunu olma şartının aranmaması, bu alanda uzmanlık alanı farklı olan birçok kişinin istihdam edilmesine neden olmaktadır.

Bazı basın işletmelerinde işe göre eleman değil, elemana göre iş yaratıldığı görülmektedir. Bu durumun işletmeye önemli bir maliyet unsuru olmasının yanında şu etkileri vardır:

“Bu elemanlar gerek meslekteki temel bilgilerinin eksikliği, gerekse iş başında eğitime kapalı olmaları nedeniyle düşük performansla çalışırlar. Bunda

gazetecilik mesleğinin akademik sınırlarının çizilememesinin, mesleğin her grup eğitim almış kişilere açık olmasının önemli etkisi vardır.” (Atılğan, 1999:153)

Basın sektöründe eleman alımı sırasında herhangi bir kuralın olmaması ve bu sektörün de doğal olarak sadece iletişim fakültesi mezunu istihdam etme şartının olmaması “okullu işgücünün” istihdamında sorunlara yol açmaktadır.

Basın sektörünün eleman kaynakları üç alandan karşılanmaktadır. Birinci alan iletişim fakültelerinden veya başka fakültelerden mezun olup sektöre gelenler, ikinci alan okul bağı olmadığı halde birtakım kuruluşlar enstitüler ve vakıflardan gazetecilik eğitimi alanlar, üçüncü alanda özel ilişki sebebiyle “tanıdık, yakın v.b”olarak basın mensuplarının çevresinden gelenlerin oluşturduğu alandır.(Bila, 2007:22) Ancak bu alanlar gün geçtikçe genişlemekte ama aynı genişleme istihdam koşullarında yaşanmamaktadır. “1980’li yıllardan itibaren basın sektörünün büyümesi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin teknik personel ve meslek adamı taleplerini artırmasına karşın, iletişim eğitimi almış herkes sektörde iş olanağı bulamamaktadır”. (Uzun, 2007:118) Bu durumun temel nedenlerinden birisinin de iletişim fakültelerinin sayıca artmasından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Öyle ki mezun edilen öğrenci sayısı ile iş olanakları arasında büyük dengesizlikler olduğu gözlenmektedir. “1980’lerde altı iletişim fakültesine yılda bin öğrenci alınırken bugün iletişim fakültelerine her yıl 10 bin öğrenci kayıt yaptırmaktadır”. (Alemıdar, 2007:5)

Basın sektöründe eğitimle ilgili ikinci sorun ise diğer sektörlerde olduğu kadar insana yatırım yapılmaması ve hizmet içi eğitime gerekli önemin verilmemesidir.

2.Ekonomik Faktörler:

Basın sektöründe demografik faktörlerden sonra istihdama etki eden diğer faktörlerden biri de ekonomik faktörlerdir. Bu faktörler şu şekilde sıralanabilir:

a.Pazarın Yapısı: Basın sektöründe yer alan işletmelerin oligopol piyasa koşullarında faaliyet göstermesi ve bu yapıda çok az sayıda işletmenin olması nedeniyle işgücünün başvuracağı çalışma alanı da kısıtlı olmaktadır. Ayrıca bu işletmelerin rekabet koşulları nedeniyle bir dönem birbirleriyle centilmenlik anlaşması yapması ve birbirlerinin elemanlarını işletmelerinde çalıştırmama kararı almaları sektörün zor olan istihdam koşullarını daha da zor duruma getirmiştir. Ayrıca oligopol yapı nedeniyle birçok basın işletmesinin sahibinin aynı olması nedeniyle aynı çatı altında toplanan basın işletmelerinin haber havuzlarındaki haberler başlıkları ve spotları değiştirilerek aynı çatı altındaki diğer gazete, dergi, televizyon ve radyoda kullanılmaktadır. Haberi

yazan aynı kişi olmasına rağmen, aynı haberi farklı yerlerde aynı anda yayınlanabilmesi istihdama olumsuz etki etmektedir.

b. Basın İşletmesinin Sahiplik Yapısı ve Yayın Politikası: Günümüzde bazı basın işletmelerinde çalışanlardan ne kadar iyi ve doğru haber getirmesinden çok basın işletmesinin genel yayın politikasına uygun haber getirmesi istenmektedir. Bu nedenle de işletmenin yayın politikasına uygun eleman istihdam edilmesine dikkat edilmektedir. Hatta yayın politikasının haricinde gazetenin sahiplik yapısı da istihdama doğrudan etki etmektedir. Örn: Basın işletmesinin sahiplik yapısı değiştiğinde bazı köşe yazarlarının gazeteden ayrılarak başka gazetelerde yazmaya başlaması bu durumu açıklayıcı niteliktedir. Gazetecinin içeriği de istihdama etki eden bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ciddi araştırmacı basın işletmeleri nitelikli işgücünü istihdam ederek gazete çıkarırlarken, bazı basın işletmeleri de çok az muhabir istihdam ederek gazete çıkartmaktadırlar. Bu gazetelerin içeriği büyük puntolarla yazılmış ve genellikle sadece ajanslardan gelen haberlerden ve bol resimden oluşmaktadır.(Gökalp,1993:90) Sözü edilen bu durum, bu tarz yayıncılık anlayışını benimsemiş gazetelerin daha az işgücüne iş imkanı tanınmasına neden olmaktadır.

c. Genel Ekonomik Yapı ve Basın İşletmesinin Ekonomik Yapısı: Ülkenin genel ekonomik yapısındaki değişimlerin basın işletmesinin ekonomik yapısını etkilemesinin yanın da bazen basın işletmesi çeşitli nedenlerle (Reklam gelirlerindeki azalma, satışların düşmesi, sahiplik yapısındaki değişim v.b) krize girmektedir. Örn:2001 yılında ülkenin genelinde yaşanan ekonomik kriz basın sektörüne de yansımış ve o dönem yaklaşık olarak dört bine yakın çalışan gazeteci işsiz kalmıştır. İşverenler, işgücünü kriz anında gözden çıkarılabilecek en kolay üretim faktörü olarak görmelerinden dolayı, böyle durumlarda direkt istihdamı azaltma yoluna gitmektedirler. Bu durumda da sektördeki işsiz sayısına yenilerini eklemektedir.

d. Ücret Politikası ve Çalışma Saatlerinin Belirsizliği:

Ücret politikası ve çalışma saatlerinin belirsizliği mesleğe adım atmak isteyen işgücü için önemli bir sorun niteliğindedir. Bazı basın işletmelerinin ücret politikalarında dengesizlikler göze çarpmaktadır. Gazetenin çatısını oluşturan ve yazar çizer grubu olarak adlandırılan fikir işçileri, taşıdıkları onca yüke rağmen düşük ücretlerle istihdam edilmektedirler. Buna karşılık köşe yazarları, yöneticiler bu grubun kat kat üzerinde ücretlerle istihdam edilmekte hatta başka gazeteden transfer edildiyse de yüklü miktarlarda transfer ücreti almaktadır. Ancak ücret dengesizliğine bir de uzun ve belirsiz çalışma saatleri ve zamana karşı yarışmadan kaynaklanan stresli çalışma koşulları eklenince, sektöre yeni girecek işgücünün kafasında soru işaretleri oluşmakta ve çalışmaya

başlamadan başka sektörlere yönelmektedir. Buna rağmen idealist olup mesleğini severek yapmaya kararlı olan birçok gazeteci adayı da tüm bu koşullara rağmen sektöre eğer şansı varsa adım atarak çalışmaya başlamaktadır.

Basın işletmelerinin büyük bir çoğunluğunda performans dayalı ücretlendirme yapılmaması ve düşük ücret politikası istihdam edilen işgücünün mutsuz ve tatminsiz olmasına neden olmaktadır. Basın sektöründeki ekonomik faktörlerden sonra yasal faktörlerde çalışma yaşamını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu faktörler şöyle açıklanmaktadır:

3.Yasal Faktörler: Basın sektörü işgücü mobilizasyonunun en yüksek olduğu bir sektör olmanın ötesinde iş güvencesinin de en sınırlı olduğu bir alan haline gelmiştir. Bu durum işgücünün bir sonraki işyerini kestirememesine ve özgüveninde azalmaya neden olurken, gazetecilerin eleştirel yapılarını daraltmaya hizmet etmektedir. (Adaklı,2006:305) Ayrıca çalışanların çoğu çalıştığı işle ilgisiz sektörlerde gösterilmeleri ve taşeron firmaların kayıtlarında bulunmaları dolayısıyla hiçbir iş güvencesine sahip olmamaktadırlar. (Adaklı,2006: 306)

Basın sektöründe çalışan işgücü mesleğe adım atar atmaz sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. “Yasaya göre staj süresi üç aydır, staj döneminde okulda öğrenilenlerin pratiği yapılır, stajyer sayısı yazı işlerinin yüzde 10'unu geçemez. Henüz mesleğe kabul edilmemiş adaylar için bitmeyen staj süresi, mesleğe kabul edilmiş gazeteciler içinde, 'deneme süresi' adıyla kaba döner. Staj süresi ile deneme süresi arasında ayrım yapmayan yasa, işe alınacak gazeteci için deneme süresinin en fazla üç ay olmasını ve deneme süresinin sonunda yazılı sözleşme yapılmasını öngörür.”(Yıldırım, www.sendika.org, 2005) Bu duruma rağmen bazı basın işletmelerinde çalışanların stajyerlik süreleri uzamaktadır. Ülkemizde basın sektörü uzun süredir kadrosuz ve sigortasız çalıştırma uygulamalarının en yaygın olduğu bir sektör konumundadır. (Zillioğlu,www.istanbul.edu.tr)

Ayrıca basında örgütlenmenin olmayışı ve sendikanın gerçek anlamda faaliyet gösterememesi işgücünün çalışma koşullarından olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

Bugün 212 sayılı kanuna göre çalışan fikir işçilerinin 1475 sayılı kanuna geçirilmesi ve çalışanların önemli bir bölümüne hiçbir sosyal güvence sağlanmaması istihdam konusunda önemli sorunlardan birisidir. Bir diğer önemli sorun da tekelleşme olgusudur. Basın işletmeleri aynı gazeteciyi gruplarının bağlı olduğu birden çok gazete dergi, televizyon ve radyoda çalıştırmakta ve tek maaş ödemektedir.(Dinç, www.istanbul.edu.tr)

Şu an sektörün var olan sorunlarıyla gelecek endişesi taşıyan basın çalışanları son dönemde yapılan fiili hizmet zammının(yıpranma payı)

kaldırılmasıyla daha kötümser hale gelmişlerdir. Fiili hizmet zammı ile ilgili olarak Türkiye Gazeteciler Sendikası Başkanı Ercan İpekçi “ Bu gazetecilere tanınmış bir imtiyaz, bir ayrıcalık bir kıyak değildir. Bunun bir karşılığı vardır. Diğer işçilerden farklı olarak gazetecilerin işverenlerinden 3 puan daha fazla prim kesiliyor. Normal işçilerde SSK işveren payı yüzde 19.5 iken, gazetecilerin işveren payının yüzde 22.5 düzeyinde” olduğunu ifade etmektedir. (İpekçi, www.tgs.org.tr, 2007)

Avrupa Birliği'ne uyum çerçevesinde yapılan son düzenlemelerle yıpranma payı olarak bilinen fiili hizmet zammının kaldırılması ve çalışanların erken emeklilik haklarının olmaması sektörde önemli bir sorun yaratmaktadır. Bu durum ayrıca işgücünün motivasyonunu düşürmekte ve geleceğe yönelik endişelerini artırmaktadır. Yasal faktörlerden sonra basın sektöründe istihdamı etkileyen diğer bir faktör teknolojik faktörlerdir. Teknolojik faktörlerin sektöre etkisi şu şekilde açıklanmaktadır:

4. Teknolojik Faktörler: Günümüzün yoğun rekabet ortamında teknolojik gelişmelerden en üst düzeyde yararlanmak isteyen işletmeler, teknolojiyi yakından takip etmekle birlikte, bu teknolojiyi kullanabilecek işgücünü de istihdam etmek zorundadır. İşletmeler değişim sürecine uyum sağlayabildikleri ölçüde ayakta kalabilmekte, aksi takdirde yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürememektedirler.

“Teknolojik gelişmeleri uygulamaya geçiren işletmeler; toplumun beklentilerine cevap verebilecek mal hizmet üretimini gerçekleştirebilme, üretimin kapasitesini artırma, üretim sürecini kısaltma, üretim maliyetlerini azaltma, piyasada rekabet üstünlüğü sağlama gibi avantajlar elde ederken gelişen teknolojiye sahip olmak birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bunlar; yüksek yatırım harcamaları ve finansal sıkıntılar, ithal edilen teknolojiler için ithalat güçlükleri ve dışa bağımlılık, çalışanların uyum sorunu, istihdamın azaltılması zorunlulukları olarak sıralanabilir.” (Karabay, 1998:68)

İşletmelerdeki teknolojik gelişme karşısında yaşanan tüm bu olumlu ve olumsuz durumlar basın işletmeleri için de geçerlidir. Türkiye'de basın işletmeleri özellikle sektöre basın dışı sermaye sahiplerinin sektöre girmesiyle teknolojiye yatırım yapmaya başlamıştır. Bilgisayarlı sisteme geçişle birlikte bürolar arası iletişim hızlanırken, merkeze bol haber ve malzeme ulaştırma imkanları artmıştır. (Karabay, 1998:68) Basında bilgisayarın kullanılmasıyla birlikte gazetenin hazırlık aşamasında çalışan birçok işgücü istihdam dışı kalmıştır. Çünkü haberler dizgi v.b işlemler olmayıp direkt bilgisayarda yazılmaya başlanmıştır.

Son dönemlerde de sektörde bazı işletmelerde çalışanlardan hem haberi fotoğraflayıp, hem de kamerayla kayda almaları istenmekte, böylece iki kişinin yapması gereken işi tek kişiye yaptırmak mümkün olmaktadır. Bu durum

istihdam sınırlamasına neden olurken, basın işletmeleri için maliyeti azaltıcı olmakla birlikte yapılan işinde kalitesini düşürmektedir.

Teknolojinin basın işletmelerinde istihdam açısından olumlu etkileri de olmaktadır. Çünkü basın işletmesine getirilen modern teknolojiyi kullanabilecek işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır dolayısıyla işletmeye yeni işgücü alınmaktadır.

Günümüzün basın işletmeleri teknolojiyi sonuna kadar kullanarak mükemmele ulaşma, buna karşılık kârlılık sınırları içinde kalma sorunu yaşamaktadır. Ancak zamana karşı yarışan işletmeler olmaları dolayısıyla basın işletmeleri her koşulda en yeni teknolojiyi kullanmak zorundadırlar. Yeni teknolojinin işletmelere sağladığı en önemli fayda ise gazetenin hazırlık sürecinin en aza inmesi ve zamandan tasarruf edilmesidir.(Atılğan,1999:20) Kısacası gelişen teknolojiye paralel olarak basın işletmelerinde çalışan işgücü teknolojik gelişmelerden iki şekilde etkilenmektedir. Bunlardan birincisi, daha önce insan emeği ile yapılan işlerin makinelerle gerçekleştirilmesi sonucu işgücüne talebinin azalması, diğeri ise işgücünün gelişen teknolojiyi kullanabilecek bilgi ve beceri düzeyine eriştirilmesi zorunluluğudur ki bu düzeye ulaşamayan işgücü, işsiz kalmaktadır. (Gökalp,1993:75)

Basın işletmelerinin istihdamını etkileyen bir diğer faktörde basın işletmelerinin bulunduğu merkezlerdir. Bu durumu istihdamı etkileyen coğrafi faktörler olarak tanımlamak mümkündür. Coğrafi faktörler şu şekilde açıklanabilmektedir:

5.Coğrafi faktörler: Basın sektöründe işe alım aşamasında bulunabilen işgücünün miktarı ve kalitesi çalışanların bulunduğu yerle ilgilidir. Basın merkezlerinin olduğu illerde iş bulma şansının daha fazla olması dolayısıyla işe girmek isteyen işgücü, bu illerde ikamet etmektedir. Özellikle İstanbul, Ankara ve İzmir basın sektöründe istihdam edilebilme açısından diğer illere göre daha ön plandadır. Basın merkezlerinden uzak diğer yerlerde ise basın işletmeleri bir yandan ayakta kalma mücadelesi verirken, bir yandan da işgücünü tanıdık v.b şekillerde geleneksel yöntemlerle bularak istihdam etmektedirler. Buna ek olarak ücretlerin basın işletmelerinin ekonomik problemleri nedeniyle basın merkezlerindeki illerdeki ücretlere oranla daha düşük olması istihdam problemlerine neden olmaktadır.

SONUÇ

Türkiye genelinde yaşanan istihdam sorunları, doğal olarak basın sektörünü de etkilemektedir. Bugün sektöre işgücü yetiştiren iletişim fakülteleri, her sene binlerce nitelikli işgücü potansiyelini sektöre kazandırsa da, işletmelerden aynı oranda talep olmayınca işgücü piyasasında dengesizlikler yaşanmaktadır ve sektör “işsizler ordusuyla” karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda bir kısım işgücü farklı sektörlerde çalışma şansını denerken, bir kısım da her türlü koşula boyun eğip sektöre adım atmaktadır. Sektöre yeni

başlayanlar ile sektörde çalışan işgücünü çeşitli faktörler etkilemektedir. Yaş, cinsiyet gibi demografik faktörler, işgücünün belli branşlar haricinde tercihiinde çok etkili olmamaktadır. Diğer bir demografik faktör olan eğitim ise hem işe alım aşamasında hem de sonrasında çok da aranan bir koşul olarak görülmemektedir. Basın sektörünün kapılarının çalışmak isteyen herkese açık olması, zaten istihdam sorunu yaşayan iletişim eğitimi almış işgücü potansiyelinin durumunu olumsuz etkilemektedir. Ekonomik faktörlerden ise başta oligopol piyasa koşulları olmak üzere basın işletmelerinin ekonomik yapısı, sahiplik yapısı ve yayın politikası işgücünü biçimlendirmektedir. Tüm bunlara ek olarak çalışma koşullarının zorluğu ve düşük ücretler de işgücünün yaşam koşullarını zorlaştırmaktadır. Son dönemde oldukça fazla tartışılan yasal faktörler ise işgücünün geleceğe yönelik umutlarını azaltmaktadır. Fiili hizmet zammının kaldırılması ve uzun süreli kadrosuz ve sigortasız çalıştırma uygulamaları sektörün önemli sorunlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sürekli gelişen teknoloji de istihdamı bir yandan sınırlandırırken diğer yandan artırmaktadır. Tüm bunlara ek olarak işgücü talebinin belirli merkezlerde daha fazla olması da o bölgelerde istihdam şansının daha fazla olduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Sonuç olarak; sözü edilen faktörlerin etkisi altında çalışan işgücü, koşulların her geçen gün zorlaşması nedeniyle hem umudunu hem de motivasyonunu kaybetmektedir. Bu nedenle basın sektöründe öncelikle istihdam olanaklarının artırılması, çalışma koşullarının, ücretlerin ve sosyal hakların iyileştirilmesi bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adaklı, G.(2006). *Türkiye'de Medya Endüstrisi Neoliberalizm Çağında Mülkiyet ve Kontrol İlişkileri*, Ankara: Ütopya Yayınevi
- Akçalı, S.(2002).*Türkiye'de Araştırmacı Gazetecilik*, İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti Yayınları
- Akyüz, Ö.(2001). *Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması*, İstanbul:Sistem Yayıncılık
- Alemdar, K.(2007). Medyada İstihdam Olasılıklar/Sınırlılıklar Toplantısı Raporu, *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Kırkinci Yıl Kitaplığı*, No:1
- Atılğan, S.(1998). *Basın İşletmeciliği*, İstanbul:Der Yayınları
- Atılğan, S.(1999). *Basın İşletmeciliği*, İstanbul:Beta Basın Yayın Dağıtım A.Ş
- Bila, F.(2007). Medyada İstihdam Olasılıklar/Sınırlılıklar Toplantısı Raporu, *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Kırkinci Yıl Kitaplığı*, No:1

- Dinç, A. Halk Adına Denetim Unutulmuş Durumda,
www.istanbul.edu.tr/iletim/73/haberler/iletimozel.htm
- Gökalp N.(1993). *Türkiye'deki Basın İşletmelerinde İstihdam Sorunları, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*
- Gürkan, D.(2003). *Basın İşletmelerinde Kaynak Sorunu*, Basılmamış Doktora Tezi
- Gürüz, D. Özdemir, G.(2004). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul:Capital Medya Hizmetleri
- İpekçi, E.(2007). www.tgs.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=2788&Itemid=&
- Karabay, N.(1998). *Türk Basın İşletmelerinde Pazarlama Yönetimi*, Ankara: Turhan Kitabevi
- Özkan, I.(1989). *Basım ve Basın İşletmeciliği*, İzmir:Bilgehan Basımevi
- Özkan, I.(1994). *Radio ve Televizyon İşletmeciliği*, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi
- Pekin, T.(1988). *Makro Ekonomi*, İzmir:Bilgehan Basımevi
- Söylemez, A.(1998). *Medya Ekonomisi ve Türkiye Örneği*, Ankara:Liberal Eğitim Vakfı
- Süar, T.(1998). *Temel Ekonomi Bilgileri*, İzmir:Sancak Matbaası
- Uzun, R.(2007).İstihdam Sorunu Bağlamında Türkiye'de İletişim Eğitimi ve Öğrenci Yerleştirme, *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Yaz-Güz2007, Sayı:25
- Üstünel, B.(1975). *Ekonominin Temelleri*, Ankara:Kurtuluş Matbaası
- Yıldırım , R.(2005). Basında/ Medyada Emek- Sermaye Çelişkisi,
www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=2825
- Yıldız, F.(1998), *İzmir Örneğinde Yerel Basında İşgücü Kalitesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*
- Yurdakul, N.(2005). Bir Halkla İlişkiler Fonksiyonu Olarak İnsan Kaynaklarının Motivasyonu ve İşgücü Verimliliği Üzerindeki Etkileri,*Yeni Düşünceler*, ISSN:1306-1003,Sayı:1
- Zallıoğlu ,M. Basındaki Kriz Yeni Değil,
www.istanbul.edu.tr/iletim/73/haberler/iletimozel.htm
- , Yeni Medya Mimarisinde Çalışma Koşulları
www.bianet.org/bianet/kategori/bianet/59748/yeni_medya_mimarisinde_calisma_kosullari
- , Yeni Medya Mimarisi: Gazeteci içinde mi, yoksa dışlandı mı?,
www.keditor.com/bilgi_medya_244.html