

TÜRKİYE'DE HAK TEMELLİ SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞAN HAKLARININ MEVCUT DURUMU

“ Gerçekten kişiliğimin birinin parmağının
ucunda ezildiğini hissediyorum. ”



**Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde
Çalışan Haklarının Mevcut Durumu
Aralık 2021**

Koordinasyon:

Katkıda bulunanlar& Görüşmeciler:

Salih Soysal

Atilla Yardaş, Dilber Çıray, Derya Kap, Ülker Sözen,
İstem Gamze Demir, Nurgül Elçik

Editör:

Nicel Veri Analisti:

Araştırma Koordinatörü:

Yazarlar:

Hazal Çakmak

Meltem Oktay Emeksiz

Nevzer Eylül Açikkol

Nevzer Eylül Açikkol, Suna Yılmaz.

Tasarım & Mizanpaj:

Safa Soysal

©Tüm hakları saklıdır. Bu yayının herhangi bir bölümü **Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi’nin** izni olmadan hiçbir elektronik veya mekanik formatta ve araçla (kayıt, bilgi depolama, vb.) çoğaltılamaz.

Universus Soysal Araştırmalar Merkezi

Osmanağa Mah. Kuşdili Cad. No:18 D:82, Sevimli İş Hanı, 34714 Kadıköy/İstanbul

info@uni-versus.org

Bu kitapta yer alan görüşler yazarlara aittir. Bir kurum olarak Friedrich Ebert Vakfı görüşlerini yansıtmamaktadır.

Hakkımızda

Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi (Universus), 2017 yılından bu yana kamusal alanda belirleyiciliğini gençlerin üstlendiği yeni bir kültür oluşturma amacıyla sivil alanda, akademide ve belirli meslek gruplarının yaşadığı insan hakları ihlallerine karşı hak temelli yaklaşımla çalışmalar yapmaktadır.

Universus; hiçbir ayırım gözetmeksizin, demokrasi, barış, adalet, eşitlik, dayanışma ve doğaya saygı ilkelerini benimsemiş, sivil toplumda özneleşme arzusundaki genç bireylerin öncülüğünde insan hak ve özgürlükleri temelinde; yükselen cinsiyet eşitsizliği, gerontokrasi ile mücadele eden, çoğulcu ve özgürlükçü kültürün oluşturulması, yaygınlaştırılması, katılımcı demokrasi kültürünün inşa edilmesi ve yerleştirilmesi ile bu kültürü benimseyen kişi ve kurumların desteklenmesi ve dayanışmanın güçlendirilmesine yönelik araştırmalar yapmakta, faaliyetler ve projeler yürütmektedir.

İÇİNDEKİLER

1.

Giriş

1.1 Neoliberal Politikalar ve Sivil Toplum Örgütlerinin Dönüşümü	12
1.2 Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütleri	22

2.

Türkiye’de Sivil Toplum Çalışanlarının Yasal Hakları

2.1 Bordrolu İşçiler	25
2.2 Çalışma Süreleri ve Biçimleri	26
2.3 Ücret	26
2.4 Fazla Çalışma Hakkı	26
2.5 Yıllık Ücretli İzin Hakkı	27
2.6. Dinlenme Hakkı	27
2.7. Genel Tatillerde Çalışmama Hakkı	27
2.8. İşçinin İşten Ayrıldığı Durumlardaki Hakları	28
a) Kıdem Tazminatı	28
b) İhbar Tazminatı	28
2.9 Bordrosuz İşçiler	28
2.10. Sigorta Kapsamı	29

3.

Araştırma Metodolojisi

3.1 Araştırma Tasarımı	30
3.1.1 Kapsam	30
3.2 Araştırma Amacı	31
3.2.1 Yöntem	31
3.2.2 Örneklem	32
3.3. Araştırma Süreci Çalışmaları	37
3.3.1 Araştırma Ekibi	37
3.3.2 Veri Toplama	38
3.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	38

4.

Bulgular

4.1. Sivil Toplumda Çalışma İlişkileri ve Emek Sömürüsü	40
4.1.1 Dönemsel Çalışma: Projecilik	43
4.1.2. Pandemi Sürecinde Çalışma Şartları	48
4.1.3. Rıza İnşasından Duygusal Sömürüye: Çalışma Motivasyonun Retoriği	53

5.

Ayrımcılık ve Mobbing

57

5.1. Mobbing

58

5.1.1. Ayrımcılık

63

6.

Karar Alma Süreçleri ve Örgütsel Yapılarda Katılımcı Mekanizmalara İlişkin Görüşler

73

7.

Sivil Toplum Çalışanlarının Hak İhlallerine Karşı Mücadele Pratikleri

78

7.1. Mücadele Pratikleri

78

7.2. Politika ve/veya Tutum Belgeleri

80

8.

Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışma İlişkilerine Yönelik İyileşme Önerileri

83

8.1. Aile Retoriğinden Örgütlenme Mücadelesine: Sendikal Örgütlenme

84

9.

Sonuç

87

10.

Kaynakça

89

Şekiller

Şekil 1: Yıllara Göre Faal Dernek Sayıları.....	12
Şekil 2: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayıları.....	13
Şekil 3: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayıları - İstanbul -	14
Şekil 4: Yıllara Göre Dernek Sayısı - İstanbul -	14
Şekil 5: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayıları - Ankara-	15
Şekil 6: Yıllara Göre Dernek Sayısı - Ankara-	15
Şekil 7: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı -İzmir-	16
Şekil 8: Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı -İzmir-	16
Şekil 9: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı -Şanlıurfa-	17
Şekil 10: Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı -Şanlıurfa-	17
Şekil 11: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı -Gaziantep-	18
Şekil 12: Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı -Gaziantep-	18
Şekil 13: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı -Hatay-	19
Şekil 14: Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı - Hatay -	19
Şekil 15: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı -Kilis-	20
Şekil 16: Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı -Kilis-	20
Şekil 17: Derinlemesine Görüşme Katılımcı Sayısı Ve Alanları.....	33
Şekil 18: Derinlemesine GörüşmelereKatılan Katılımcıların Cinsiyet Kimliği Dağılımı.....	33
Şekil 19: Derinlemesine Görüşmeye Katılanların Görevleri.....	34
Şekil 20: Ankete Katılım Sağlayanların Deneyim Süresi.....	35
Şekil 21: Ankete Katılım Sağlayan Sivil Toplum Çalışanlarının Çalışma Alanı Ve Cinsiyeti Dağılımı -Erkek-.....	36
Şekil 22: Ankete Katılım Sağlayan Sivil Toplum Çalışanlarının Çalışma Alanı Ve Cinsiyeti Dağılımı -Kadın-.....	36
Şekil 23: Cinsiyet Kimliği Belirtmeyenler.....	37
Şekil 24: Ankete Katılım Sağlayan Sivil Toplum Çalışanlarının Çalıştıkları STÖ'lerin Faaliyetlerini Hak Temelli Perspektif Algısı.....	39
Şekil 25: Sigortaların Net Maaş Üzerinden Yatırılması.....	40
Şekil 26: Çalışanların İyi Olma Hali.....	41
Şekil 27: Çalışanlara Psikolojik Destek Sağlama Oranı.....	41
Şekil 28: Kapsayıcı Ek Sağlık Sigortası.....	42
Şekil 29: Sigortasız Çalışanların Dağılımı.....	42
Şekil 30: Fazla Mesaiye Kalma Sıklığı.....	44
Şekil 31: Fazla Mesai Ücretlerinin Karşılanması.....	45
Şekil 32: Fazla Mesailerin İzin Gününe Eklmesi.....	46
Şekil 33: Pandemide İş Yükü ve Çalışma Süresinin Değişimi.....	49
Şekil 34: Cinsiyete Göre Pandemide Çalışma Yoğunluğu.....	50
Şekil 35: Ayrımcılık veya Mobbing Deneyimi Yaşama Oranı.....	57
Şekil 36: Mobbing Deneyiminin Tarifi.....	59
Şekil 37: Çalıştıkları Sivil Toplum Örgütlerinde Farklı Düşünceleri İfade Edebilme Dağılımı.....	60
Şekil 38: Çalıştığı Sivil Toplum Örgütünün Regl İzni Tanıma.....	64
Şekil 39: Alan Dağılımına Göre Regl İzni Oranı.....	65
Şekil 40: Alan Dağılımına Göre Regl İzninin Sayısal Verisi.....	66
Şekil 41: Cinsiyet Dağılımına Göre Mobbing Tarifinin Dağılımı.....	67
Şekil 42: Taciz, Mobbing ve Ayrımcılığa Karşı Mekanizmalar.....	69
Şekil 43: Mobbinge Verilen Tepkiler.....	70
Şekil 44: Alanlara Göre Mobbinge Verilen Tepkiler.....	71
Şekil 45: Ankete Katılan STÖ Çalışanlarının Şikayetlerin Sonuçları.....	72
Şekil 46: Kurum içi eşitlikçi Davranış.....	76
Şekil 47: Hesap verilebilirlik ve Şeffaflık.....	77
Şekil 48: Sivil Toplum Çalışanlarının Çalıştıkları Kurumlarda Tutum/Politika Belgelerinin Dağılımı.....	80
Şekil 49: Tutum Belgelerinin Alanlara Göre Dağılımı.....	81

Tablolar

Tablo 1: Son Üç Yılda Sivil Toplum Çalışanları Ve Gönüllüler -Türkiye Geneli Ve İstanbul.....	21
Tablo 2: Sivil Toplum Örgütlerinin Türleri.....	24

Önsöz

Evrensel insan hakları, herkesin kayıtsız şartsız onurlu bir yaşam sürmek için bölünmez, devredilmez haklarına işaret eder. Onurlu bir yaşam için herkesin eşit olduğu söyleminin adalet kavramıyla güçlendirilmesi zorunludur. Özellikle hak temelli yaklaşım ile faaliyet yürüten sivil toplum örgütleri, hem bu hakları korumak ve geliştirmekle yükümlü olan devlete baskı mekanizması kuran hem de toplumsal yapının bu yönde dönüşümüne katkı sunan politik örgütlerdir. Toplumsal dönüşümün politik aktörü olan sivil toplum örgütleri, onurlu bir yaşamı mümkün kılacak mekanizmaları kendi örgütsel veya kurumsal yapılarında inşa edebilecek güçte olmalıdır.

Aralık 2020’de yayınlanan “Türkiye’de Sivil Toplum Örgütlerinde Gönüllü ve Çalışan Haklarının Gözlem Raporu”, hak temelli sivil toplum örgütlerinde gönüllü ve ücret karşılığı çalışanların katılımıyla sivil toplum örgütlerinde çalışma ilişkileri, örgütsel işleyiş ve karar alma süreçlerine ilişkin çeşitli sorunların tespit edilmesini ve görünür olmasını sağlamıştır. Bu sorunların tespiti en temelde, insan haklarının öngördüğü onurlu bir yaşamı mümkün kılacak yapıların örgüt içinde aşınabildiğini ve bu sorunların sömürüye yol açtığını göstermektedir. 2021 yılında kapsamı genişletilerek gerçekleştirilen bu araştırma bir önceki raporda öne çıkan ve bu alanda “herkesin bildiği sır” olarak ifade edilebilecek köklü sorunları ve bunlara bağlı olarak derinleşen sömürü yapısını kapsamlı bir şekilde ortaya koymayı hedeflemiştir.

Bu araştırmada, hak temelli faaliyet yürüten derneklerde ve vakıflarda belirli veya belirsiz süreli ücret almış çalışanlar odağa alınmıştır. Sivil toplumda belirli bir emek karşılığında ücret alan emekçiler için yaygın olarak profesyonel çalışan veya ücretli çalışan kavramları kullanılmaktadır. Ayrıca gönüllü ve ücretli çalışmayı ayırt etmek için yaygın olarak profesyonel çalışan terimi kullanılabilir. Ancak belirli bir alanda uzmanlaşmış ve verdiği emek karşılığında herhangi bir ücret almadan sivil alanda çalışan profesyonel gönüllüler de bulunmaktadır. Dolayısıyla gönüllü çalışma profesyonel bir şekilde de yürütülebilir. Diğer yandan, ‘ücretli çalışan’ kavramı etimolojik ve ontolojik olarak hatalı bir kullanımdır; çalışmak halihazırda ücret karşılığı yapılan bir eylemdir. Dolayısıyla ücretli çalışan kavramı STÖ’lerde yürütülen işlerin bir bölümünün ücretsiz yapıldığını göstermektedir. Bu kapsamda, gönüllülük esasına dayalı faaliyetlerin herhangi bir mevzuata bağlanmaması, gönüllülüğün sınırlarının çizilmemesi, bu kavra-

mın karşısına konulan ücretli çalışan kavramının da hatalı kullanımına neden olabilmektedir. Yukarıdaki tartışmadan hareketle, ücretli çalışan kavramının hatalı olduğunu düşünerek bu araştırma kapsamında sivil toplum örgütlerinde ücret alarak emek verenler insanlar yalnızca ‘çalışan’ kavramı kullanılmıştır.

Araştırma bulguları kapsamında yaşanan bütün sömürü mekanizmalarına, ayrımcılığa ve mobbinge rağmen çalışanların dayanışma ağları ördükleri, sendikal örgütlenmeye dönük çaba sarf ettikleri ve çeşitli mücadele pratiklerini gerçekleştirdikleri de görülmüştür. Bu çabalar hem toplumsal/siyasal yapının hem de STÖ’lerin kendi örgütsel yapılarının dönüşümüne dair umutlu adımlardır. Bu araştırma, politik olarak sivil toplum çalışanlarının “tek başınlığını” ortadan kaldırmaya ve kolektif bir güç olarak onurlu bir yaşam için mücadele etme gücüne katkı sunmayı amaçlamıştır.

Araştırma sürecinde deneyimlerini ve fikirlerini paylaşan bütün katılımcılarımıza tek tek teşekkür ediyoruz. Umuyoruz ki bu araştırma öncelikle burada gözden kaçırdığımız muhtemel eksiklikleri tamamlayan başka araştırmalara alan açar, ardından da hak ihlallerine ve sömürü biçimlerine odaklanan araştırmaların yapılmasına ihtiyaç olmayacak bir düzenin kurulmasına katkı sunar.

Tüm Sivil Toplum Emekçileriyle Dayanışmayla,
Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi Araştırma Ekibi

1. Giriş

Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi tarafından Aralık 2020’de yayınlanan “Türkiye’de Sivil Toplum Örgütlerinde Gönüllü ve Çalışan Haklarının Gözlem Raporu”nda¹ sivil toplum örgütlerinde çalışanların ve gönüllülerin katılımıyla gerçekleşen toplantıda karar alma süreçleri, örgütsel işleyiş, esnek çalışma saatleri, emek sömürüsü gibi sorunlar öne çıkmıştır. Bu rapora göre, sivil toplum alanında çalışanlar açısından uzun ve esnek çalışma saatleri, ücretlerde adaletsizlik, belirsiz görev tanımları, mobbing, ayrımcılık gibi hak ihlalleri söz konusudur. İşleyiş açısından ise karar alma süreçlerinde hiyerarşi, bilgi/deneyim aktarımı, açık iletişim, şeffaflık gibi hususlarda yetersizlikler olduğu görülmektedir. Tüm bu gözlemlenen hak ihlalleri, yetersizlikler ve diğer aksaklıklar sivil toplumda var olması arzulanan demokratik, eşitlikçi ve katılımcı işleyişe engel oluşturarak sivil toplum faaliyetlerini olumsuz etkilemektedir.

Bu araştırmada STK, üçüncü sektör, kar amacı gütmeyen kuruluş, gönüllü ve sosyal kuruluşlar olarak da adlandırılabilen kurum/kuruluşlar için sivil toplum örgütü (STÖ) kavramı tercih edilmiştir. Aşağıda aktarılan tartışma ve literatür taraması kapsamında STÖ kavramına politik ve siyasal olarak atfedilen veya olumsuz yüklenen anlama rağmen STÖ kavramı özellikle kullanılmıştır.

Sivil toplum örgütleri kavramı için uzlaşılmış bir tanım bulunmamaktadır. Küresel olarak daha yaygın olarak kullanılan kar amacı gütmeyen kuruluşlar (non-profit), sivil toplum (civil society organizations) üçüncü sektör (third sector), gönüllü kuruluşlar (voluntary organizations) literatürde çoğunlukla İngilizce karşılığı ‘non-governmental organization’ (NGO) kuruluşlarının Türkçe karşılığı hükümet dışı kuruluş olarak çevirebilir.² T.C.Kalkınma Bakanlığı’nın ‘Kalkınma Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda belirtildiği üzere devlet ve piyasa alanı dışında kalan sivil toplum kuruluş/örgütleri için uzlaşılan bir kavram bulunmamaktadır. STK/STÖ kavramının kullanım tercihi ülkeden ülkeye ve kavrama kurumsal, akademik ve politik olarak atfedilen anlama göre değişebilmektedir.³

“Kamu ve özel sektör dışında üçüncü bir sektörü oluşturan kuruluşları tanımlamak için standartlaşmış kavramlar bulunmamaktadır. Bu sektörü tanımlayabilmek için sivil toplum, sivil toplum kuruluşları (STK), gönüllü kuruluşlar, devlet/hükümet dışı örgütler

¹ N. Eylül Açıkkol ve Şeyma Keskin, “Türkiye’de Sivil Toplum Örgütlerinde Gönüllü ve Ücretli Çalışan Haklarının Gözlem Raporu” (İstanbul: UNIVER-SUS, 2020).

² Kemal Başlar, “Uluslararası Hukukta Hükümet Dışı Kuruluşları”, (Ankara:Nobel, 2005), 11-23. Kemal Başlar, ‘Uluslararası Hukukta Hükümet Dışı Kuruluşları’ adlı çalışmada, küresel sivil topluma geçiş ve günümüzde HDK/STK’ ların küresel siyasete etkisi, hükümetlere ve/veya iktidara dair baskı aygıtlarını gelişimi Hükümet dışı kuruluşların; nitelendirilmesi, tanımı, kavramsal sorun kuramsal arka planı, tarihsel geçmişi, uluslararası hukukun oluşumu ve uygulanmasına katkıları ile uluslararası hukuk kişiliği konusunda bilgiler verilmiştir. Yedi bölümde incelenen çalışmada HDK, STK/ STÖ kavramına ilişkin kavramsal sorunlar, tartışmalar ve HDK’ ların sınıflandırılması da ele alınmıştır.

³ T.C. Kalkınma Bakanlığı, “On Birinci Kalkınma Planı Kalkınma Sürecinde Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, (Ankara:2018), 4.On birinci Kalkınma Planı (2019-2023): Kalkınma sürecinde sivil toplum kuruluşlarına özel ihtisas komisyonu raporu kapsamında birkaç başlık öne çıkmıştır. Bu başlıklara ilişkin öne çıkan bir değerlendirme de kavramın tanımı üzerinedir. Sosyal bilimlerde neredeyse her kavramda olduğu gibi sivil toplum kuruluşlarına (STK) ilişkin kavramsal karmaşa bulunmasından dolayı bir kavramsal çerçeve sunulmuştur. Rapor kapsamında tüm Sivil Toplum Kuruluşlarını (STK) içeren yapıya üçüncü sektör veya gönüllü sektörü gibi kavramlar kullanılmaktadır. Türkiye’ de ise halen üçüncü sektör veya gönüllü sektör kavramları sıklıkla kullanılmakla birlikte bunun yerine STK, sivil toplum, kar amacı gütmeyen kuruluşlar kullanılmaktadır. Ancak, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar kavramı üçüncü sektör veya gönüllü sektör kadar içermeci değildir. Rapor üçüncü sektör yerine gönüllü sektör kavramını kullanmıştır.

(NGO), yardım kuruluşları, vergi istisnası örgütler gibi birçok farklı terim kullanılmaktadır.⁴

STK kavramı özellikle son 20 yılda Türkiye’de yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte, NGO kavramına karşılık olarak Sivil Toplum Örgütü (STÖ) kavramı da kullanılabilir. Sivil toplum kavramı, çeşitli olgulara göre farklı açılardan ele alınabilir. Hem siyasal ve politik hem de sosyo-ekonomik koşullara bağlı olarak sivil toplum olgusu tarihsel süreçte dönüşüme uğramıştır. 90’lı yılların ardından Türkçe literatürde STÖ’ler kimi politik tercihlerle daha çok Sivil Toplum Kuruluşu (STK) olarak isimlendirilmiştir. Bunun ilk nedeni kavrama yüklenen anlam ve örgüt kavramının Türkiye siyasi tarihi açısından iktidara karşı bir araya gelen legal/illegal örgütlenmeleri çağrıştırıyor olmasıdır.⁵ Sivil toplumun dolayısıyla da sivil toplum örgütlerinin dönüşümü, tarihsel süreç içerisinde küresel ve ulusal düzeyde gelişen politikaların şekillenmesi ile doğru orantılıdır.⁶

Sivil toplum örgütleri, bir ülkede demokrasinin niteliğinin artırılması açısından oldukça kritik bir öneme sahiptir. Demokrasinin gelişmesi açısından STÖ’lerin örgütsel yapısının da şeffaf, hesap verebilir, insan hakları temelli, eşitlikçi, kapsayıcı, adillik gibi ilkeleri içselleştirmiş ve katılımcı demokrasi pratiklerini örgüt içi ve dışında uygulamasına bağlıdır.⁷ Bu bağlamda özellikle hak ve savunuculuk temelinde faaliyet gösteren STÖ’lerin özel bir öneme sahip olduğunu düşünerek bu araştırmadaki görüşmelerde yalnızca dernek ve vakıf statüsündeki hak temelli STÖ çalışanları ele alınmıştır.

Bu araştırma kapsamında verilerinden elde edilen bulgularla, ‘Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu’ değerlendirilmiştir. Türkiye’de sivil toplum çalışanlarının çalışma ilişkileri ve koşullarına yönelik tabi olduğu İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamındaki yasal hakları aktarılacaktır. Çalışanların STÖ’lerde yaşadıkları hak ihlallerinin ve hak gasplarının daha iyi değerlendirilebilmesi amacıyla elde edilen bulguların hukuki açıdan temellendirmesi hedeflenmiştir. Ek olarak, olası bir hak gaspı durumuna binaen çalışanların anayasal hakları konusunda bilinçlendirilmesi ve haklarından haberdar olması hedeflenmiştir.

Devam eden bölümde araştırmanın metodolojisi açıklanmıştır. Araştırmanın yöntemi, kapsamı, araştırma kapsamında yürütülen derinlemesine görüşmeler ve odak grup görüşmelerinin detayları ve anket çalışmasının örnekleme detaylı bir biçimde açıklanmıştır.

Sonraki bölümde, araştırmanın bulguları çeşitli temalar altında kategorilendirilerek sunulmuştur. Bu temalar çalışma ilişkileri bağlamında emek sömürüsü, mobbing ve ayrımcılık, karar alma süreçlerinde ve örgütsel yapılarda katılımcı mekanizmalara ilişkin görüşler ve son olarak mücadele pratikleri / iyi örnekler ve öneriler olarak sınırlanmıştır.

⁴ T.C. Kalkınma Bakanlığı, “On Birinci Kalkınma Planı Kalkınma Sürecinde Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, (Ankara:2018), 5.

⁵ Şerif Mardin’in Türkiye’de Toplum ve Siyaset: Makaleler 1 kitabında sivil toplum kavramına ilişkin “Genel kanının aksine sivil toplum kavramının ve kavramın anlamına yönelik karşıtı şeklinde ifade edilebilen askeri toplum değildir. Kavramın temeli şehir adabıdır, karşıtı ise “gayri medeni” demektir. Dolayısıyla, sivil toplum kavramı “askeri kurum veya yönetimden arınmış” bir anlam ifade etmediği gibi asker olmayan veya askere karşı toplum anlamında anlaşılmalıdır.” şeklinde belirtmektedir. Şerif Mardin, “Sivil Toplum, Türkiye’de Toplum ve Siyaset: Makaleler 1”. İstanbul. (İletişim Yayınları 1991), 9; Ek olarak, Kemal Başlar HDK olarak ele aldığı STÖ/HDK kavramının yaygın kullanılmayışının nedenini düzen dışı olarak siyasallaşmış ve politik bir anlam yüklediğini ifade etmiştir.

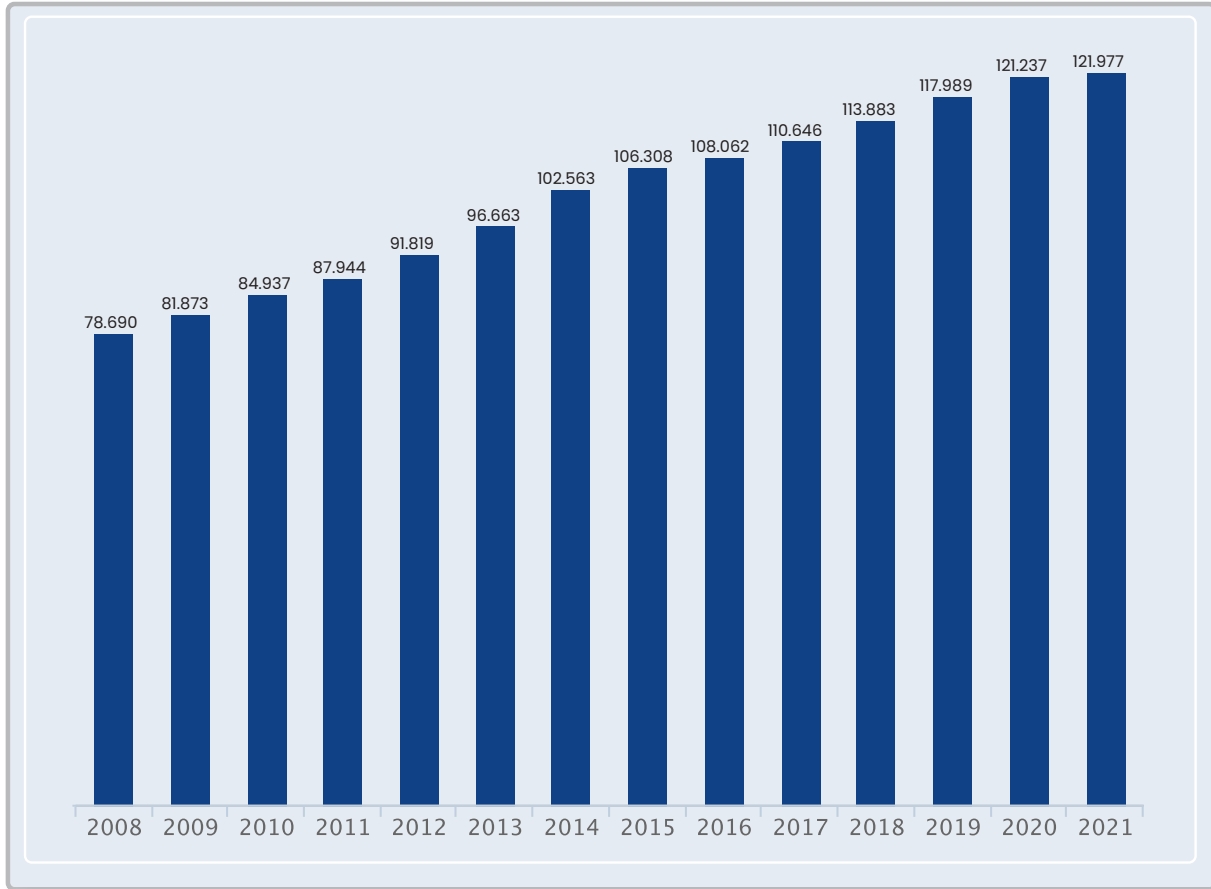
⁶ Keyman Fuat, “Türkiye’de ve Avrupa’da Sivil Toplum”, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimleri, erişim 29 Kasım 2020. https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/keyman_std_3.pdf Fuat Keyman, sivil toplum kavramının gelişimi sivil toplum kavramına atfedilen anlamlar, anlayış ve dönüşümü üç ana dalga şeklinde ele alır: Keyman, üç dönem içerisinde sivil toplumun gelişimin aktarmayı riskli bulsa da; birinci dalga olarak modern burjuva toplumu, ikinci dalga olarak demokrasi bağlamında sivil toplum, üçüncü dalga olarak katılımcı demokrasi bağlamında sivil toplum olarak değerlendirmiştir. (a.g.e., s 2-5)

⁷ İlhan Tekeli, “Katılımcı Demokrasi ve Sivil Toplum Kuruluşları”, (Ankara Sosyal Demokrasi Derneği Yayınları, 2017), 134. İlhan Tekeli’nin Sosyal Demokrasi Derneği Yayınları’ndan yayınlanan Katılımcı Demokrasi ve Sivil Toplum Kuruluşları adlı kitapta ifade ettiği üzere “Bir toplumda sivil toplumun örgütlenmesi ne kadar gelişmiş ve karmaşıklaşmışsa demokrasinin olgunlaştığı ve kararlı hale geldiği kabul edilir.” şeklinde ifade edilmektedir.

Toplumsal değişim ve dönüşüm sürecinde Türkiye’de hem sivil toplum örgütlerinin sayısı hem de sivil toplum örgütlerinde ücretli ve gönüllü olarak çalışan sayısı artmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın, bilhassa hakların korunması ve güvence altına alınması için emek ve mücadele veren sivil toplum örgütü çalışanlarının örgütlenmesine, mücadelesine katkı sunmasının yanında; bu konudaki yasal düzenlemelerin ve mevzuata ilişkin konuların yetersizliğine dikkat çekmesi, bu hususlara işaret etmesi ve gündeme taşınması açısından önemli olduğunu düşünüyoruz.

1.1 Neoliberal Politikalar ve Sivil Toplum Örgütlerinin Dönüşümü

Sivil toplum örgütlerinin toplumsal işlevselliğindeki dönüşümü 1970’lerle birlikte hız kazanan neoliberal dönüşümle birlikte ele almak mümkündür. Keynesyen politikaların hakim olduğu refah devleti modelinde temel insan haklarına yönelik hizmetlerde devlet ana aktör olarak öne çıkarken 1980’lerle birlikte devletin egemen olduğu alanlar özelleştirmelerle piyasaya terk edilmiştir. Bu yeni tabloda, sivil toplum örgütleri piyasanın ihtiyaçlarına denk düşecek şekilde uluslararası kuruluşlar tarafından piyasanın sorumluluk paydaşı olarak fonlanmıştır. Temel insan haklarına yönelik hizmetlerin geniş bir biçimde sivil toplum örgütleri ve özel sektöre bırakılması toplumsal sorunlara neden olmuş, bu sorunların çözümü noktasında sivil toplum örgütlerinin sayıları hızla artmıştır. Bu durum literatürde ‘STK-laşma’ ya da ‘STK patlaması’ olarak tanımlanırken kamu kurumlarının özelleştirilmesindeki gibi somut özelleştirme politikaları yerine ‘yumuşak yüzlü özelleştirme’ olarak da ele alınmıştır.⁸ Bu durum ise sivil toplum örgütlerinin toplumsal dönüşüm gücünün zayıflamasına neden olduğu gibi projecilik

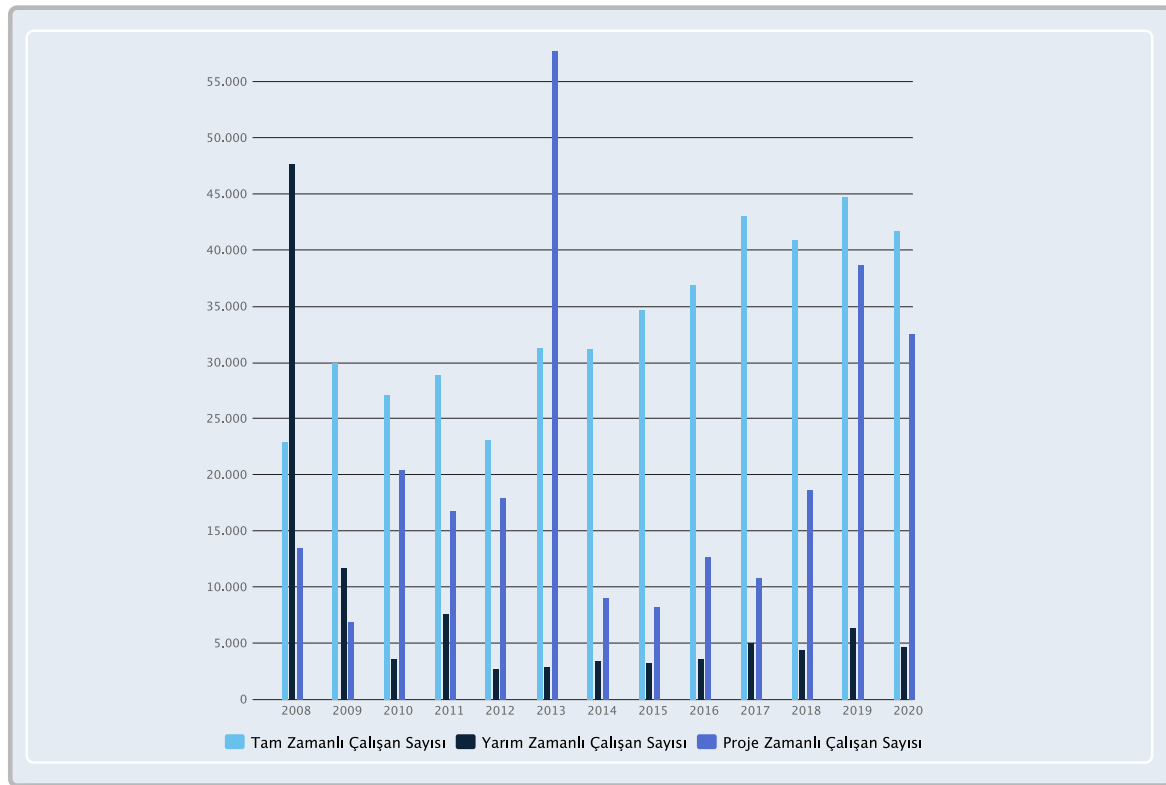


Şekil 1: Yıllara Göre Faal Dernek Sayıları

⁸ Fesih Bayraktar, "Neo-liberalleşme, Sivil Toplum Kuruluşları ve Projecilik: Eleştirel Bir Bakış", (Amme İdaresi Dergisi 2017). 108

üzerinden yeniden işlevlendirilmesini ortaya çıkarmıştır.⁹ Küresel siyaset, ulusal politikalar ve krizler sivil toplum örgütlerinin işleyişine ve faaliyetlerine de etki etmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'nin gündemine etki eden ulusal ve küresel krizlere göre dernek kurulma sayısı ve derneklerde çalışan sayısının değişimi yorumlanmıştır.

Türkiye'nin son on yılları incelendiğinde, ulusal ve uluslararası bağlamda ortaya çıkan göç, ekonomik kriz, yoksulluk ve iklim değişikliği gibi birçok toplumsal sorunla yüzleştiği ve bu sorunlara karşı kalıcı çözümlere, toplumsal mutabakatlara ihtiyacı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda özellikle son yirmi yıldır STÖ'ler toplumsal fayda ve savunuculuk konusunda kültürel, ekonomik, sosyal, toplumsal meselelerde aktif rol almaktadır. Türkiye'de 2000 yılına bakıldığında faal dernek sayısı 72.368 iken, 2021 yılında bu rakam 121.993'tür. Son 13 yıl gözlemlendiğinde Türkiye'deki faal dernek sayısı %55 oranında artmıştır. Çalışan ve gönüllü insan kaynağı kapasitesi de ihtiyaca dayalı olarak artmaktadır.¹⁰

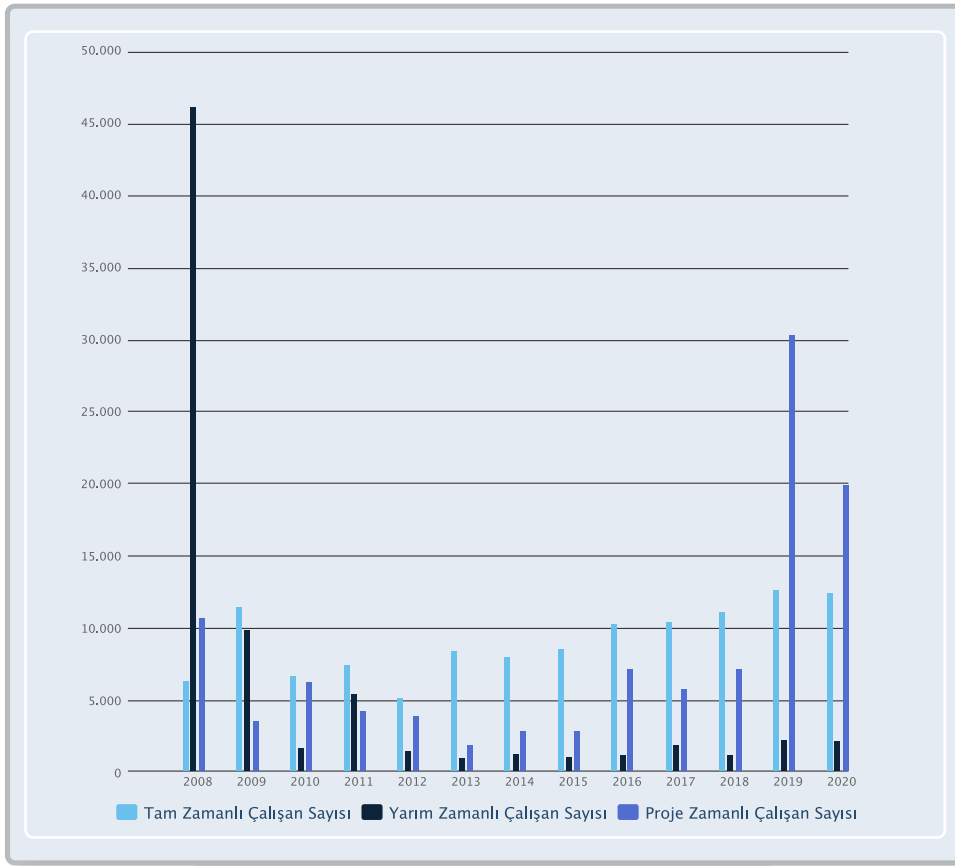


Şekil 2: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayıları

Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü'nün (STİGM) son on iki yıllık verileri incelendiğinde, Türkiye'deki sivil toplum çalışanlarının sayısının, toplumsal krizlerin yoğunluğuna ve şiddetine bağlı olarak arttığı ya da azaldığı görülebilmektedir. Türkiye'de 2013'ten itibaren göç, insan hakları ihlalleri gibi krizler ile yükselen bir trende sahip olan STÖ çalışanlarının sayısının paralel ilerlediği görülebilir.

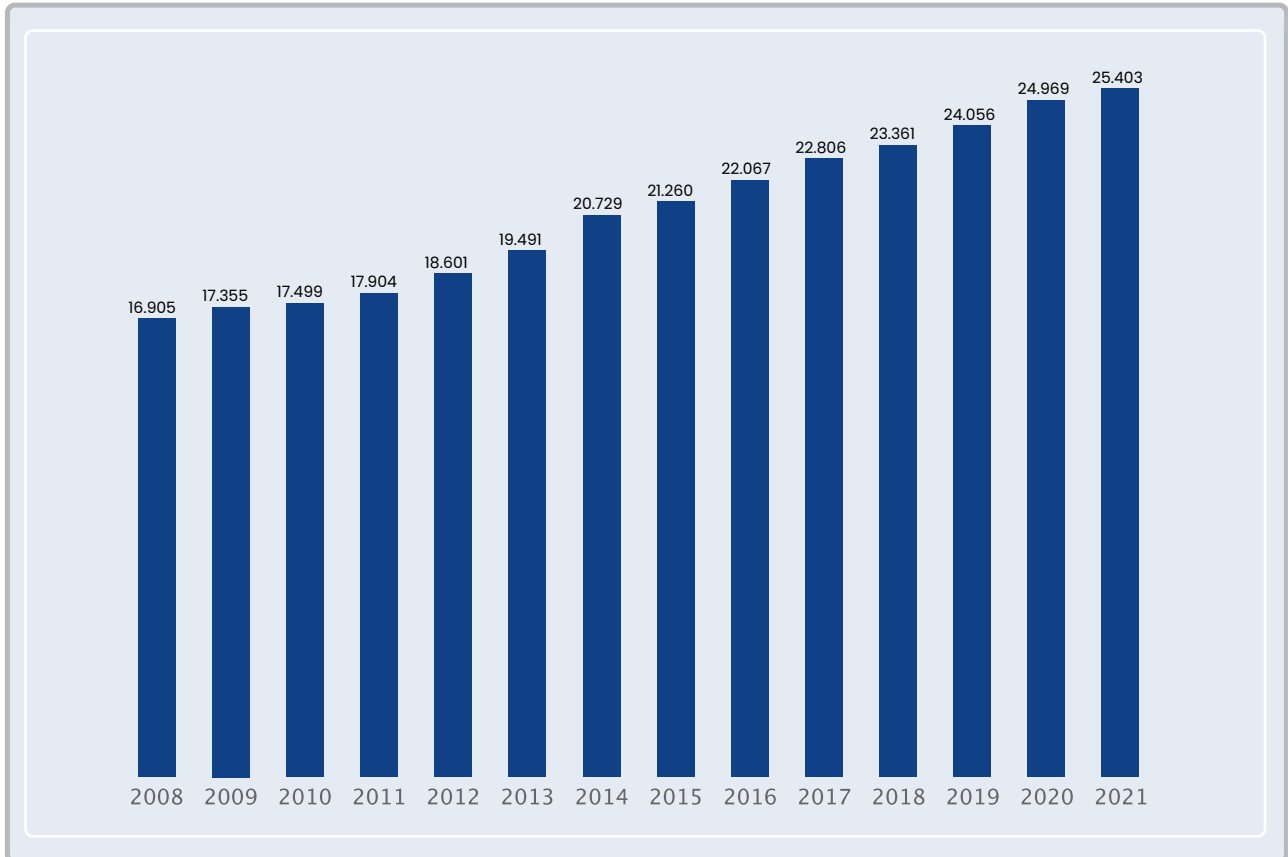
⁹ Fesih Bayraktar, "Neo-liberalleşme, Sivil Toplum Kuruluşları ve Projecilik: Eleştirel Bir Bakış", (Amme İdaresi Dergisi 2017). 109

¹⁰ Suriye'deki mülteci krizi dikkate alınarak 2008 yılından sonraki dernek sayısındaki artış ele alınmıştır.



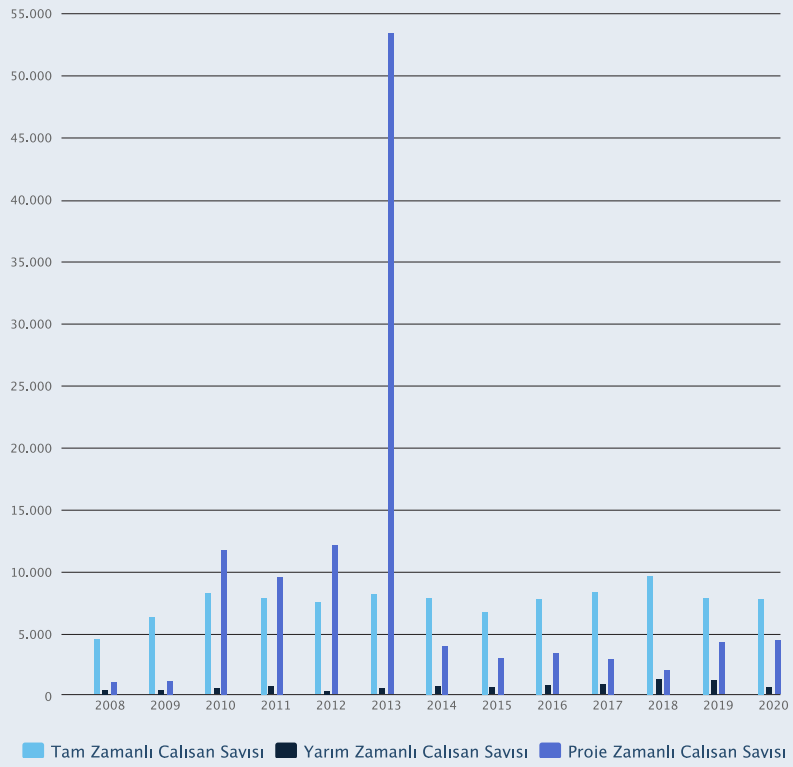
Şekil 3: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayıları - İstanbul -

- İstanbul, hem dernek sayısında hem de çalışan sayısı açısından ilk sıradadır. 2019'da ortaya çıkan covid-19 pandemisi ile eş zamanlı olarak proje zamanlı çalışan sayısı azaldığı görülüyor.

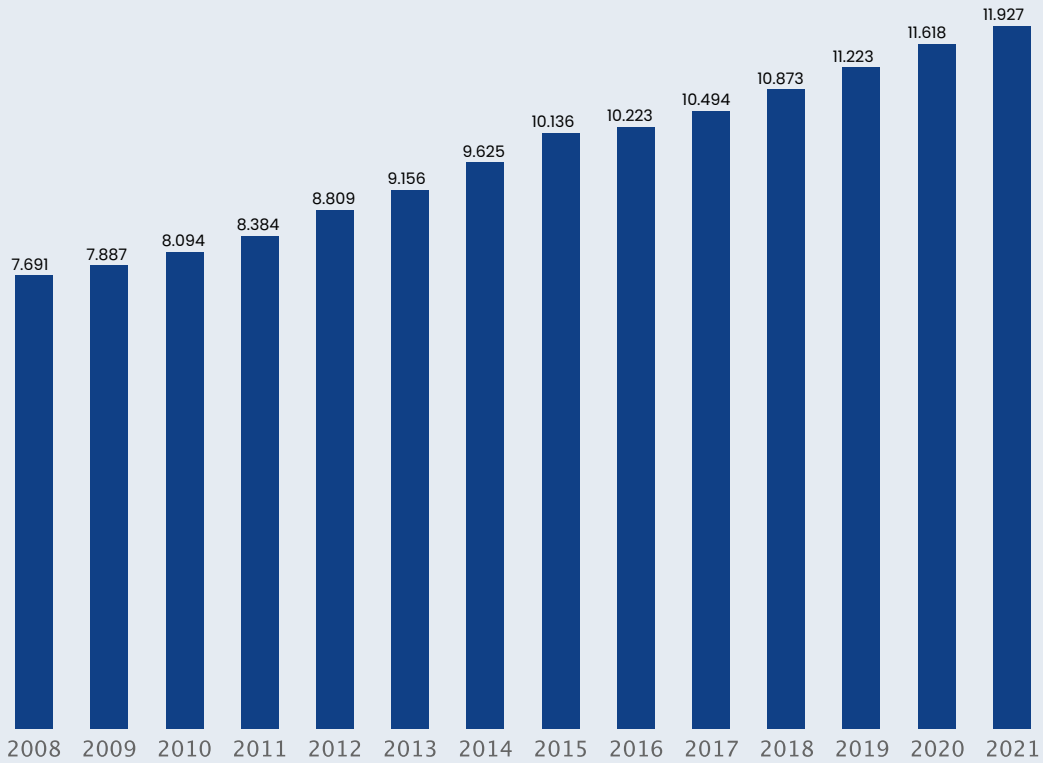


Şekil 4: Yıllara Göre Dernek Sayısı - İstanbul -

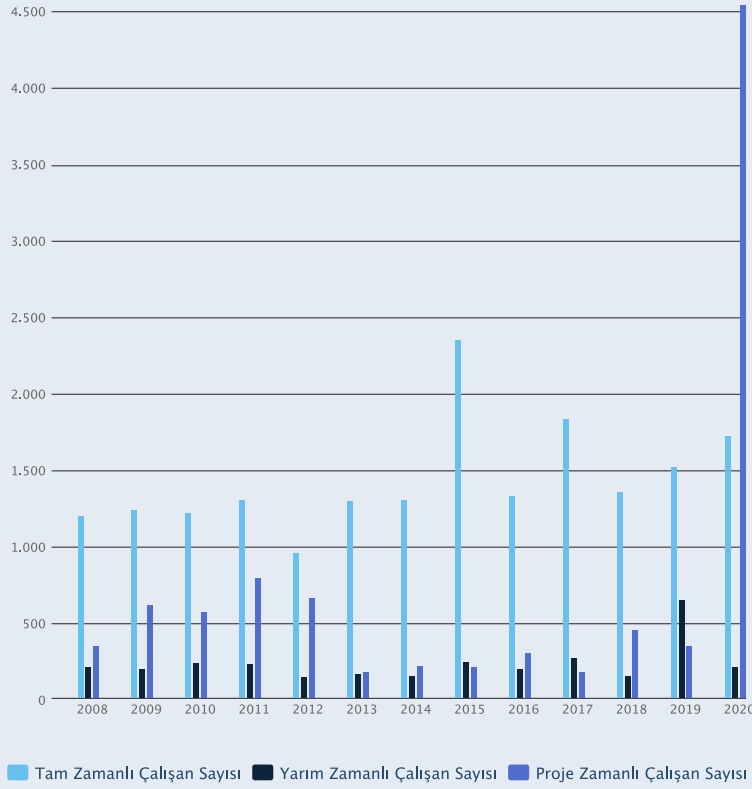
• Türkiye çapında Gezi parkı eylemleri ve ODTÜ Yolu mücadelelerinin gerçekleştiği 2013 yılında Ankara'da derneklerde proje zamanlı çalışan sayısının artması dikkate değerdir. Diğer yandan, 15 Temmuz darbe girişiminin gerçekleştiği yıllar arasında 2015-2016 yılları arasında kurulan dernek sayısı artışının diğer yıllar ile karşılaştırıldığında dikkate değer bir biçimde azdır.



Şekil 5: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayıları - Ankara -

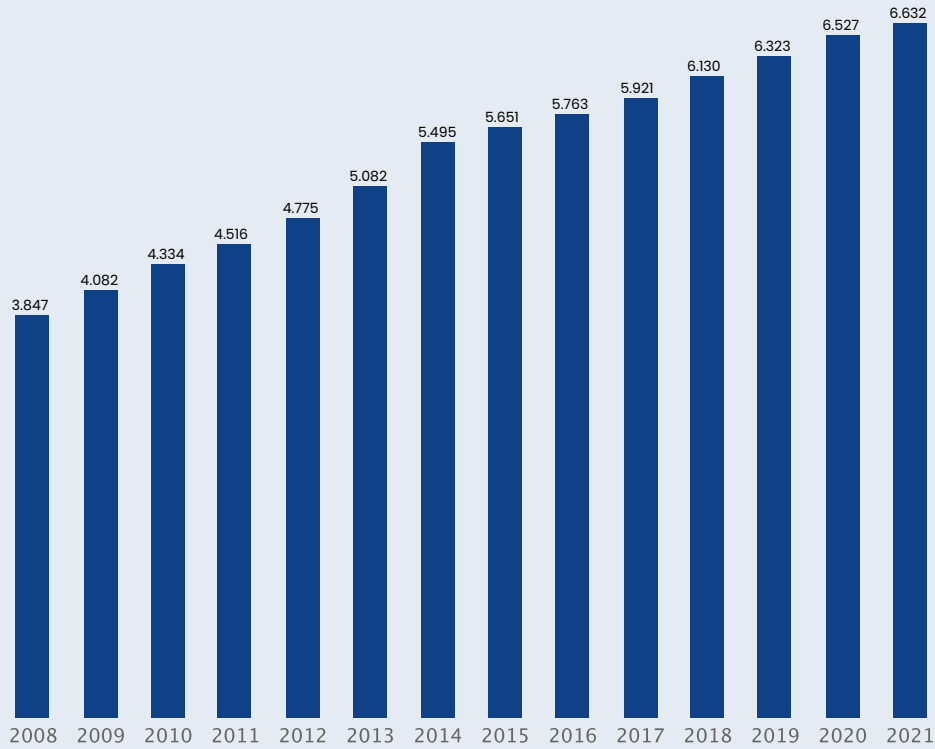


Şekil 6: Yıllara Göre Dernek Sayısı - Ankara -



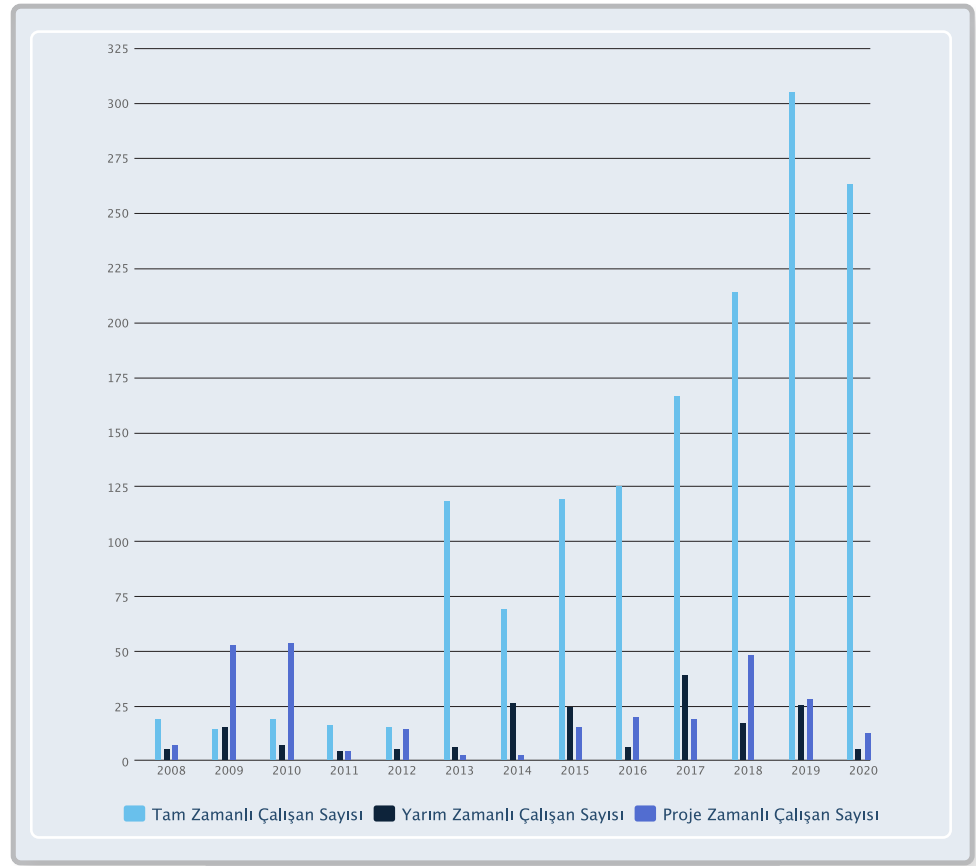
- İzmir’de 2020 yılına kadar derneklerde tam zamanlı çalışan sayısı, proje zamanlı çalışan sayısından fazla olması dikkate değerdir.

Şekil 7: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı – İzmir –

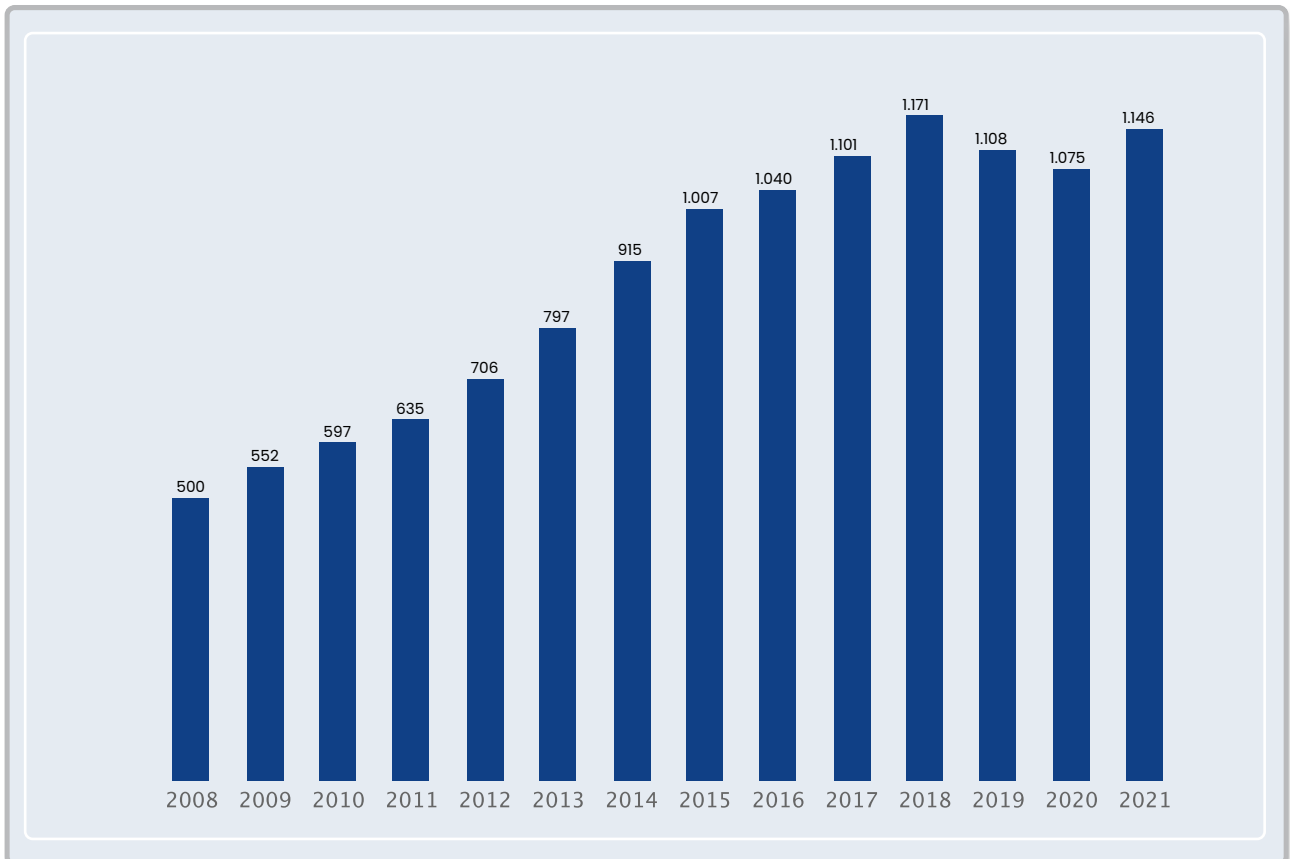


Şekil 8: Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı – İzmir –

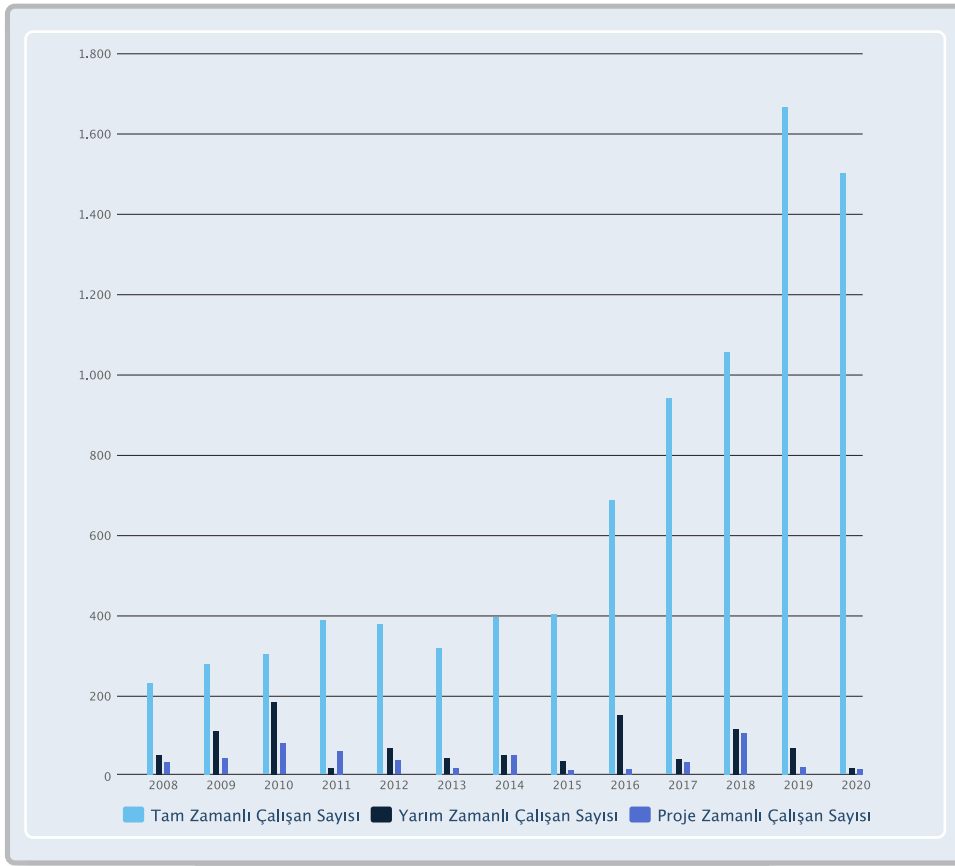
- 2011 yılındaki Suriye'deki çatışmalarla eş zamanlı olarak Şanlıurfa merkezli derneklerde tam zamanlı çalışan sayısının 2020 yılına kadar artan bir eğilim olduğu görülmektedir.



Şekil 9: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı - Şanlıurfa -

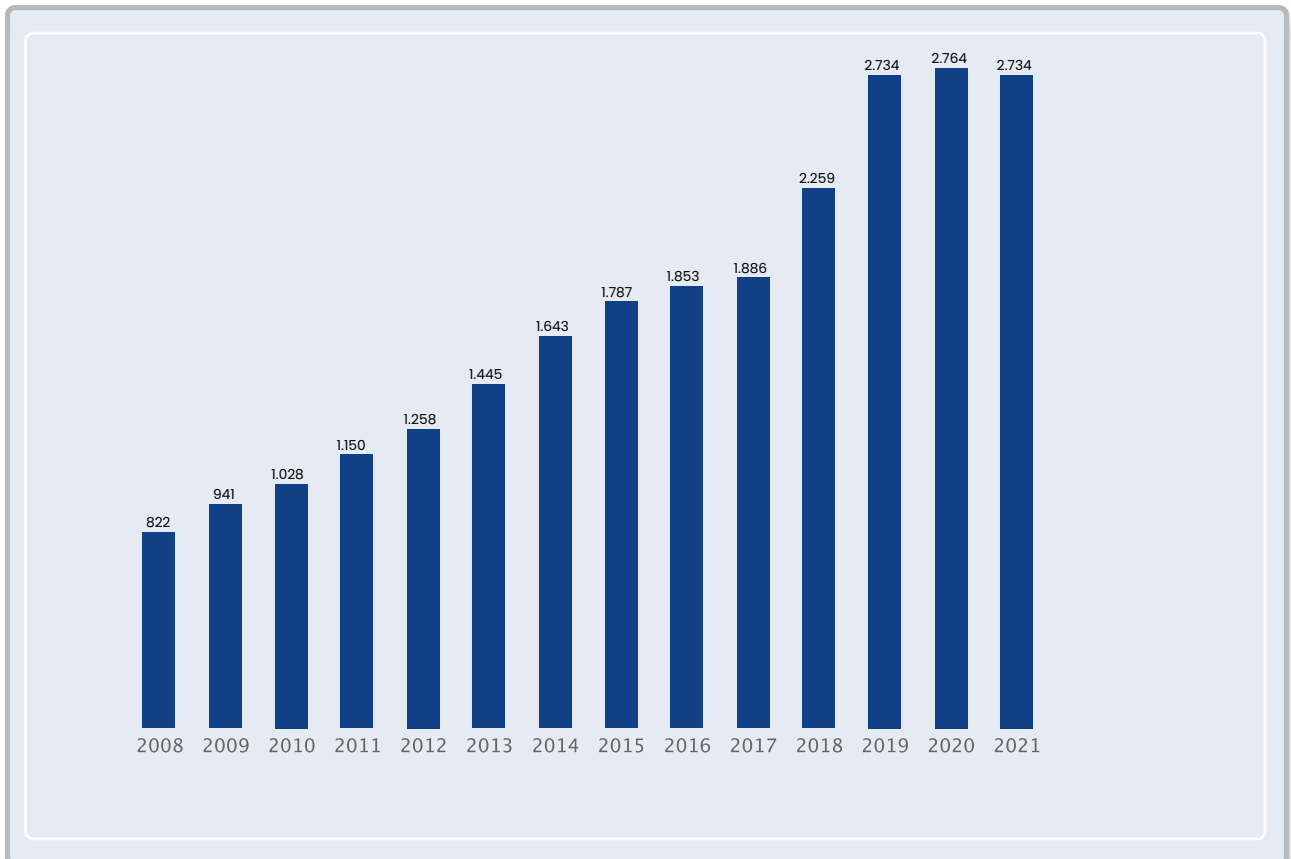


Şekil 10: Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı - Şanlıurfa -



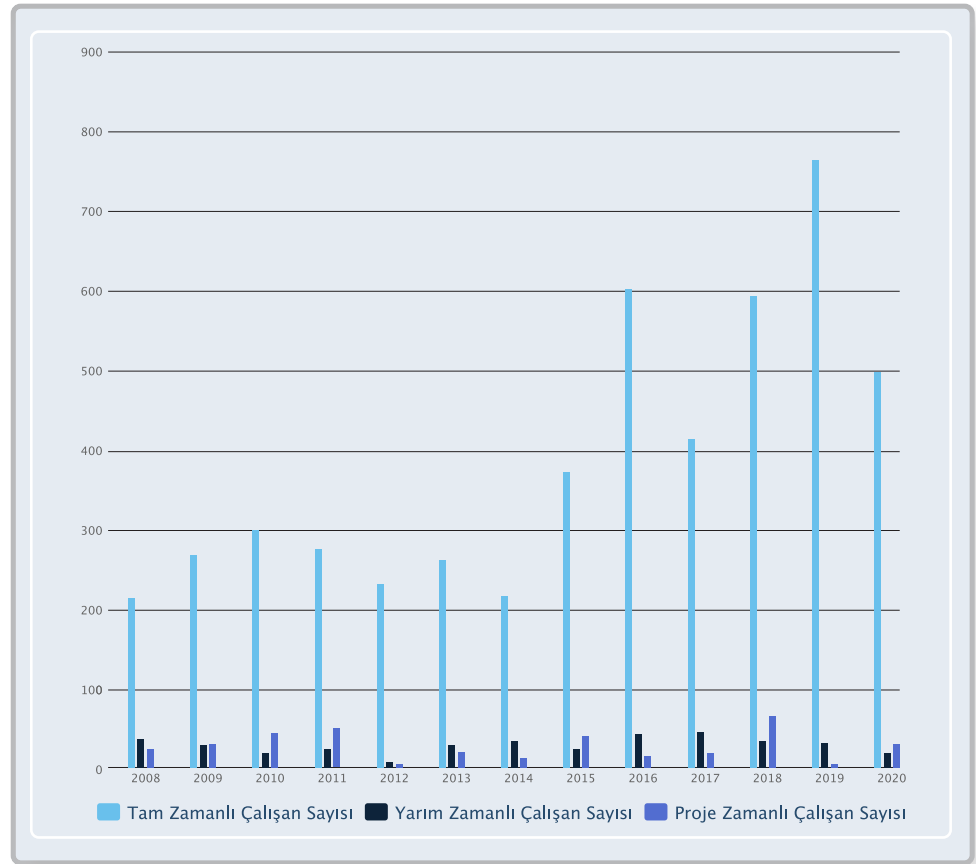
Şekil 11 :Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı - Gaziantep -

• Gaziantep merkezli derneklerde tam zamanlı çalışan sayısının 2020 yılına kadar artan bir eğilim olduğu görülmektedir. Bununla birlikte,T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü 2015 Türkiye Göç Raporu'na göre Geçici Barınma Merkezlerindeki Geçici Koruma Altına Alınan Suriyeli Yabancı sayısındaki birinci il Şanlıurfa idi ikinci il ise Gaziantep'dir. Bu sebeple 2015 yılından sonraki derneklerde tam zamanlı çalışan sayısındaki artış dikkate değerdir.**

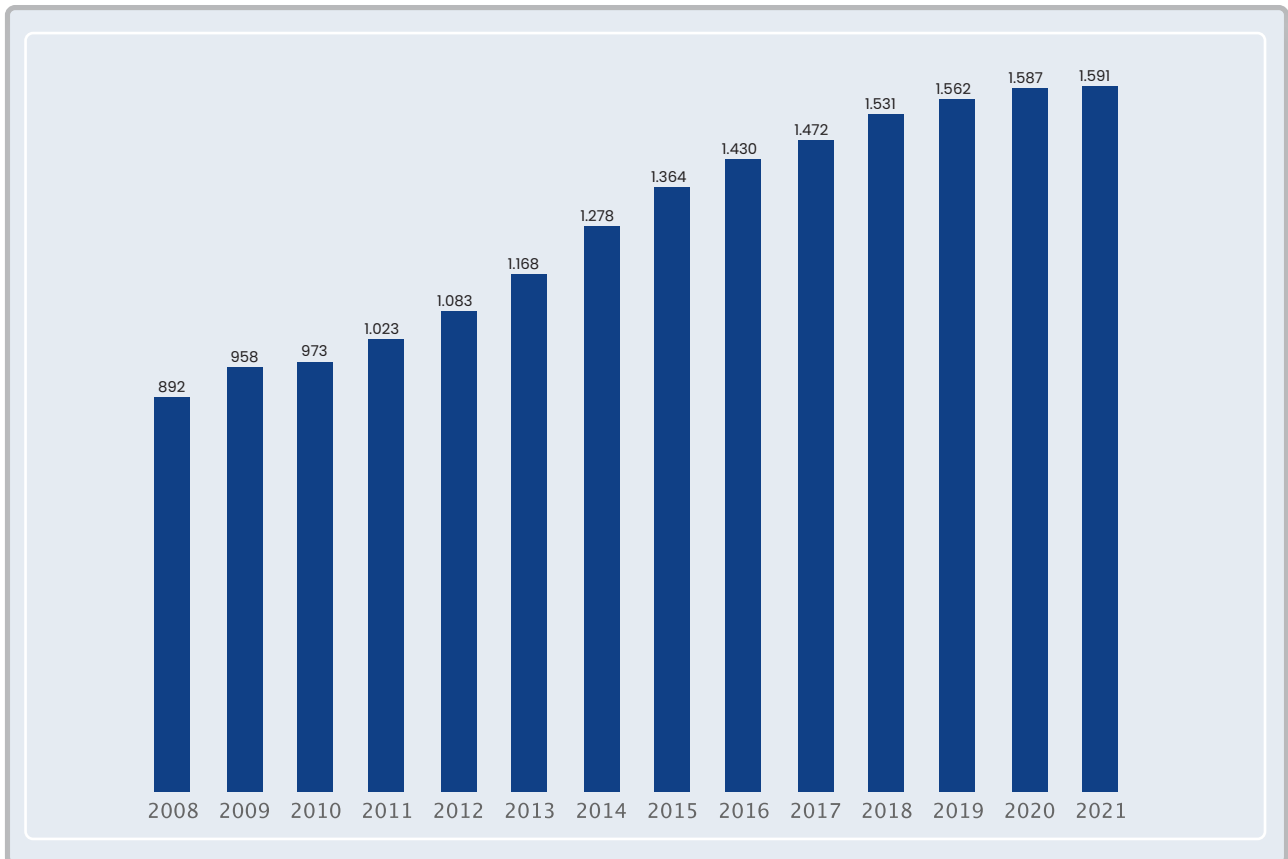


Şekil 12: Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı - Gaziantep -

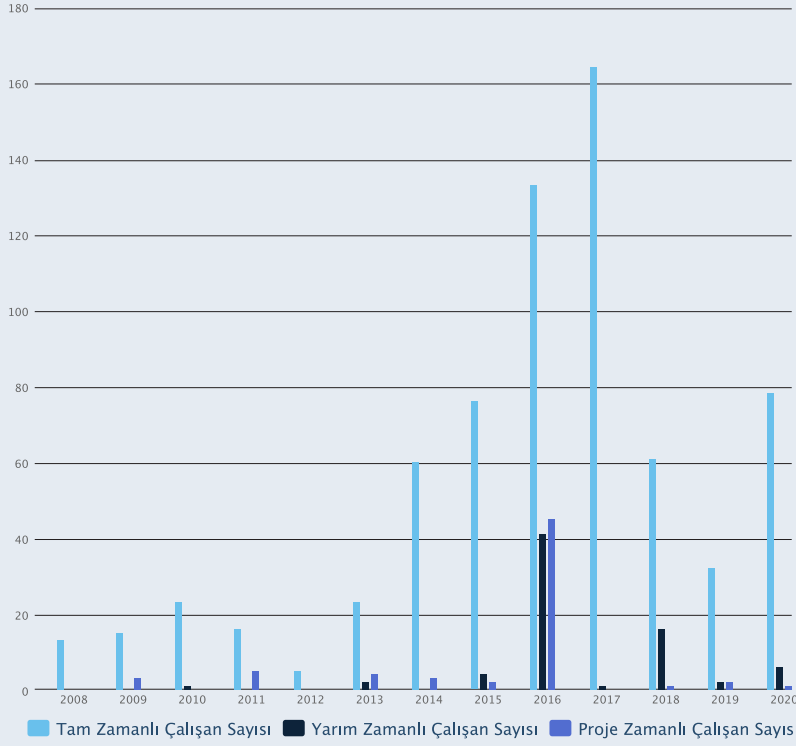
• Diğer illerdeki-
ne benzer olarak,
Hatay'da hem faal
dernek sayısında
hem de yıllara göre
çalışan dernek sayı-
sında kademeli bir
artış gözlemlenmek-
tedir. Tam zamanlı
çalışan sayısındaki
dalgalı seyir dikkate
değerdir.



Şekil 13: Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı - Hatay -

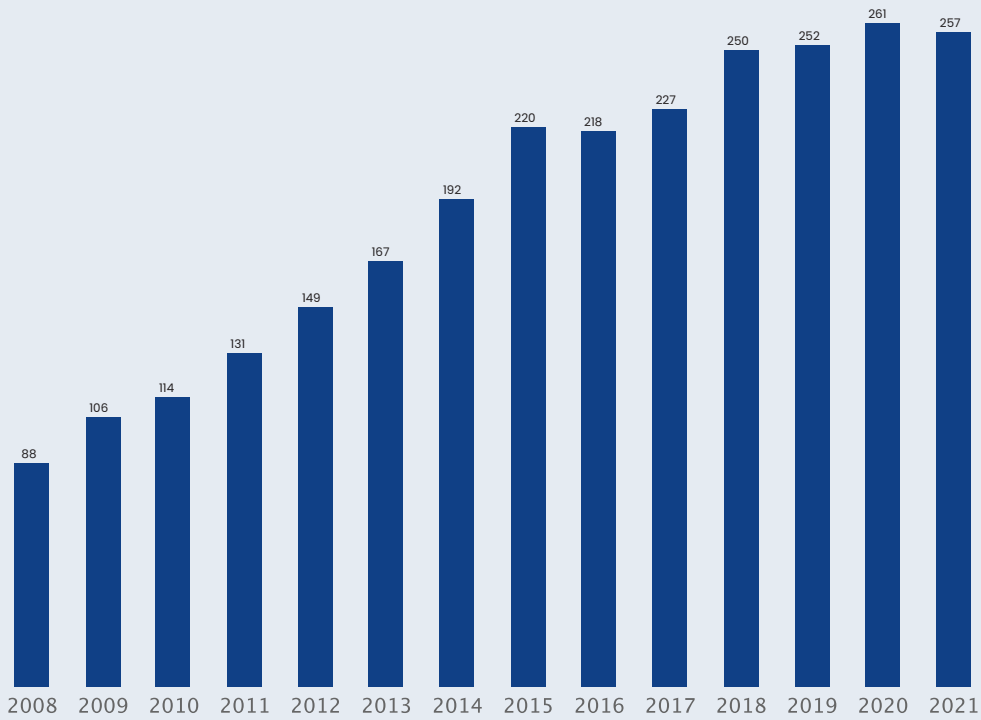


Şekil 14 : Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı - Hatay -



• T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü 2015 Türkiye Göç Raporu'na göre Geçici Barınma Merkezlerindeki Geçici Koruma Altına Alınan Suriyeli Yabancı sayısındaki üçüncü il Kilis'dir. 2015-2017 yılları arasındaki derneklerde tam zamanlı çalışan sayısı diğer yıllara göre belirgin bir şekilde artırmıştır.**

Şekil 15 : Yıllara Ve Süre Tipine Göre Çalışan Sayısı – Kilis –



Şekil 16: Yıllara Göre Faal Dernek Sayısı – Kilis –

*Bu veriler Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü'nden alınmıştır.

**İçişleri Bakanlığı, 2015 Türkiye Göç Raporu (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Nisan 2016), s. 45

Yukarıdaki veriler karşılaştırıldığında, Türkiye'nin doğu illerindeki STÖ'lerin yıllara göre arttığı görülmektedir. Özellikle, Suriye sınırına yakın şehirlerde, 2011 yılında başlayan mülteci kriziyle beraber STÖ'lerin sayısı artış seyrine girmiştir. Covid-19 pandemisinin başlamasıyla beraber 2020 yılında hem STÖ hem de çalışan sayılarında bir düşüş görülmektedir. İstanbul, 2020 yılında 24.971 STÖ sayısı ile Türkiye'deki en geniş kapsamlı sivil toplum ağının olduğu il olarak karşımıza çıkmakta, İstanbul'u hem STÖ hem de çalışan sayıları açısından Ankara ve İzmir takip etmektedir.

Diğer yandan, Vakıflar Genel Müdürlüğü 2021 yılı verilerine göre idari organlarda görev alan kişiler hariç ücretli personel sayısı 17, 278'dir. Gönüllü personel sayısı ise 1.345,599'dur. Yüzdelik olarak vakıflarda yalnızca %1 çalışan bulunmaktadır. dipnot: Bu araştırmada yalnızca dernek ve vakıflarda çalışan kişiler ile görüşüldüğü için diğer STÖ türleri kapsamındaki çalışanların verisi ele alınmamıştır.¹¹

İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü sitesindeki verilere göre son 3 yılda sivil toplum örgütlerinde çalışan sayılarına dair tablo aşağıdaki gibidir:¹²

Tüm Türkiye	2018	2019	2020	2020 İstanbul
Tam Zamanlı Çalışan	41.029	44.785	41.757	12.322
Yarı Zamanlı Çalışan	4.463	6.406	4.717	2.097
Proje Zamanlı Çalışan	18.627	38.702	32.552	19.803
Gönüllü Çalışan	27.756	44.291	36.478	23.044
Maaşlı Çalışan	36.363	45.602	42.547	11.177

Tablo 1: Son Üç Yılda Sivil Toplum Çalışanları ve Gönüllüler - Türkiye Geneli ve İstanbul

Yukarıdaki tabloda son üç yıla ait veriler incelendiğinde, tam zamanlı, yarı zamanlı ve proje zamanlı çalışanların istatistiğine gönüllülerin de dahil edildiğini görülmektedir. Gönüllü olarak sivil topluma emek verenlerin istatistiğe dahil edilmesi, bu üç ayrı kategorideki çalışma alanlarında kaç kişinin maaşlı kaç kişinin gönüllü çalıştığının anlaşılmasına neden olmaktadır. Bu durum, gönüllülük faaliyetlerinin daha çok hangi çalışma biçiminde yoğunlaştığını ve üç ayrı kategorideki maaşlı çalışan oranlarını muğlak bir hale getirmiştir. Her ne kadar bu veriler çelişkili olsa da sivil toplum örgütlerinde gönüllü ya da çalışan sayısına dair önemli bilgiler sunar. Tablodaki bilgiler, 2020 yılında 2019 yılına göre proje bazlı çalışan sayısında düşüş olduğunu gösterse de proje bazlı istihdamın maaşlı çalışanların tümü içerisinde %72'lik bir paya sahip olduğunu da göstermesi açısından önemlidir.

¹¹ Vakıflar Genel Müdürlüğü, "Vakıfların Üye Ve Görev Alan Kişi Sayıları", https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/07vakiflarin-uye-ve-gorev-alan-kisi-sayilari-13082.pdf, 9 Aralık 2021

¹² STİGM, "İllere Göre Derneklerdeki Çalışan Sayıları", erişim 08 Kasım 2021, <https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-gore-derneklerdeki-calisan-sayilari>.

Diğer bir yandan gönüllü çalışanların tüm çalışanlara oranının %45 olması, gönüllü çalışanların emek gücünün, bu alanın ana emek kaynaklarından biri olduğunu göstermektedir.

Sivil toplum üzerine mevcut literatür, sivil alanda yaygın olan proje bazlı çalışmanın çalışanlar açısından profesyonelleşme ve yabancılaşma gibi etkiler doğurduğunu ortaya koymaktadır.¹³ Kısa süreli projeler kapsamında çalışma ve profesyonelleşme, STÖ çalışanları üzerinde sürekli iş arama ve uzmanlaşma becerilerini güncelleme baskısı oluşturmaktadır. Öte yandan bu durum fayda üretmeye çalıştıkları gruplarla bağlarını ve etkileşimlerini de zayıflatabilmektedir. Sivil toplum çalışanları arasında stres, anksiyete, depresyon ve tükenmişlik hislerinin yaygınlığı literatürde incelenen bir diğer sorundur.¹⁴

Her ne kadar Türkiye’deki sivil toplum çalışanlarını konu alan araştırmalar oldukça sınırlı olsa da literatür stres, anksiyete, depresyon ve tükenmişlik hislerinin sivil toplum çalışanları arasında çok yaygın olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla hakların evrensel düzeyde korunması ve güvence altına alınabilmesi için sivil toplum örgütlerinde çalışanların sivil toplumdaki çalışma koşulları, emek sömürüsü, çalışanlara yönelik hak ihlalleri, karar alma süreçleri gibi konuların incelenmesi bir gereklilik haline gelmiştir.

1.2 Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütleri

STÖ’ler hak, ihtiyaç ve yardım temelli olmak üzere üç boyutta ele alınır. Bu bir STÖ’nün yalnızca hak temelli ya da yardım temelinde faaliyet gösterebileceği anlamına gelmemektedir. Avrupa Birliği, insan hakları savunucularını ve hak temelli yaklaşımı şu şekilde tanımlamaktadır:

“İnsan hakları savunucuları, evrensel olarak tanınan insan haklarını ve temel özgürlükleri geliştiren ve koruyan bireyler, gruplar ve toplum organlarıdır. İnsan hakları savunucuları, medeni ve siyasi hakların geliştirilmesi ve korunmasının yanı sıra ekonomik, sosyal ve kültürel hakların geliştirilmesi, korunması ve gerçekleştirilmesinin peşindedir. Ayrıca yerli topluluklar gibi grupların üyelerinin haklarını teşvik eder ve korur. Tanım, şiddet uygulayan veya yayan kişi ve grupları kapsamaz.”¹⁵

Hak temelli STÖ’ler ilk olarak Türkiye’de 1980’lerin sonlarında ortaya çıkmış ve 1990’larda farklı hak alanlarında birçok STÖ’nün kurulmasıyla gelişmiştir. Türkiye’nin 1999’da Avrupa Birliği’ne resmi aday ülke olarak tanınması ve 2005’te katılım müzakerelerinin başlaması, hak temelli STÖ’leri güçlendiren örgütlenme hakkı ve protesto hakkına ilişkin kural ve düzenlemelerin değiştirilmesini kolaylaştırmıştır. Bu siyasi değişimlerle birlikte, hak temelli birçok STÖ, toplumsal sorunlara ve krizlere karşı hem siyasi alanda hem de örgütlenme anlamında aktif aktörler haline gelmiştir.¹⁶ Özellikle, Türkiye’de ekonomik kriz, göç sorunu, kadın hakları, LGBTİ+ hakları, çevre, demokratik haklar gibi konularda STÖ’ler aktif bir rol almaya başlamıştır. İktidarın evrensel haklar üzerindeki artan baskısı, bu baskının ana akım medya tarafından görmezden gelinmesi ve hatta bu organların iktidarın propaganda aracı olarak faaliyet göstermesinin ardından, Türkiye’deki STÖ’ler krizlerin nedenlerini ve sonuçlarını toplumsal zemine yaymak için faaliyet göstermiş; böylece hak temelli STÖ’lerin aktivizmi, toplumun daha farklı kesimlerinden ilgi görmüştür. Öte yandan, Türkiye’de artan hak ihlalleri,

¹³ Fesih Bayraktar, “Neo-liberalleşme, Sivil Toplum Kuruluşları ve Projecilik: Eleştirel Bir Bakış”, (Amme İdaresi Dergisi 2017). 105-142.

¹⁴ Bakır, E. “Riskli gruplarla çalışma yürüten sivil toplum kuruluşu gönüllülerinde depresyon, anksiyete, stres ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi”. (Hasan Kalyoncu Üniversitesi 2017) 1-73; Mesut, M. “Örgütsel tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi; bir sivil toplum kuruluşu üzerinde araştırma”. (Marmara Üniversitesi 2019). Tez Koleksiyonu (35691)

¹⁵ Commissioner for Human Rights, “Human Rights Defenders”, Official Web Page, Council of Europe, 2008.

¹⁶ Markus, Ketola. “Europeanization and Civil Society: Turkish NGOs as instruments of change ‘Civil Society in Turkey’ 2013, 58-81.

işsizlik ve krizler nedeniyle STÖ'ler, faaliyetlerini yürütme ve finansal açıdan var olma amacıyla donör kurum veya kuruluşların destekleriyle projelerini yürütmektedir. Bu krizlere karşı yürütülen tüm çalışmalarda ise faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi için insan kaynağı kilit bir rol oynamaktadır. STİGM verilerine göre Türkiye'de derneklerin yüzde 1,24'ü hak ve savunuculuk dernekleri olarak kategorilendirilmiştir.¹⁷

Hak temelli STÖ'lerin rolü; insan haklarının korunmasını ve gelişmesini sağlamak, bu amaç için kamuoyu oluşturmak, yurttaşları ve bireyleri devletin baskısına karşı korumak, insan haklarının hukuk aracılığı ile korunmasını sağlamak, insan hakları bilincini oluşturmak, konuyu gündemleştirmek, demokratik siyasal sistemlerde temsil ettiği hedef gruba yönelik savunuculuk ve politika üretmek, temsil, katılım, denetim işlevlerini yerine getirmektir. STÖ'ler hedefleri doğrultusunda çevre haklarının, medeni ve siyasi hakların, ekonomik, sosyal, kültürel hakların korunması ve gelişmesi için izleme-değerlendirme, raporlar ve araştırmalar yayınlama; projeler, etkinlikler, lobicilik, kamuoyu oluşturma, eğitim verme gibi faaliyetler yürütmektedir. Savunuculuk ve hak temelli faaliyet yürüten STÖ'ler, hükümet gibi politik güçler üzerinde baskı unsuru oluşturması, politikaya etki etmesi, politika önerileri üretmesi ve belirleyici olabilmesi nedeniyle ayrı bir öneme sahiptir.

Bu faaliyetlerin ve projelerin gerçekleşmesi için emek veren, hakların korunması ve güvence altına alınması için mücadele eden çalışanların çalışma koşullarının durumu sivil toplumun güçlenmesi açısından belirleyicidir. Bu nedenle, bu araştırmada katılımcılar tarafından hak temelli yaklaşımı benimsediği beyan edilen STÖ'lerin çalışanları ile görüşülmüştür

¹⁷ Bu veri STİGM (Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü)'nün resmî sitesinden alınmıştır. Sivil toplum örgütleri (dernekler), faaliyet alanını belirtirken kategori seçmelidir. Hakların evrenselliği, bölünmezliği, ilişkisel olması nedeniyle Türkiye'de 1, 24 olarak belirtilen değer daha fazladır. Diğer yandan, vakıflar arasında da hak ve savunuculuk temelli çalışan vakıflar da bulunmaktadır. <https://www.siviltoplum.gov.tr/derneklerin-faaliyet-alanlarına-gore-dagilimi>

2 Türkiye’de Sivil Toplum Çalışanlarının Yasal Hakları

Sivil toplum örgütleri dernekler, vakıflar, sendikalar, kooperatifler, meslek odaları ve diğer sivil inisiyatifler anlaşılmaktadır. Bu yapılar benzer gibi görülmelerine rağmen farklı yasal mevzuatları vardır. Türkiye’de STÖ’ler genel olarak dernek ya da vakıf statüsü altında kurulmaktadır. STÖ çalışanları, diğer iş kollarında çalışan işçilere benzer olarak, İş Kanunu’na, Türk Borçlar Kanunu’na ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu tabidir. Derinlemesine ve odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular kapsamında, STÖ çalışanlarının anayasal hakları ve hak ihlalleri karşısında hangi mekanizmaları harekete geçirebileceğine dair bilgi düzeylerinin sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle, işçi hakları bağlamında sivil toplum çalışanlarını bilgilendirmek amacıyla yasak haklara dair bir bölüm eklenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

STÖ Türü		Çalışma Konusu ve Üyeleri	İfade Şekli ve Örnek
Dernekler		Sağlık, eğitim, teknik, sanat vb.	Örneğin TUSGAD, Ege Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, Sağlık Teknisyenleri Derneği
Vakıflar		Sağlık, eğitim, teknik, sanat vb.	Örneğin Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı, Cüzamla Savaş Vakfı
Sendikalar		Sağlık, eğitim, teknik vb.	Örneğin sağlık işçileri sendikası, Petrol İş Sendikası
Odalar	TOBB ve Bağlı Odalar, Uluslararası Boyut	Sanayi, ticaret, girişimcilik, teknik vb. (genellikle il ismi ile birlikte ifade ediliyor)	Örneğin Kütahya Ticaret ve Sanayi Odası, Ege Bölgesi Sanayi Odası, Gezmiş Ticaret Odası, Deniz Ticaret Odaları
		Uluslararası boyut: Sanayi, ticaret, girişimcilik, teknik vb. (federasyon ve oda / chamber)	Dünya Odalar Federasyonu (World Chambers Federation, WCF), Milletlerarası Ticaret Odası (International Chamber of Commerce, ICC), Avrupa Ticaret ve Sanayi Odaları Birliği (EUROCHAMBERS), Balkan Odaları Birliği (Association of Balkan Chambers, ABC) vb.
	Diğer Odalar ve Birlikler	Sağlık, teknik, eğitim vb. (mühendislik, mimari, hekimlik, inşaat, elektrik, elektronik...vb.)	Örneğin TMMOB, diş hekimleri odası vb.
	Esnaf ve Sanatkâr Odaları	Ticari, teknik, sağlık, girişimcilik vb. (ayakkabıcılık, bakkallık, berberlik, büfecilik, çiçekçilik, kasaplık, kahvecilik, fırıncılık, fotoğrafçılık... vb.)	Örneğin Kayseri Çiçekçilik Odası, İstanbul teknisyenler odası vb.)
Kooperatifler		Ticari, teknik, girişimcilik vb.	Çorum Esnaf Sanatkâr Kredi ve Kefalet Kurulu Kooperatifleri, İstanbul yapı Kooperatifleri Birliği
Kulüpler		Sağlık, eğitim, teknik vb.	Galatasaray Spor Kulübü vb.
Diğer Mesleki STÖ’ler		Spor, sağlık, eğitim, hukuk, gazetecilik, teknik vb.	Örneğin gazeteciler cemiyeti vb.

Tablo 2: Sivil Toplum Örgütlerinin Türleri

Kaynak: Özmutaf, Nezih Metin. “Mesleki Sivil Toplum Kuruluşları Kapsamında Üniversite Öğrencilerinin Algıları.” Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi 3, no. 4 (2011): 37-38.

9075 sayılı Dernekler Kanunu¹⁸ 2. Maddesi tarafından dernekler, “kazanç paylaşımı dışında kanunlarla yasaklanmamış ve belirli bir ortak amacı gerçekleştirmek üzere en az yedi gerçek veya tüzel kişinin, bilgi ve çalışmalarını sürekli olarak birleştirmek suretiyle oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kişi topluluğu” olarak tanımlanmıştır.

Sendikaların kuruluşu ve yöntemi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu¹⁹ ile mevzuata geçirilmiştir. Kuruluşlar, bu kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uygun ve önceden izin alınmaksızın kurulur (Madde 3). Sendika üyeliği anayasal bir haktır ve 25. Madde’nin 2. bendinde “İşverenin bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan veya ayrı bir sendikaya üye olan işçiler arasında bir ayrım yapamayacağı” belirtilmiştir. Aynı maddenin 5. bendinde ise sendikal nedenlerle iş sözleşmesi feshedilen işçi, 4857 sayılı kanunun 20. ve 21. maddelerine göre dava açma hakkına sahiptir.

Bir sendikanın Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisinin şartları 41. Maddede “kurulu olduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girecek iş yerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde, bu işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir” şeklinde belirtilmiştir.

Türkiye’de STK’lar söz konusu olduğunda Toplu İş Sözleşmesi yetkisini elinde bulunduran kurum Sosyal-İş Sendikası’dır. Bağımsız Emek Sendikası ve Umut-Sen Sendikası gibi örgütlü işçi mücadelesine katkı sağlamak, grev süreçlerini yönetmek, sivil toplum alanında işçi hakları konusunda bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştiren sendikalardır.

Çalışma biçimleri temel olarak bordrolu ve bordrosuz olarak ikiye ayrılmaktadır. Bordrolu çalışanlar İş Kanunu’na tabidir ve çalışma sürelerine göre tam süreli ya da kısmi süreli olarak ayrılmaktadır. Bordrosuz çalışanlar ise proje zamanlı olarak çalışma biçimi kapsamında Türk Borçlar Kanunu’na bağlıdır. Burada önemli olan iş ilişkisinin nasıl kurulduğu ve tespiti. Yaygın kanının aksine, stajyer olarak çalışma doktor ve avukatlık gibi belirli bazı meslekler haricinde özel bir statü olarak değerlendirilememiştir.

2.1 Bordrolu İşçiler

Tam zamanlı çalışan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu’na²⁰ tabidir ve bu kanunun öngördüğü kapsam ve ilkeler üzerinden hakları belirlenmiştir. İşçilerin dil, din, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri ayrımcılık türlerine karşı İş Kanunu’nun 5. maddesi işçilerin haklarını korumaya almıştır. İş Kanunun 8. maddesinde sözleşme türleri ele alınmıştır. İş sözleşmesi, işçinin iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işveren işçiye en geç iki ay içerisinde çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, fesih şartlarını ve ücret ve ek ücretleri belirttiği bir sözleşme vermekle yükümlüdür.

¹⁸ Dernekler Kanunu (DK), Resmî Gazete Sayı No. 25649 (23 Ekim 2004), Kanun No. 5253, md.2

¹⁹ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, Resmî Gazete Sayı No. 28460 (7 Kasım 2012), Kanun No. 6256

²⁰ İş Kanunu (İK), Resmî Gazete 25134 (10 Haziran 2003), Kanun No. 4857

2.2 Çalışma Süreleri ve Biçimleri

Kanunun 13. Maddesinde tam süreli (zamanlı) ve kısmi süreli (part-time) çalışanların hakları belirlenmiştir. Kısmi süreli çalışan işçinin maaşı oransal olarak asgari ücretin altında olamaz. Kısmi süreli çalışanın maaşı ise işyerinde tam süreli çalışan emsal işçiye göre belirlenir.

Kanunun 14. Maddesi, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma standartlarını belirleyen maddedir. Covid-19 pandemisiyle beraber yeni bir biçim kazanan uzaktan çalışma pratiğinin yeni standartlarının belirlenmesi önemli bir ihtiyaç halini almıştır. İşverenler, yol ve yemek masraflarının uzaktan çalışma sürecinde ihtiyaç dahilinde olmadığını iddia ederek bu maliyetlerden kaçınmışlardır. Bunun aksine, evden çalışma süresi boyunca işçilerin kullandığı elektrik ve internet giderlerinin de işveren tarafından karşılanmaması yasadaki diğer bir boşluğa işaret eder. Bununla birlikte çalışma saatlerinin belirsizleşmesi, pandemi döneminde uzaktan çalışma koşullarında cisimleşen bir hak ihlali oluşturmaktadır.

2.3 Ücret

İş Kanunu'nun 32. maddesine göre, genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Aynı maddesinin 2. fıkrasında, ücret, ikramiye, prim ve bu gibi niteliklerdeki ödemeler, işçinin adına ait bir banka hesabına yatırılması belirtilmiştir.

İş Kanunu'nun 34. maddesinde, ücreti ödeme gününün üzerinden herhangi bir sebep olmaksızın 20 gün geçmiş olmasına rağmen işçinin ücreti ödenmemişse, işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. İşveren, işçinin ücretini alamamasından dolayı yapmadığı yükümlülüklerinden dolayı işçinin iş sözleşmesini fesh edemez. Bu işçinin yerine başka bir işçi istihdam edemez ya da bu işleri başka birilerine yaptıramaz.

2.4 Fazla Çalışma Hakkı

41. Madde, fazla çalışma (mesai) ücretlerinin düzenlendiği bölümdür. Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır ve işçinin rızasına bağlı olarak gerçekleşir. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesiyle ödenmelidir. İşverenler, kimi günler mesai saatleri içerisinde işçiden daha yoğun bir tempoda çalışmasını ve “daha iyi bir performans” göstermesini bekleyerek işçilere ödenecek mesai ücretinden kurtulmayı hedeflerler. Bunun dışında, mesai süresini aşan çalışmaların tespiti ve ödemesinin yapılması pek çok kurumda gerçekleşmeyen bir olgu ve ihlal edilen bir hak olarak karşımıza çıkar. Ayrıca fazla çalışma sürelerinin tespitinin ve ödemesinin yapılması birçok kurumda gerçekleşmeyen bir durumdur.

2.5 Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Yıllık ücretli izin hakkı, iş yerinde iş başladığı günden itibaren, deneme süresi dahil olarak, bir yılını doldurmuş bütün işçilere tanınmış bir haktır. Bu haktan vazgeçilmesi kanunen yasaklanmıştır.

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

daha az izin verilemez.

2.6. Dinlenme Hakkı

Ara dinlenme hakkı, işçinin çalışma süresine ve yoğunluğuna göre ayarlanmaktadır. Ara dinlenme süreleri 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre:

- Günde dört saat veya daha az sürelerde çalışan işçiler, on beş dakika,
- Günde dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar çalışan işçiler, yarım saat,
- Günde yedi buçuk saatten fazla çalışan işçiler, bir saat ara dinlenme hakkına sahiptir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresine dahil edilemez.

2.7. Genel Tatillerde Çalışmama Hakkı

İş Kanunu'nun 44. maddesinde, ulusal bayramlarda ve genel tatil günlerinde, işçinin çalışıp çalışmayacağı iş sözlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılır.

47. maddede ise iş kanuna tabi işçilerin genel tatil günlerinde çalıştıklarındaki ücretleri belirlenmiştir. Buna göre, genel tatil günlerinde işçiler çalışmazsa, günlük ücretlerinin tamamı ödenir. Eğer genel tatil günlerinde çalışırlarsa, ek bir günlük ödeme işveren tarafından işçiye ödenmek zorundadır.

2.8. İşçinin İşten Ayrıldığı Durumlardaki Hakları

Bir işçinin işten çıkartılması için işveren tarafından haklı gerekçelerle işten çıkartılması gerekmektedir. Haklı sebepler olmaksızın işten çıkartılan işçilerin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alma doğabilir.

İşveren işçinin işten çıkartılmasında aşağıdaki gerekçeleri iddia edemez.

- Sendika üyeliği, çalışma saatleri dışında sendika faaliyetlerine katılmak.
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari adil makamlara başvurmak
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

a) Kıdem Tazminatı

İşveren tarafından geçerli bir sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin mahkemelerce ya da özel hakem tarafından geçersizliği ortaya konulduktan sonra, işveren işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmakla yükümlüdür.

İşveren işçiyi bir ay içerisinde başlatmaz ise, işçiye on dört aylık veya on sekiz aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Kıdem tazminatı, haksız/geçersiz sebeplerle yapılan feshin sonuçlarındandır.

b) İhbar Tazminatı

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işverenin, işçiye sözleşmesini feshini bildirmesi zorunludur. Bu bildirimi yapmamış işveren, işçiye tazminat ödemek zorundadır.

2.9 Bordrosuz İşçiler

Proje zamanlı çalışanların sözleşme tanımları, kapsamı ve hakları Türk Borçlar Kanunun²¹ 393. Madde ile 447. maddeler arasında düzenlenmiştir. Kanuna göre hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır.

46. Maddede ücret ödemesinin her ayın sonunda yapılacağı ancak taraflarca daha kısa sürelerde yapılmasının kararlaştırılması halinde, belirlenen zaman aralıklarında yapılabileceği vurgulanmıştır. Yine ücretlerin korunması açısından 407. maddede ücretin, işverenin işçiden alacağı ile takas edilemeyeceği belirtilmiştir.

Madde 417’de işvereni, işçinin işyerinde psikolojik baskıya, cinsel tacize maruz kalmaması açısından gerekli bütün tedbirleri almakla ve iş güvenliği açısından da bütün koşulları sağlamakla yükümlü hale getirmiştir.

Deneme süresi en fazla 2 ay olabilir ve işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır. İşveren, işin görülmesinin gerekli olduğu her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde geçimi için zorunlu olan harcamaları ödemekle yükümlüdür (Madde 414). İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durumu/koşulu buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür (Madde 421).

²¹ Türk Borçlar Kanunu (TBK), Resmî Gazete Sayı No. 27836 (4 Şubat 2011), Kanun No. 6098, md. 393-447

2.10. Sigorta Kapsamı

STÖ çalışanlarının, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun²² 4a maddesi kapsamında sigorta işlemleri yapılmaktadır. Sigorta başlangıcı çalışmaya, mesleki ve teknik eğitime ya da staja başladığı tarihten itibaren başlatılır. Prim ödemeleri ise hak edilen ücretler, prim ve ikramiye niteliğindeki her çeşit ödeme ve o ay içinde işveren tarafından yapılan özel sağlık sigortaları ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarın brütü alınarak yapılmaktadır. İşveren, işçinin sigorta primlerini düzenli ve eksiksiz bir şekilde yatırmalıdır. İşveren, işçinin primlerini eksik yatırıyorrsa, işçinin İş Kanunu'nun 24. Maddesi uyarınca derhal fesih hakkı ve kıdem tazminatı talep etme hakkı doğabilir.

Anayasada gönüllü çalışmanın tanımı, sınırlılıkları, görevlerinin belirlendiği herhangi bir mevzuat bulunmamaktadır.

²² Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SGKGSS), Resmî Gazete Sayı No. 26200 (16 Haziran 2006), Kanun no. 5510

3

Araştırma Metodolojisi

Friedrich Ebert Stiftung tarafından desteklenen ve Universitas Sosyal Araştırmalar Merkezi tarafından yürütülen ‘Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu’ araştırması, Sivil Alan Dayanışması’nın gönüllüleri ile ön hazırlık çalışmalarının ardından araştırma çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın tasarımı aşağıda belirtilmektedir.

3.1 Araştırma Tasarımı

‘Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu’ araştırması hak temelli çalışan STÖ’lerde, çalışan haklarına ve örgütsel işleyişe dair sorunlar, faaliyet alanlarına ve STÖ’lerin bulunduğu illere göre farklılık göstermektedir. Çalışanların çalışma koşulları, ayrımcılık, hak ihlalleri, karar alma mekanizmaları ve örgüt içi ilişkiler kapsamında yaşanan deneyimlerin, araştırmanın bizatihi öznesi olan çalışanların aktarımıyla daha derinlemesine irdelenebileceği öngörüldüğü için yöntemsel çoğulcu yaklaşım benimsenmiştir. Bu nedenle çevre, çocuk, engelli, insan hakları, demokrasi ve ifade özgürlüğü, kültür, LGBTİ+, mülteci/göç²³ gençlik, kadın hakları alanlarında faaliyet gösteren ve Türkiye’nin çeşitli bölgelerindeki STÖ’leri kapsayacak şekilde derinlemesine görüşmeler organize edilmiş; nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği uygulanmıştır. Diğer yandan, derinlemesine görüşmeleri desteklemesi ve derinlemesine görüşmelere dahil edilemeyen bileşenler için de kapsayıcı olması amacıyla sivil toplum medyasında yaygınlaştırılan web tabanlı google form anket tekniği uygulanarak veriler toplanmıştır.

3.1.1 Kapsam

‘Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu’, farklı alanlarda faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinde ücretli ve gönüllü çalışma deneyimi olan kişilerle gerçekleştirilmiştir. Sivil toplum çalışanlarının sorunları, ihtiyaçları, iyi uygulamaların neler olabileceği bağlamlarında bir dizi toplantı gerçekleştirilmiş; 2019 Aralık ayında yayınlanan gözlem raporu da baz alınarak bu rapor hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında sivil toplumda çalışanların mevcut durumu; iyilik halleri, çalışma ilişkileri, ayrımcılık, mobbing deneyimleri, katılım koşulları, kurumlarına ilişkin tutum belgeleri, politika belgelerinin işlevliği gibi bağlamlarda analiz edilmiştir. Araştırmanın amacı, sivil toplum alanında Türkiye’deki çalışanların mevcut koşulları ortaya koymak, analiz etmek ve sivil toplum alanında çalışanların güçlenebileceği olanakları tartışmaya açmaktır. Bununla birlikte araştırma, sivil toplumda çalışanların haklarının izlenmesi, korunması ve gözetilmesi için savunuculuk yönünü güçlen-

²³ Suriye krizi ile birlikte Türkiye’ye göç edenler geçici koruma statüsünde yer almaktadır. Bu alanda çalışanlar kendi çalışma alanlarını günlük dilde bu şekilde tanımladıkları için bu araştırmada da mülteci/göç alanı olarak belirtilmiştir.

dirmeyi de hedeflemektedir. Rapor, ulusal veya uluslararası sivil toplum örgütlerinin yürüttüğü ya da ilerleyen süreçte yürüteceği faaliyetlerde çalışanların iyilik halini ve haklarını nasıl gözeticeğine ilişkin öneriler de ortaya koymaktadır.

3.2 Araştırma Amacı

Hak temelli sivil toplum örgütlerinde farklı alanlarda çalışan sivil toplum emekçilerinin sorunları ayrılmaktadır. Bu nedenle, sivil toplum emekçilerinin sorunlarına yönelik örgüt ve topluluk kültürü oluşturarak kapsamlı bir araştırma yapmak, öncelikle sorunları ortaya koyarak meşruiyet kazanmasını ve görünür hale getirilmesini amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra sivil toplum örgütleri, donör kurumlar, sendikalar, merkezi ve yerel yönetimler, karar alıcılar gibi konunun tüm aktörlerinin sivil toplum emekçilerinin maruz kaldığı emek sömürüsüne ve hak ihlallerine karşı farkındalığının güçlenmesini hedeflemektedir. Bu bağlamda, araştırma sürecinin beş amacı bulunmaktadır.

- A** Türkiye’de sivil toplum örgütlerinde çalışanların hakları ve sorunları konusunda kapsamlı bir araştırma olmadığı için öncelikle sorunların tespit edilmesi, sivil toplum örgütlerinde insan kaynağı olan sivil toplum emekçilerinin, çeşitli kaygılarla informal olarak dile getirdikleri hak ihlallerinin,²⁴ bir araştırma kapsamında bilimsel olarak analiz edilerek, ihtiyaçların ve hak ihlallerinin ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin tespit edilmesi
- B** Sivil toplum örgütlerinde çalışanların -var ise- maruz kaldıkları hak ihlalleri, mobbing ve ayrımcı yaklaşım ve uygulamaların ortaya konulması
- C** Söz konusu ihlal ve uygulamalara karşı çalışanların deneyim ve pratiklerinin ve bu ihlal ve uygulamaların nasıl giderilebileceğine ilişkin çözüm önerilerinin ifade zemini bulması
- D** Hak temelli sivil toplum örgütlerinde çalışma ilişkileri bağlamında çalışma koşullarının ortaya konması pandemi sürecinde çalışma koşullarındaki yaşanan değişimin aktarılması
- E** Karar alma süreçlerinde, çalışanların katılımı ve kapsayıcılık -varsa- güçlüklerin belirtilmesi
- F** Elde edilen bulgular ışığında, çalışanın iyi olma halinin gözetilmesi için ne tür politikalar ve denetim mekanizmaları oluşturulması gerektiği konusunda önerilerin geliştirilmesi

3.2.1 Yöntem

Bu araştırmada, birden fazla yöntemin aynı ana kullanıldığı yöntemsel çoğulculuk benimsenmiştir. Bu bağlamda sivil toplum örgütlerinde çalışanların (örneklemenin) çalışma ilişkileri bağlamında deneyimleri, yaklaşımları, tutumları, iyilik haline ilişkin önerileri ve sorunları analiz edilmiştir. Derinlemesine görüşmelerden elde edilen verileri desteklemesi amacıyla anket bulguları da analize dahil edilmiştir. Buna ek olarak mülteci/göç alanında faaliyet gösteren

²⁴ Kudret Çobanlı, “‘Toplumsal fayda’sı Yaman Akdeniz’i kurtarır mı?’, News, ÇatlakZemin (Temmuz 2021)., Eylül Açıklol - Şeyma Keskin, “Türkiye’de Sivil Toplum Örgütlerinde Gönüllü ve Ücretli Çalışan Haklarının Gözlem Raporu”, (Universus Sosysal Araştırmalar Merkezi, 2020)., “Filmmor Çalışanları: Filmmor’da Sömürü Ve Şiddete Maruz Kaldık”, News, Sanataat (Şubat 2021)., Sultan Eylem Keleş, “Mavi Kalem’de sendikacı olmanın diyeti”, News, Artigerçek (Nisan 2021).

STÖ’lerin sayısındaki artış sebebiyle insan kaynağının ulaşılabilir olması, bu alanda çalışanlar ile odak grup görüşmesi yapılmasına olanak tanımıştır. Diğer yandan kadınların ve LGBTİ+ bireylerin maruz kaldığı toplumsal ayrımcılığın sistematik karakteri, bu alanda çalışan STÖ’lere siyasi baskının artması, kaynak yaratma ve proje bazlı çalışma gibi unsurların yaygın olması gibi nedenlerle kadın ve LGBTİ+ alanında çalışanlarla odak grup görüşmesi yapılmasına karar verilmiştir. Ancak kadın odak grubu çıkar çatışması nedeniyle değerlendirme dışında bırakılmıştır.

Hakların güvence altına alınması, korunması ve geliştirilmesi bakımından faaliyetler ve projeler geliştiren hak temelli STÖ’lerin çalışanlarına yönelik çalışma koşulları, karar alma mekanizmasına katılım gibi alanlardaki tutumunun politik bir ön kabul zemini barındırdığı görüşüyle yalnızca hak temelli STÖ’lerde çalışanlar odağa alınmıştır. Bu bağlamda derinlemesine görüşmeler, hak temelli bir yaklaşımla faaliyet yürüttüğünü ifade eden STÖ’lerde çalışan katılımcılar ile gerçekleştirilmiştir.

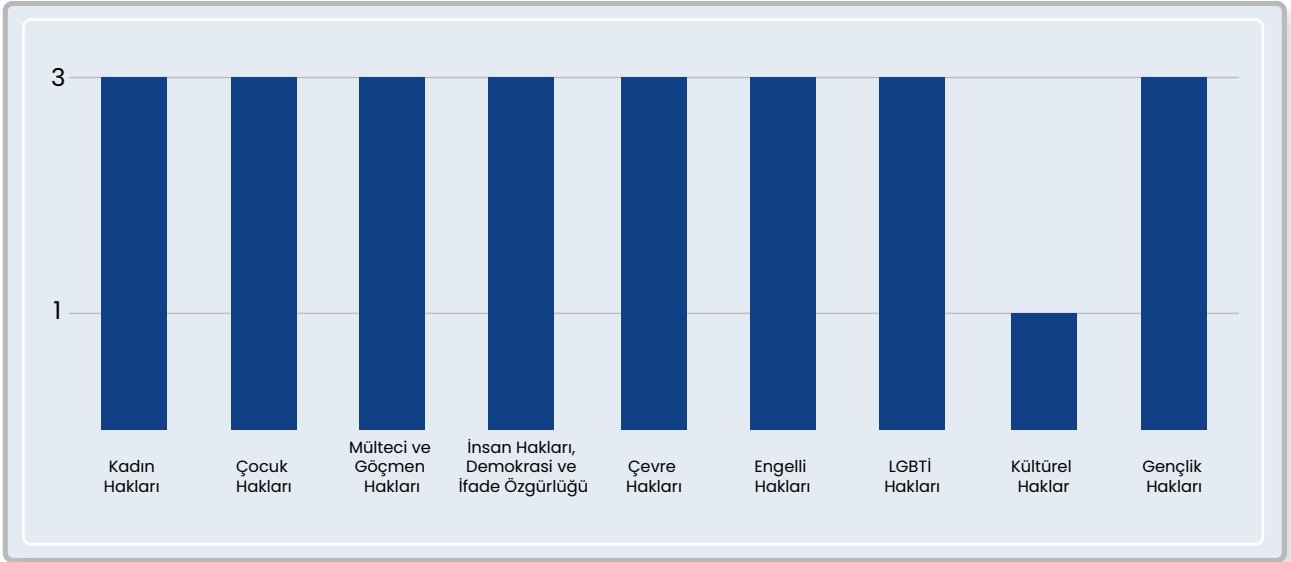
Bu araştırmada, önsözde de ifade edildiği üzere STÖ’lerde belirli ve belirsiz süreli olarak herhangi bir şekilde ücret alan sivil toplum emekçileri, çalışan olarak nitelendirilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları kurumların ve kişilerin gizliliğini zedeleyebilme olasılığı nedeniyle alıntılarda yalnızca cinsiyet kimliği belirtilmiştir. Bununla birlikte kurum, sayı ve kişi isimleri anonimleştirilmiştir.

Hak temelli faaliyet yürüten STÖ’lerde, çalışan haklarına ve örgütsel işleyişe dair konular faaliyet alanlarına ve STÖ’lerin bulunduğu illere göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle araştırma kapsamında kadın hakları, LGBTİ+ hakları, insan hakları/demokratik kitle örgütleri, gençlik hakları, çocuk hakları, mülteci/göçmen hakları, çevre ve kültürel haklar alanlarında faaliyet gösteren STÖ’lerle görüşülmüş ve coğrafi çeşitlilik gözetilmeye çalışılmıştır. Ancak organik olarak, çalışanlar hem anket verilerinde hem derinlemesine görüşmelerde İstanbul ilinde dikkate değer bir biçimde kümelenmiştir. Yanı sıra mülteci/ göç alanında çalışanların çoğunluğu Gaziantep ve Şanlıurfa illerinden katılım sağlamıştır.

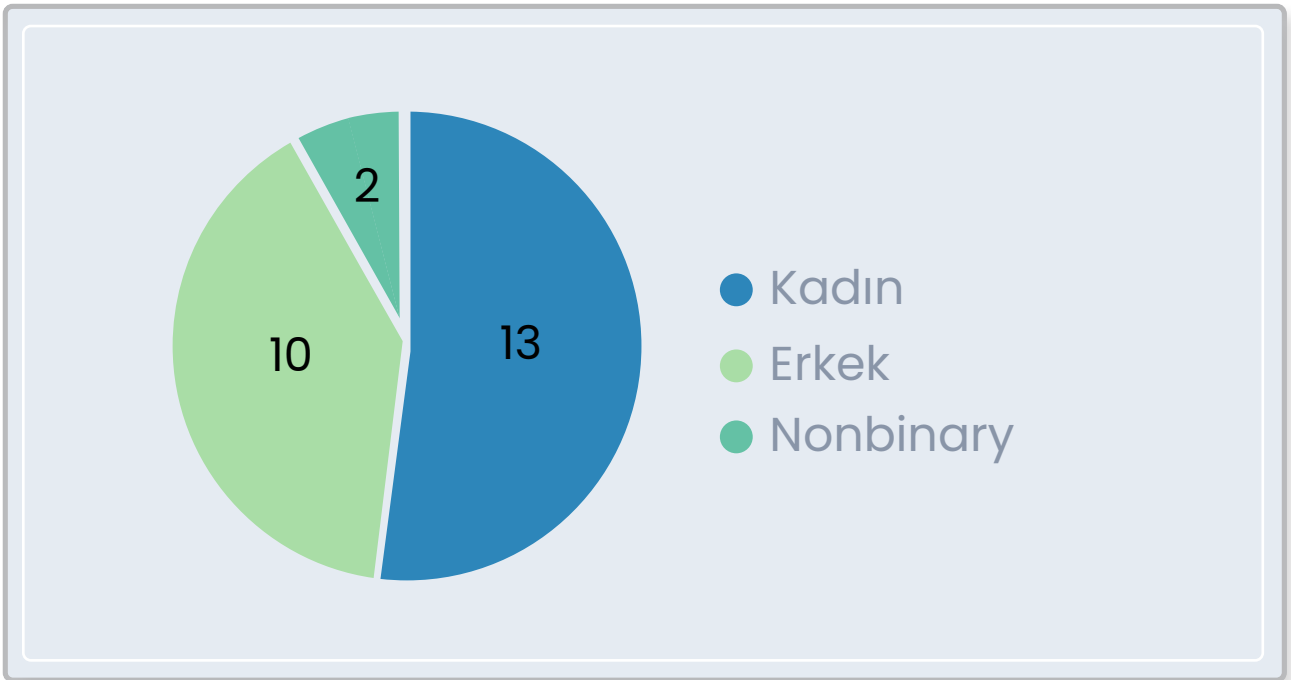
Nitel veri toplama yöntemi olarak seçilen derinlemesine görüşme, sivil toplumda çalışanlar ile çevrimiçi şekilde gerçekleştirilmiştir. Nicel veri toplama yöntemi olarak seçilen anket ise web tabanlı olmak üzere tesadüfi örneklem ile gerçekleşmiştir.

3.2.2 Örneklem

Çalışma alanına bağlı olarak sorun ve ihtiyaçların farklılık göstermesi nedeniyle dernek ve/veya vakıf statüsünde olan çevre, çocuk, engelli, insan hakları/demokrasi/ifade özgürlüğü, kültür, LGBTİ+, mülteci/göç, gençlik ve kadın hakları alanında her bir kategoride üç çalışan ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Ancak, kültür alanında ücretli olarak çalışan ve gönüllülük esasına dayalı katılım sağlamak isteyen katılımcı bulunamamıştır. Diğer yandan engelli hakları konusunda gönüllülük esasına dayalı çalışmanın daha yaygın olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle kapsayıcı olmak adına engellilik alanında görüşme yapılan katılımcıların biri çalışma türü açısından gönüllüdür. Örneklem grubu belirlenirken STÖ’nün hak temelli çalışmalar yapıyor olması ve cinsiyet eşitliği gözetilerek her alanda eşit sayıda kişi ile görüşülmesi hedeflenmiştir.



Şekil 17: Derinlemesine Görüşme Katılımcı Sayısı ve Alanları



Şekil 18: Derinlemesine Görüşmelere Katılan Katılımcıların Cinsiyet Kimliği Dağılımı

Dokuz ayrı çalışma alanında cinsiyet kimliği 13 kadın, 10 erkek, 2 Nonbinary olmak üzere toplamda 25 kişi ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların sivil toplum örgütlerinde çalışan olarak ortalama deneyim süresi 7,72 yıl ve ortalama yaş ise 31,69'dur.

Bölgesel olarak en fazla Marmara'da İstanbul olmak üzere 25 farklı hak temelli sivil toplum örgütünde çalışan ile derinlemesine görüşme yapılmıştır.

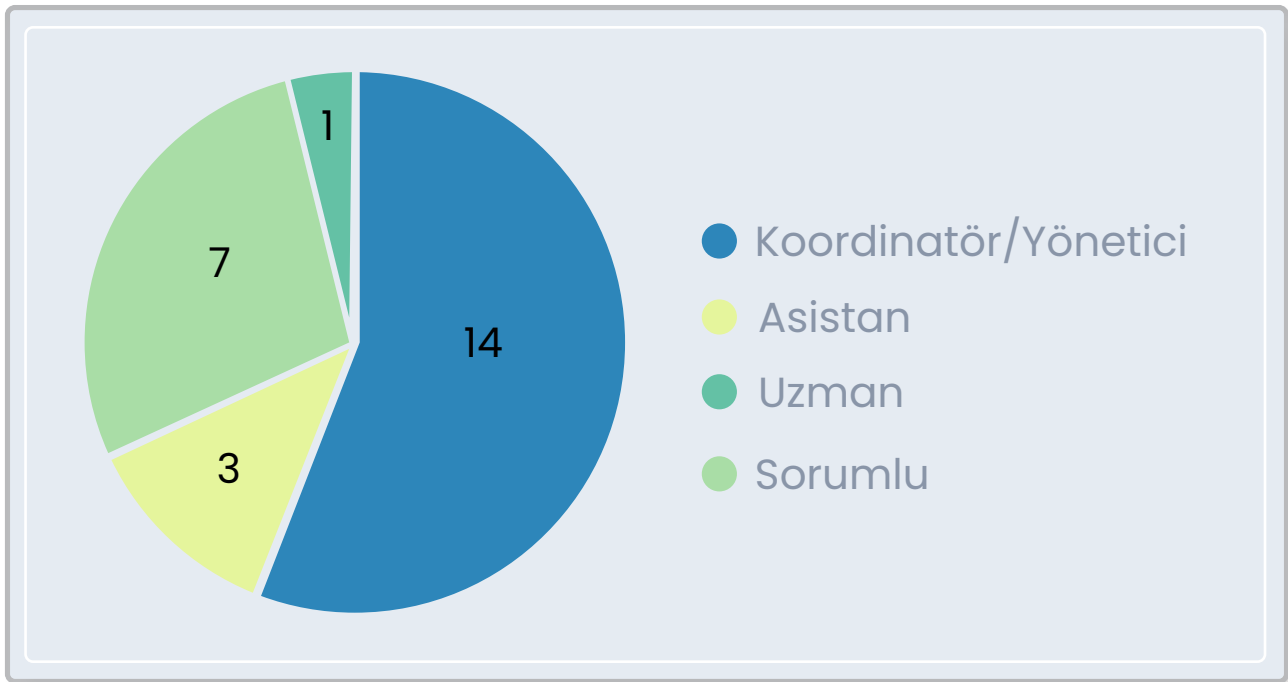
9 çalışan, saha alanına bağlı olarak proje bazlı veya STÖ'nün merkez ofisinden ayrı olarak birden fazla şehirde çalışmaktadır.

Katılımcıların sivil toplum örgütlerinde çalışan olarak ortalama deneyim süresi 7,72 yıl ve ortalama yaş ise 31,69’dur.

14 katılımcı koordinatör veya proje yöneticisi, 3 katılımcı asistan, 7 katılımcı sorumlu, 1 katılımcı uzman olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte, 7 katılımcı koordinatörlüğün yanı sıra görev tanımının dışından iş yaparak eğitimlik, lojistik, iletişim gibi alanlardaki uzmanlıkları da yerine getirmektedir.

Diğer yandan, sivil toplum medyasında yaygınlaştırılan tesadüfi örneklem olarak ‘Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu’ kapalı uçlu anket tekniği ve likert ölçek uygulanmıştır.²⁵

Ankete katılım sağlayan 109 veriden 5’i veri doğrulama testinde geçerli çıkmamış, 4 katılımcının verisi ise yönetim kadrosu olması nedeniyle ele alınmamış ve toplamda 9 katılımcının verileri değerlendirilmemiştir.



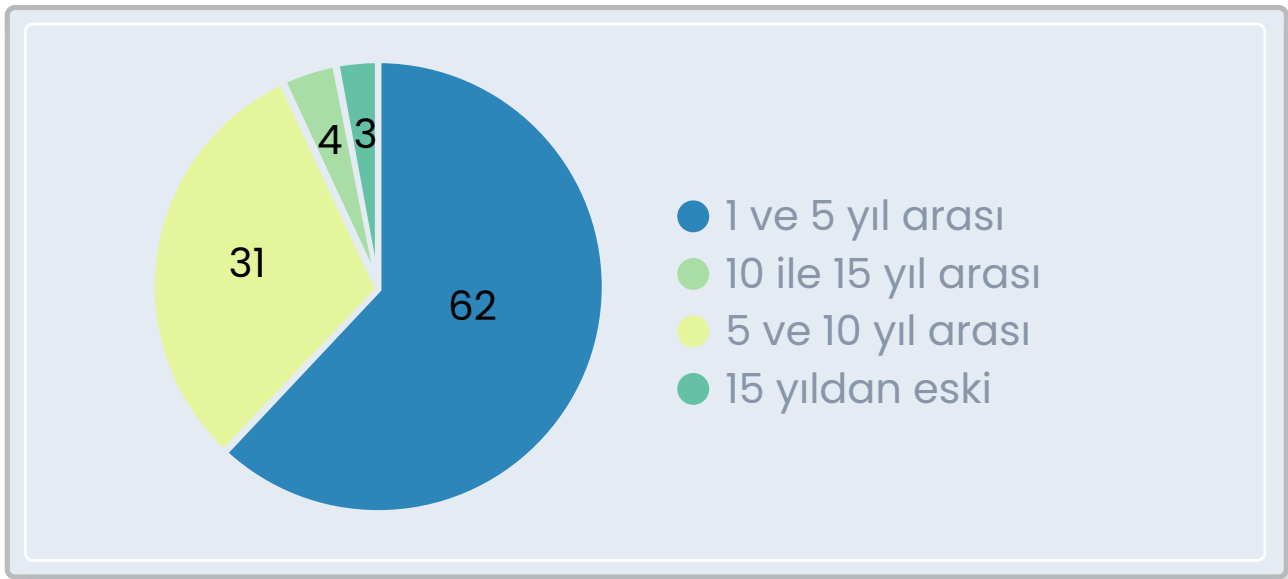
Şekil 19: Derinlemesine Görüşmeye Katılanların Görevleri

²⁵ Anketin verileri yorumlanırken analizin daha doğru ve okunaklı olması adına bazı soruların seçeneklerinde yeniden kategorilendirmeler yapılmıştır. Anketin katılımcıları arasında “6. Faaliyet gösterdiğiniz (ya da son olarak içinde bulunduğunuz) sivil toplum örgütünün temel çalışma alanı hangisidir?” sorusuna çalıştıkları kurumları yazmışlardır. Söz konusu kurumlar alanlarına göre dağıtılmıştır. “15a. Eğer evet ise, hangi tutum belgeleri bulunuyor?” sorusuna “diğer” seçeneği eklenmiştir. “17a. Eğer evet ya da kısmen ise, maruz kaldığınız ayrımcılık veya mobbing deneyimini/ deneyimlerini nasıl tarif edersiniz?” sorusuna “sözlü şiddet (bağırma, ses yükseltme, azarlama), tehdit” seçeneği eklenmiştir. “18a. Eğer evet ise, yaşadığınız ayrımcılık ya da mobbing durumu karşısında nasıl bir yol izlediniz?” sorunun seçeneklerine “diğer” seçeneği eklenmiştir. “19. Eğer yönetim kuruluna ya da STÖ’nüzdeki ilgili mekanizmaya şikayette bulunduysanız nasıl bir sonuç aldınız?” sorusuna “işten kovuldum” seçeneği eklenmiştir.



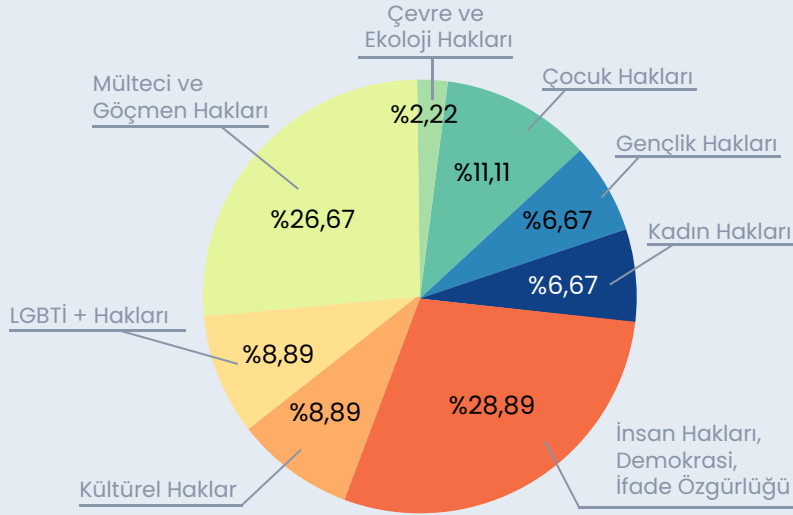
Ankete katılım sağlayan 100 sivil toplum çalışanının cinsiyet kimliği, çalışma alanı, sivil toplumda deneyim süresi, aşağıdaki tablolarda sayı ve/veya yüzdelik dağılımlar üzerinden belirtilmiştir.

Ankete katılım sağlayan çalışanların yaş ortalaması 31,2'dür. 62 katılımcının sivil toplum örgütlerindeki deneyim süresi 1 ila 5 yıl, 31 katılımcının sivil toplum örgütlerindeki deneyim süresi 5 ila 10 yıl, 4 katılımcının sivil toplum örgütlerindeki deneyim süresi 10 ila 15 yıl arasındadır; 3 katılımcının sivil toplum örgütlerinde deneyim süresi 15 seneden fazladır.



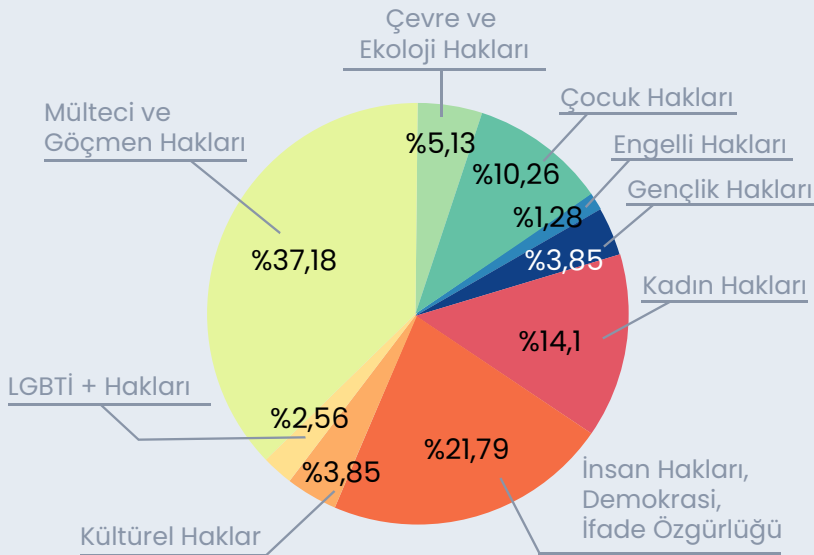
Şekil 20: Ankete Katılım Sağlayanların Deneyim Süresi

İnsan hakları, demokrasi ve ifade özgürlüğü alanında çalışanların şehirlere göre dağılımı İstanbul, Ankara ve İzmir'dir. Mülteci/göç hakları alanında çalışanların şehirlere göre dağılımı Gaziantep, Şanlıurfa ve İstanbul'dur. Kadın, LGBTİ+, gençlik, kültürel, çocuk hakları alanında çalışanlar İstanbul'da kümelenmiştir. Engelli ve çevre hakları alanında çalışanların yoğunlaştığı şehirler ise İstanbul, Çanakkale ve Denizli'dir.

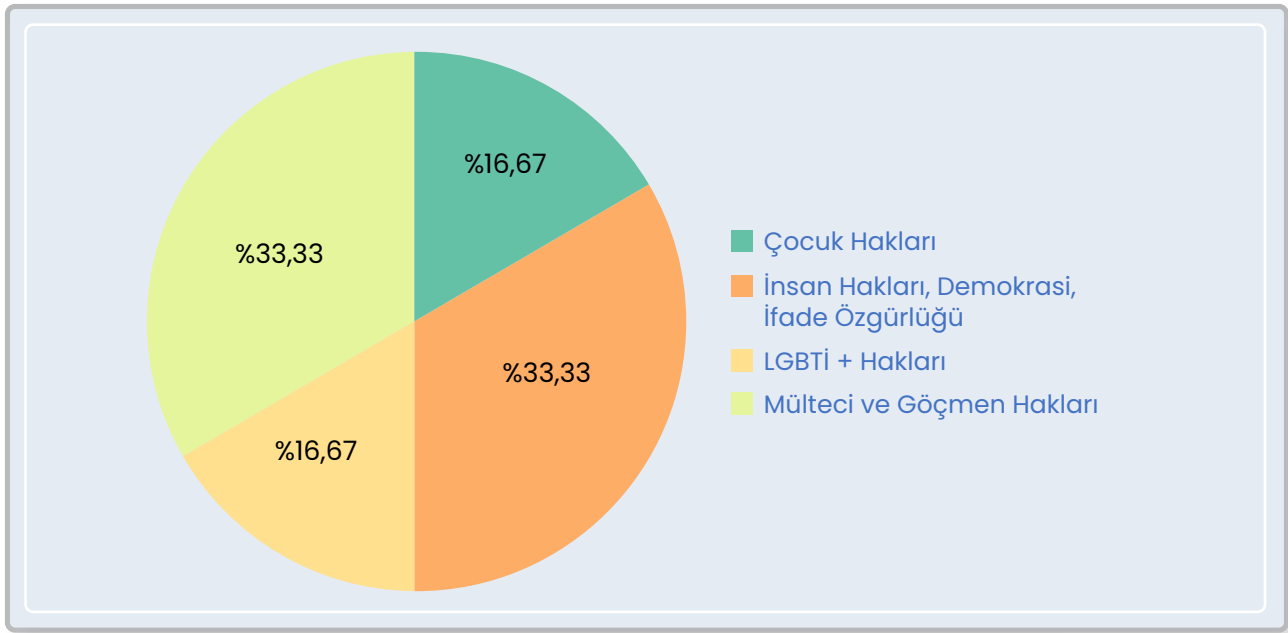


Şekil 21: Ankete Katılım Sağlayan Sivil Toplum Çalışanlarının Çalışma Alanı ve Cinsiyeti Dağılımı -Erkek -

Hakların bölünmez bütünlüğü nedeniyle sivil toplum örgütlerindeki çalışma alanı tek bir alanla sınırlı kalmayabilmektedir. Dolayısıyla, 31 katılımcı çalışma alanını kültürel/ çevre hakları ve/veya mülteci/ kadın hakları gibi birden fazla olarak tanımlamıştır.



Şekil 22: Ankete Katılım Sağlayan Sivil Toplum Çalışanlarının Çalışma Alanı ve Cinsiyeti Dağılımı -Kadın -



Şekil 23: Cinsiyet Kimliği Belirtmeyenler

Ankete katılım oranına bakıldığında insan hakları, demokrasi, ifade özgürlüğü/mülteci ve göçmen hakları öne çıkmıştır. Diğer yandan engelli ve çevre alanında ankete katılım oranı dikkate değer biçimde düşüktür. Cinsiyet bağlamında bakıldığında; çocuk, kadın ve mülteci/göç hakları alanları kadınlar ve cinsiyet belirtmek istemeyenlerin ağırlık olduğu alanlardır.

3.3. Araştırma Süreci Çalışmaları

Araştırma öncesinde sivil toplum örgütlerinde çalışmış veya halihazırda çalışan kişilerin geri bildirimleri ve sivil alan dayanışmasının katılımcılarının katkılarıyla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme soruları hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış soruların kategorileri:

- A** Sivil toplumda çalışma motivasyonu ve mevcut çalışma ilişkileri/koşulları
- B** Ayrımcılık ve mobbing
- C** Karar alma süreçleri ve mekanizmaları

Nitel analizi desteklemesi, daha erişilebilir ve kapsayıcı olması amacıyla sivil alan dayanışmasının katılımcılarının maruz kaldığı hak ihlalleri ve deneyimleri gözetilerek anket soruları hazırlanmıştır.

3.3.1 Araştırma Ekibi

Örneklem grubunun belirlenmesi, anket sorularının ve yarı yapılandırılmış soruların hazırlanmasının ardından Sivil Alan Dayanışması'nın katılımcılarından oluşan araştırma-uy-

gulama çalışma ekibi kurulmuştur. Sivil Alan Dayanışması’nın toplantıları sonucunda örneklem grubuna bağlı çalışacak kişiler belirlenmiştir. Araştırma ekibinin görüşmeleri gerçekleştirilmesi için iki kriter belirlenmiştir:

1. Sivil toplum örgütlerinde insan kaynağının geniş ve yaygın olmaması nedeniyle katılımcıların gizliliğini gözeterek derinlemesine görüşme yapacak kişinin ilgili alanda doğrudan faaliyet göstermemiş olması,
2. Sivil toplum ve/veya sosyal bilimler alanında deneyim sahibi olmasıdır.

Sivil Alan Dayanışması katılımcılarının deneyimsel katkıları araştırmanın yürütülmesine önemli bir katkı sağlamıştır.

3.3.2 Veri Toplama

‘Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu’ hakkında anket çalışması, 17 Mart 2021 tarihinden 14 Temmuz 2021 tarihine kadar sürmüştür. Anket analizi *Power BI* ve *Arc GIS Insights* programları üzerinden gerçekleştirilmiştir.

10 kişiden oluşan araştırma ekibi Mayıs 2021 tarihinde çevrimiçi derinlemesine görüşmelere başlamıştır. Çevrimiçi derinlemesine görüşmeler ve odak grup görüşmeleri Eylül 2021 tarihinde tamamlanmıştır. Görüşmeler tamamen gönüllülük esasına dayanarak yapılmıştır. Katılımcılar, araştırma hakkında bilgilendirilmiş, gizlilik ve onay formu iletilmiştir. Her bir derinlemesine görüşme ortalama 45 ila 60 dakika arasında sürmüştür. Tüm görüşmeler, görüşmeyi yapan araştırma ekibi tarafından deşifre edilmiştir. Derinlemesine görüşmelerde kategorilendirilen (a) demografik bilgiler (b) sivil toplumda çalışma ilişkileri ve koşulları (c) ayrımcılık ve mobbing (d) sivil toplum çalışanlarının karar alma süreçlerine katılımı ve kapsayıcılık olarak dört temel konuda farklı veri seti hazırlanmıştır. Derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular temalar üzerinden kategorize edilerek yorumlanmıştır. Verilerin analizi için her bir kategoride tüm deşifreler yalnızca raporlayanlar tarafından değerlendirilerek alt temalar oluşturulmuştur.

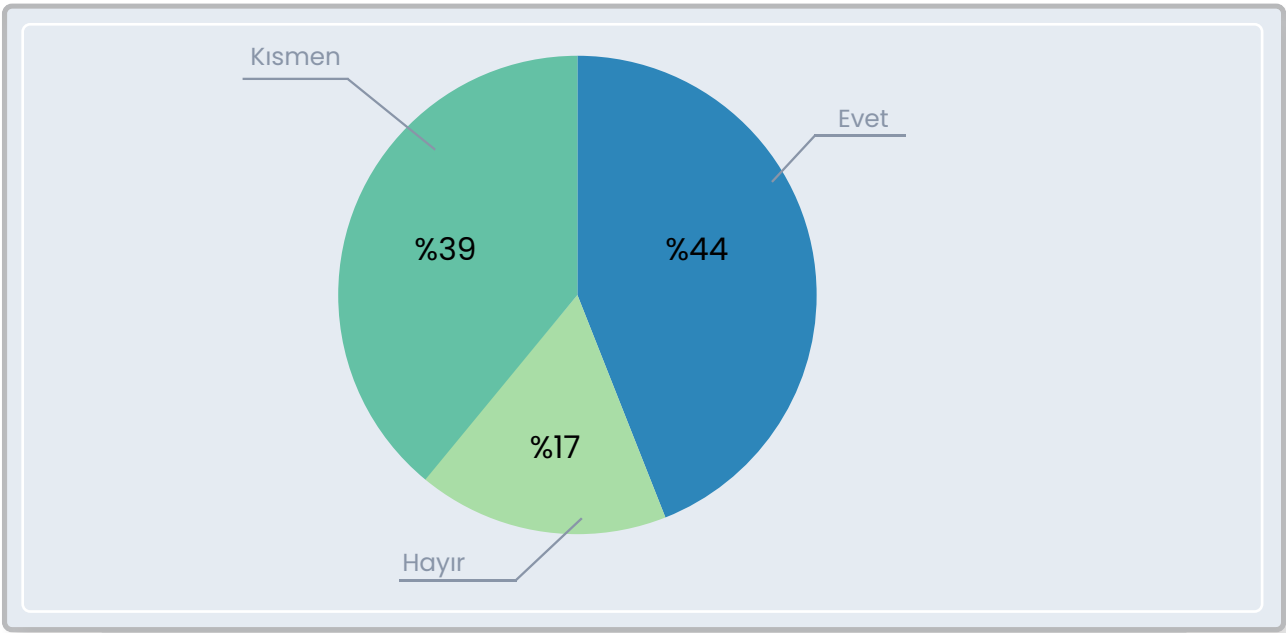
3.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Nisan 2021 tarihinde resmi olarak ulusal pandemi kapanmalarının söz konusu olduğu bir dönemde başlamıştır. Araştırma ekibinin araştırma tasarımı süresince yüz yüze toplantılar gerçekleştirememesi, fikir alışverişi süreçlerini olumsuz etkilemiştir. Söz konusu derinlemesine görüşmeler ve odak grup görüşmeleri Zoom programı üzerinden çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.

Odak grup görüşmelerinin pandemi kısıtlamalarının kalktığı yaz aylarına denk gelmesi, çevrimiçi toplantılara katılım isteğinin azalmasına sebep olmuştur. Kültürel Haklar alanında derinlemesine görüşmeye gönüllü katılımcı bulunamamıştır. Öte yandan veri toplama süresince yaşanan bir diğer zorluk, katılımcıların derinlemesine görüşmelere odak grup görüşmelerinden daha istekli olmalarıdır. Katılımcılardan bazıları odak grup görüşmelerinde ifşa şüphesi, faille karşılaşma ihtimali gibi nedenlerle odak grup toplantılarına katılmaktan çekinmişlerdir.

4. Bulgular

Çalıştığı sivil toplum örgütünün çalışmalarını hak temelli bir yaklaşımla gerçekleştirdiğini düşünenler %44, kısmen gerçekleştirdiğini düşünenler %39 ve çalıştığı sivil toplum örgütünün çalışmalarının hak temelli olmadığını düşünenler ise %17'dir. Mülteci ve göçmen hakları alanında faaliyetler yürütülürken hak temelli yaklaşım çoğunlukla kısmen görülmektedir. İnsan hakları, demokrasi ve ifade özgürlüğü, kültür ve LGBTİ+ hakları alanında çalışanlar ise çalıştığı STÖ'nün hak temelli yaklaşımı benimsediğini dile getirmektedir.



Şekil 24: Anket Katılım Sağlayan Sivil Toplum Çalışanlarının Çalıştıkları STÖ'lerin Faaliyetlerini Hak Temelli Perspektif ile Gerçekleştirme Algısı

Bulgular beş ana başlıkta ele alınmıştır:

- A** Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışma İlişkileri ve Emek Sömürüsü
- B** Ayrımcılık ve Mobbing
- C** Karar Alma Süreçlerinde ve Örgütsel Yapılarda Katılımcı Mekanizmalar
- D** Sivil Toplum Çalışanlarının Hak İhlallerine Karşı Mücadele Pratikleri
- E** Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışma İlişkilerine Yönelik İyileşme Önerileri

Çalıştığı sivil toplum örgütünün çalışmalarını **hak temelli bir yaklaşımla** gerçekleştirdiğini düşünenler **%44**, **kısmen gerçekleştirdiğini düşünenler %39** ve çalıştığı sivil toplum örgütünün çalışmalarının **hak temelli olmadığını düşünenler ise %17'dir.**

4.1. Sivil Toplumda Çalışma İlişkileri ve Emek Sömürüsü

Sivil toplum örgütlerinin 1990’lardan itibaren AB, BM, konsolosluklar ve uluslararası fon kurumları tarafından fonlanması, çalışma alanlarının genişlemesine ve insan kaynağına olan ihtiyacın artmasına yol açmıştır. Diğer yandan bu genişlemeye karşıt olarak, örgütlenmenin kendisine ve koşullarına ilişkin zeminin kayganlaştığına dair politik eleştiriler de oldukça yaygındır. Bugün gelinen noktada ise işçi-işveren ilişkisinin hâkim olduğu, İş Kanunu’na göre istihdamın gerçekleştiği bir alandan söz edilmektedir. Çalışma koşullarının ve şartlarının hukuki bir zemini olmakla birlikte iş yapma kültürü sivil toplum örgütlerinde duygusal ve politik emek yoğun bir alan olarak işlemektedir. Çalışma ilişkileri bağlamında emek sömürsüne ve hak ihlallerine yol açan unsurlar üç ana kategoride ele alınmıştır:

A Dönemsel Çalışma: Projecilik

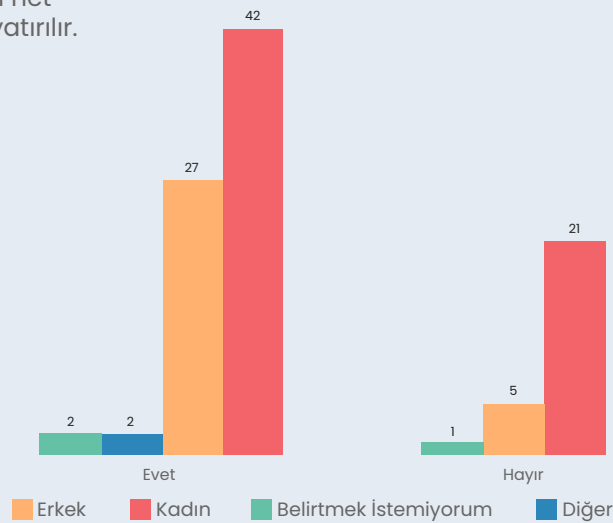
B Pandemi Sürecinde Çalışma Şartları

C Emek Sömürüsünden Duygusal Sömürüye: Çalışma Motivasyonun Retoriği

Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarının %73’ünün sigortaları çalıştıkları STÖ’ler tarafından net maaşları üzerinden yatırılırken, %27’sinin sigortaları net maaşları üzerinden yatırılmamaktadır. Sigortasının net maaşı üzerinden ödendiğini ifade eden katılımcıların %84’ü erkek iken, sigortası net maaş üzerinden yatırılmayan katılımcıların %77 sini kadınlar oluşturmaktadır. Kadına yönelik ayrımcılığın görünür olması açısından bu kıyaslama önemlidir.

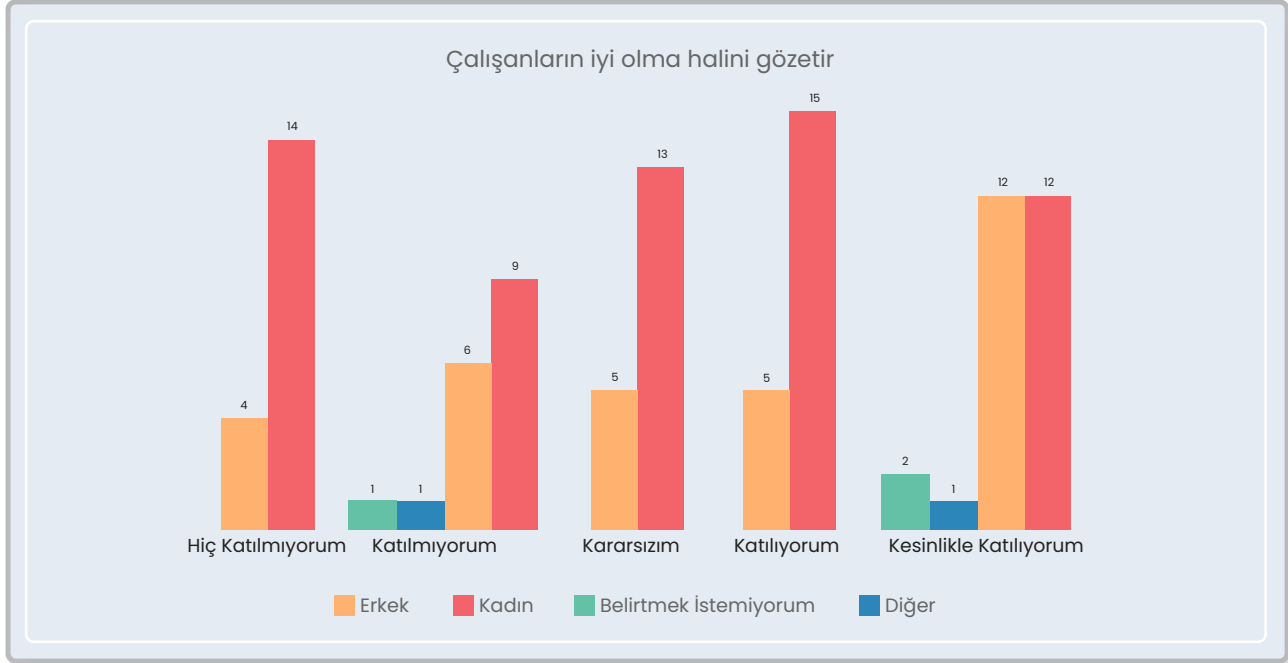
%73’ünün sigortaları çalıştıkları STÖ’ler tarafından net maaşları üzerinden yatırılırken, **%27’sinin sigortaları net maaşları üzerinden yatırılmamaktadır.** Sigortasının net maaşı üzerinden ödendiğini ifade eden katılımcıların **%84’ü erkek iken,** sigortası net maaş üzerinden yatırılmayan katılımcıların **%77 sini kadınlar** oluşturmaktadır. Kadına yönelik ayrımcılığın görünür olması açısından bu kıyaslama önemlidir.

Çalışanların sigortası net maaşları üzerinden yatırılır.



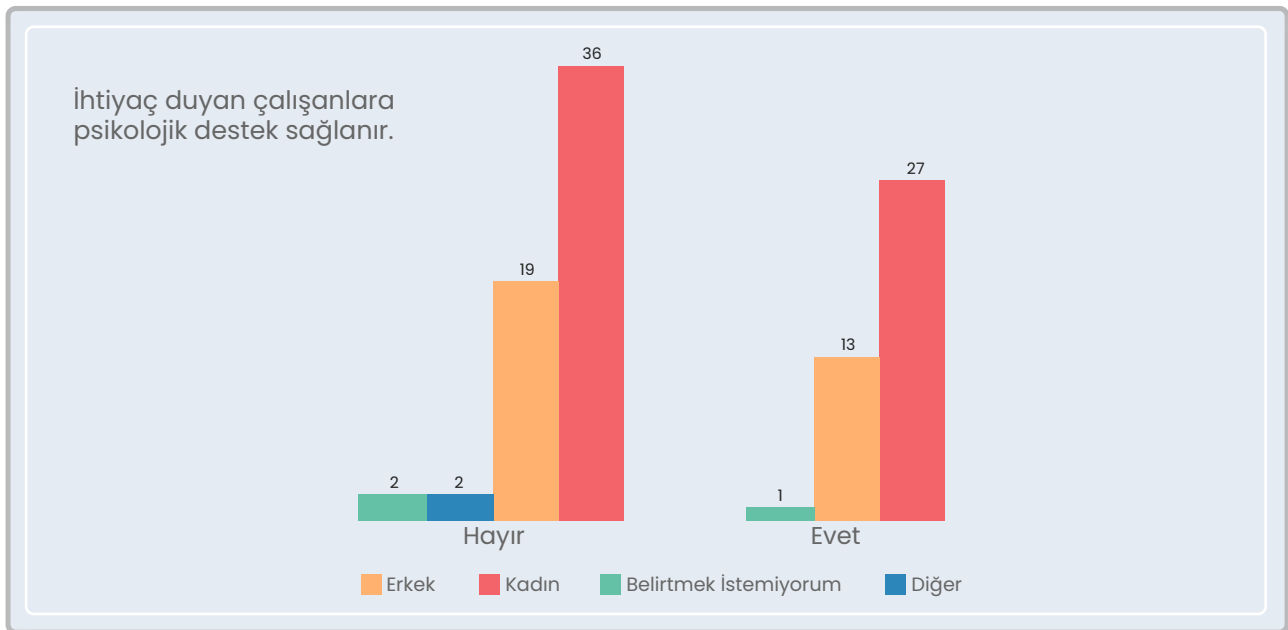
Şekil 25: Sigortaların Net Maaş Üzerinden Yatırılması

Çalıştıkları STÖ'lerde, çalışanların iyi olma hallerinin gözetildiğine ilişkin soruya ankete katılan erkek katılımcılar %37,5 oranında 'kesinlikle katılıyorum' cevabı verirken, kadın katılımcıların ancak %19'u çalıştıkları STÖ'nün iyi olma hallerini kesinlikle gözetildiğini düşünmektedir. Kadın katılımcılar iyi olma halinin gözetilmesi konusunda daha homojen dağılan görüşlere sahipken, eğilim olumlu yönde gerçekleşmektedir.



Şekil 26: Çalışanların İyi Olma Hali

Anket katılımcılarının %59'u çalıştıkları STÖ'lerde ihtiyaç halinde psikolojik destek sağlanmadığını ifade ederken, %41'i ise ihtiyaç halinde psikolojik destek sağlandığını belirtmektedir.



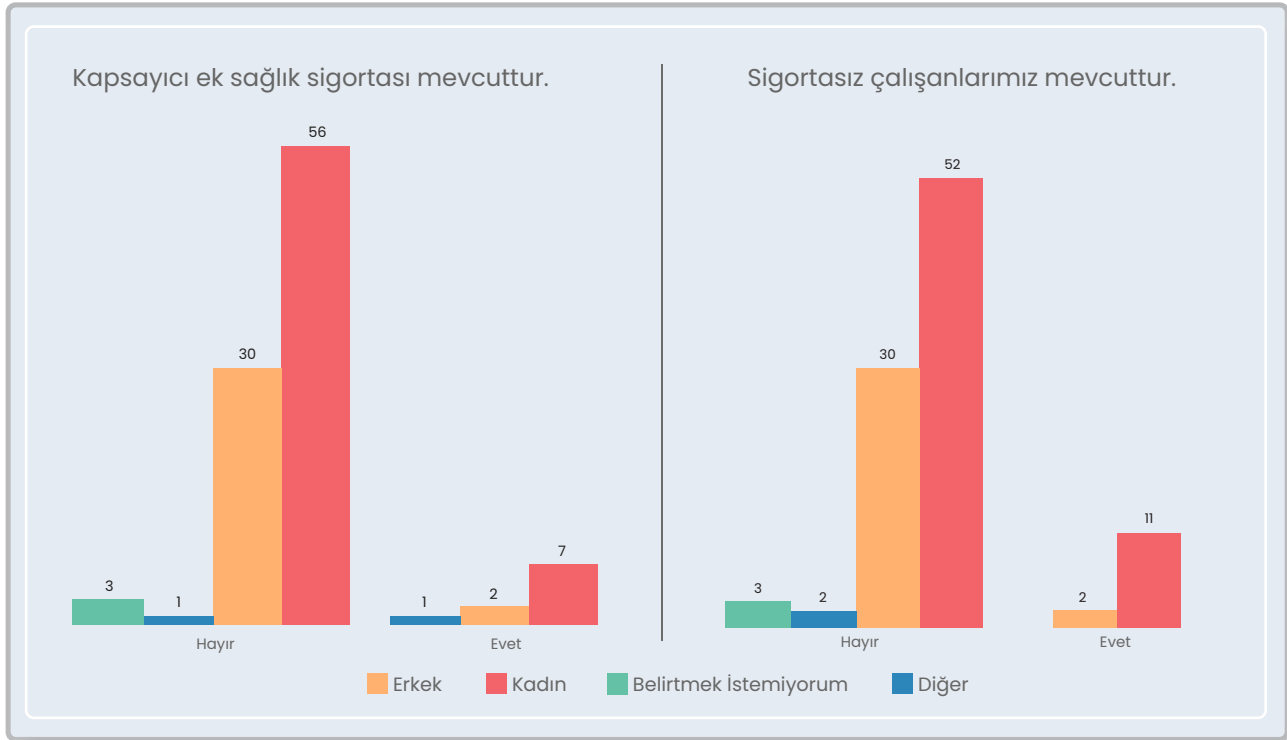
Şekil 27: Çalışanlara Psikolojik Destek Sağlama Oranı

Anket katılımcılarının %90’ı, çalıştıkları kurumlarda kapsayıcı ek sağlık sigortasının bulunmadığını ifade etmiştir. Türkiye’deki STÖ’lerde kapsayıcı veya tamamlayıcı ek sağlık sigortası yaygın bir şekilde görülmemektedir.

Sigortasız işçi çalıştırmak günümüzde anayasaya aykırı bir uygulamadır. Ancak anket sonucuna göre görülmektedir ki ankete katılan sivil toplum çalışanlarının %13’ü çalıştıkları STÖ’lerde sigortasız bir biçimde çalıştırılmaktadır. Dolayısıyla sigortasız çalışmanın bazı STÖ’lerde hâlâ sürdürülmesi ve bu hak ihlalinin görünür olması açısından önem arz etmektedir. Anket katılımcılarından Kültürel Haklar alanında emek veren bir sivil toplum çalışanının bu konuyla ilgili düşünceleri dikkate değerdir.

Ankete katılan sivil toplum çalışanlarının %13’ü çalıştıkları STÖ’lerde sigortasız bir biçimde çalıştırılmaktadır.

Dolayısıyla, sigortasız çalışmanın bazı STÖ’lerde hâlâ sürdürülmesi ve bu hak ihlalinin görünür olması açısından önem arz etmektedir.



Şekil 28: Kapsayıcı Ek Sağlık Sigortası Şekil 29: Sigortasız Çalışanların Dağılımı

“Çalışanlarının iyi olma halini, iş hukuku gereği sahip oldukları özlük haklarını çoğu zaman ya hiçe sayıyor ya da kısmen tanıyor birçok kurum. Birçok kurumda ne "insan kaynakları"/"personel dairesi" benzeri bir birim var ne de şikâyet mekanizması için takip edilebilecek bir prosedür. Hal böyle olunca olası ayrımcılık, mobbing, hata, kriz gibi anlarda çalışan, yönetici(leri)yle bizzat karşı karşıya geliyor. Bu durum ise nereden bakarsanız bakın hep çalışanın zararına. Bu konuda iyi örnekler çoğu zaman kulak ardı ediliyor; tahminimce kötü örneklerse cesaret verici oluyor aksak işleyen ve çalışanı ezen ilişkileri sürdürmelerine. (Kadın çalışan)”

4.1.1 Dönemsel Çalışma: Projecilik

Hak temelli sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerinin sürdürülebilirliği genellikle belirli süreli projeler üzerinden gerçekleşmektedir. Proje süreleri en az 6 ay olmakla birlikte en yaygın olanı bir ya da iki yıllık projelerdir. Dolayısıyla projeler dahilinde ve belirli süreli iş sözleşmeleri kapsamında çalışanlar tam zamanlı, yarı zamanlı veya hizmet sözleşmesi ile uzman/danışman statüsünde çalışmaktadır. Proje bazlı çalışma emek yoğun bir süreci beraberinde getirmektedir. Projelerin yürütülmesinde öne çıkan en önemli olgu “hız” ve hızın gereği olarak “esnek çalışma”dır. Proje bazlı çalışma emek sömürüsü, hak ihlalleri, olumsuz koşullar altında çalışma gibi fiili durumlara neden olmaktadır. Bu koşullara ve katılımcı beyanlarına aşağıda yer verilmiştir:

- Projeleri tam istihdam sağlasa dahi belirli süre sınırlı olması;

“Böyle bağışla yürüyor bir gemin, yoksa sen ister istemez proje yaparken sonraki senelerdeki parayı da düşündüğün için hem bir yandan proje yönetiyor hem de bir yandan hafta sonu proje başvuruları yapıyorsun. Ciddi bir şirket mantığında çalışıyorsun. (Kadın çalışan)”

- Fon veren kurumların projelerin bütçelerinde insan kaynağına ayıracak yeterli yüzdeye sahip olmaması, bu kalemin önemsenmemesi;

“Bazen öyle çağrılar var ki; bir yıllık çağrıya çıkmış ama bütçesi o kadar düşük ki bir tane personel yazıp başka bir şey ekleyemiyorsun. *Mecbur personelden kısıp oraya bir şeyler eklemek zorunda kalıyorsun.* (Nonbinary çalışan)”

- Kurumsal ve/veya finansal kapasiteyi geliştirmek amacıyla insan kaynağı bütçesindeki çeşitli kalemlerin kurum yararına başka kalemlere aktarılması;

“Projede yazılan bütçe kalemleri profesyonel çalışanlara verilmiyor. Bütçe kalemleri çok kısıyor, *ama harcanmış gibi gösterilip kuruma aktarılıyor kurumun sürekliliği için ya da kişiye aktarılıyor.* (Erkek çalışan)”

- Projedeki insan kaynağı bütçesinin sivil toplum çalışanın ücretinden kurum tarafından geri iade talebi veya maaşının sigortada daha düşük gösterilmesi;

“(...)Çok büyük işler, projeler, yani ben sene içinde 5 farklı ülkeye gidip, milyon dolarlık projeler hakkında konuşup, *günün sonunda asgari ücret üzerinden sigortam yatıp, asgari ücretin bir tık fazlası da elden elime konup böyle saçma komik bir rakama haftanın 7 günü çalışmaya veya mobbinge çalışmadığım için uğramaya devam ettiğimi düşünürsek...* (Erkek çalışan)”

- Proje takvimi ve teslim tarihinin hız gerektiriyor olması;

“*Mesai meselesi de sivil toplumda belirsiz.* Bir şey oluyor gece mail geliyor, gece onunla uğraşman gerekiyor. Akşam o projeyi yetiştirmen gerekiyor. (Nonbinary çalışan)”

“Projenin mesela iletişim bütçesi, sosyal medya hesabı, otelle görüşme, birçok iş tanımı net olsa da sizin ek olarak yapmanız gereken şeyler oluyor. *Bir işi oldurmak için her şey siz oluyorsunuz. Bu da bazen üzerinize çok fazla iş binmesine neden oluyor.* Özel sektörde iş tanımı varken, sivil toplumda “gönüllülük” anlayışının açığa çıkardığı fazla iş yüklemesi oluyor. (Erkek çalışan)”

- **Proje bazlı çalışma nedeniyle güvencesizlik;**

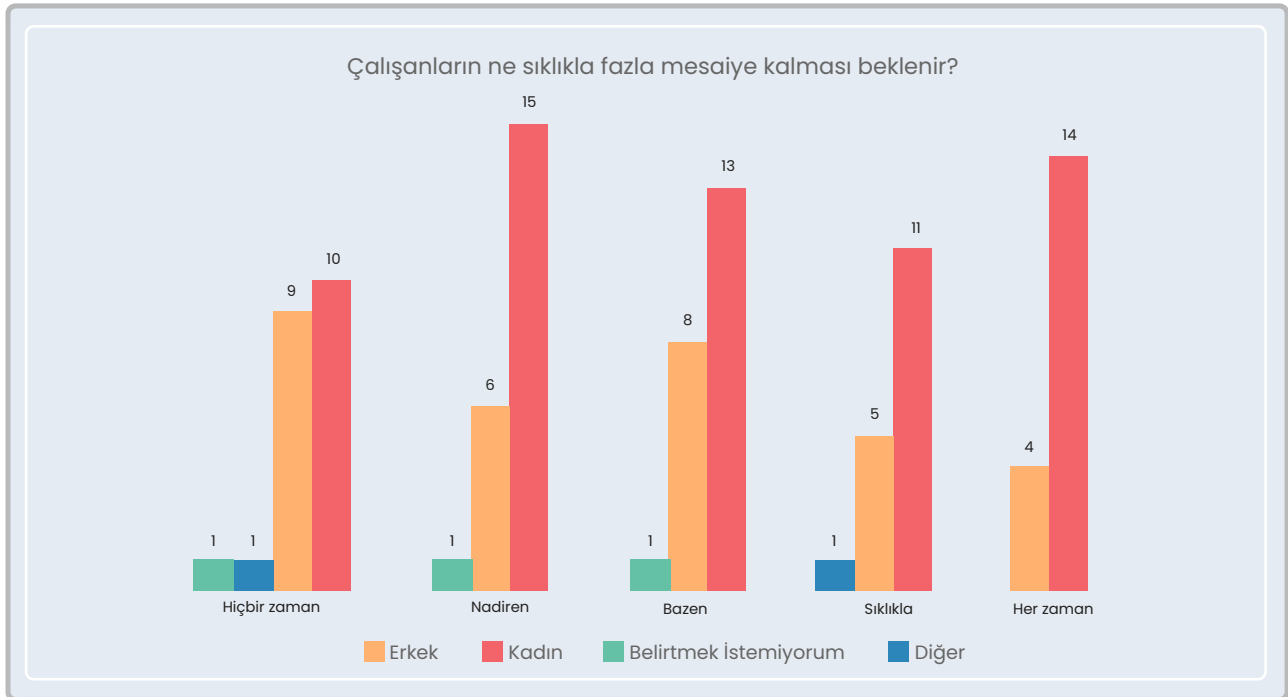
“Sivil toplum alanı genel olarak proje bazlı ilerlediği için çok ileriye yönelik planlar yapamayabiliyorsun. Bu açıdan çok olumlu şeyler söylemeyebilirim. Çünkü geleceğe dair çok net planlar yapamayabiliyorsun. *Sonrası bayağı şans, devam edip etmeyeceği. Böyle ilerlediği için güvencesizlik yaşanabiliyor.* (Erkek çalışan)”

- **Proje bazlı ve sözleşmeli çalışma nedeniyle kıdem tazminatı hakkının elde edilememesi;**

“Bu da sizin işten ayrılırken kıdem tazminatı gibi hakları almanıza engel olabilir. *İleride ne olacak kaygısı, hayat, yaşam devam ettirme kaygısı yaşıyorsunuz ve motivasyon düşüklüğüne sebep oluyor.* (Nonbinary çalışan)”

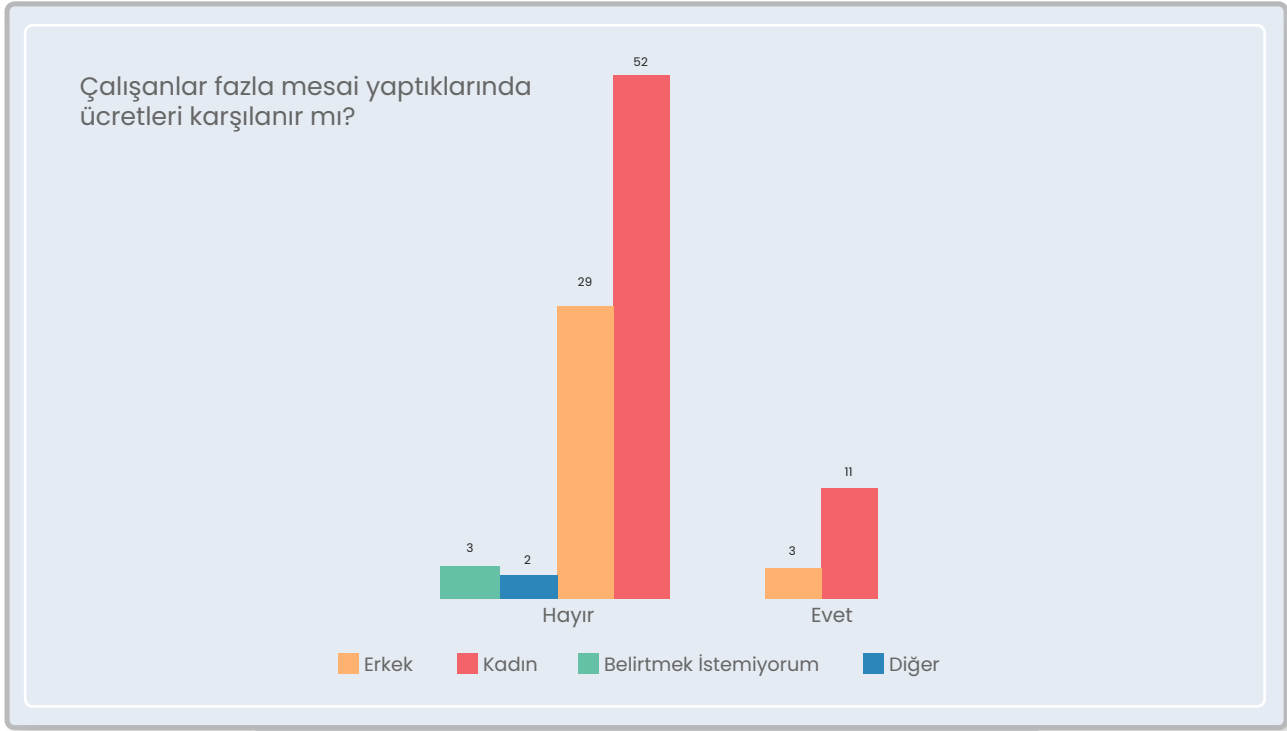
Az sayıda tam zamanlı çalışanın istihdam edildiği projelerde iş ve görev tanımlarının net olmaması bir kişinin birden fazla işi yürütmesine neden olduğu gibi kişilerin uzmanlıklarının dışında iş yapması sonucunu da doğurur. Ayrıca esnek çalışma, mesai kavramının belirsizleşmesine neden olduğu gibi sivil alanın muhtevası olarak meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır. Oldukça az sayıda katılımcı mesai saatlerinin ödendiğini belirtmiştir. Çoğu katılımcı mesai ücretinin ödenmediğini, mesainin karşılığına denk düşen çalışma gününde izin hakkının ise söylemsel olarak var olduğunu ancak projenin faaliyetlerinin takvime uygun bir şekilde gerçekleşmesi gerekliliği nedeniyle mümkün olmadığını dile getirmiştir.

Esnek çalışma, mesai kavramının belirsizleşmesine neden olduğu gibi sivil alanın muhtevası olarak meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır.



Şekil 30: Fazla Mesaiye Kalma Sıklığı

Anket verileri incelendiğinde, STÖ çalışanlarının büyük çoğunluğunun mesaiye kalması beklendiği ortaya çıkmıştır. “Çalışanların ne sıklıkla fazla mesai kalması beklenir” sorusuna, ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarının %21’i “hiçbir zaman” seçeneğini işaretlemişken, %18’i “her zaman” seçeneğini işaretlemiştir. “Her zaman” seçeneğini işaretleyen katılımcıların %77,7’sini kadınlar oluşturmaktadır. “Hiçbir zaman” seçeneğini işaretleyen kadınların oranı %47, erkeklerin oranı ise %42’dir. Veriler incelendiğinde erkeklerin fazla mesai kalma oranları, kadınlara göre daha düşüktür.

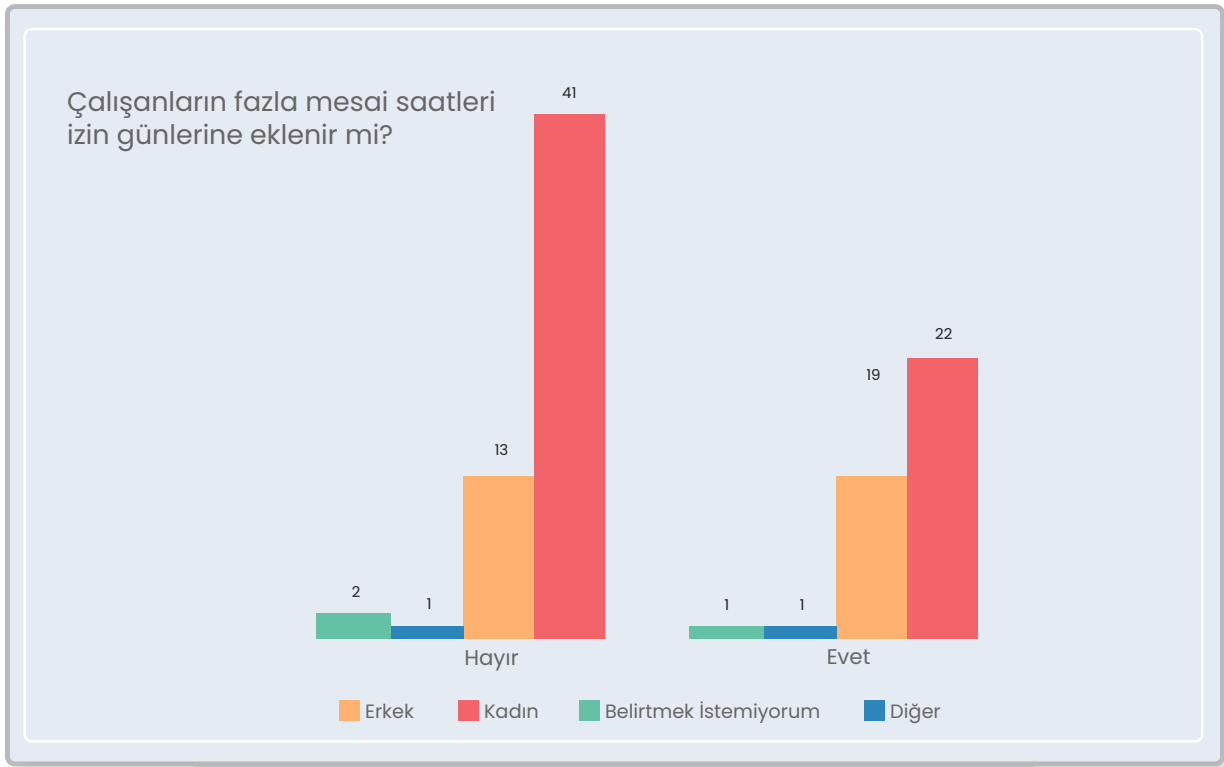


Şekil 31: Fazla Mesai Ücretlerinin Karşılanması

Fazla mesai ücretinin karşılanmamasının STÖ’lerde genel bir sorun olduğu ortaya çıkmıştır. Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarının %86’sı fazla mesai ücretlerinin karşılanıp karşılanmadığına ilişkin soruya “hayır” cevabını vermiştir. STÖ’lerdeki genel eğilim fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi yönündedir. Fazla mesai ücretlerinin karşılanmadığını ifade eden anket katılımcılarının %77,7’ünü kadınlar oluşturmaktadır.

Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarının %86’sının fazla mesai ücretleri karşılanmıyor.

Ankete katılım sağlayan STÖ çalışanlarının %57’sinin mesai saatleri izin günlerine eklenmiyorken, %43’ünün izin günlerine eklenmektedir. Ankete katılan erkeklerin %59’u fazla mesai saatlerinin izin gününe eklendiğini ifade etmişken, bu oran kadınlarda %34’e düşmektedir. Çalışılan kurumun bütçesinin kısıtlı olması gerekçesiyle maaşların düşük, sosyal hakların da bu anlamda yetersiz olması, çalışma alanı fark etmeksizin ortak bir durum olarak ortaya çıkmıştır.



Şekil 32: Fazla Mesailerin İzin Gününe Eklenmesi

“ (...) İki kurumda da en temel sıkıntı şuydu: Karşılaştırıldığı zaman bir kere çok en alt seviyeden hepimiz sigortalı gösteriliyorduk. Hani üst seviyeden sigorta ancak bir projen varsa yapılıyordu. **Her ay sonunda arayıp tek tek SGK’ya girip gerçekten yatmış mı yatmamış mı kontrol edip sonra idari işler sorumlusu ve genel müdür yardımcısını arayıp bir kavga ettikten sonra yatıyordu.** Son altı ay böyle geçti. (Erkek çalışan) ”

Yapılan iş sözleşmeleri net olmadığı için projede çalışana ödenmesi gereken ücret/maaş genellikle ödenmemekte ya da ödenmiş gibi gösterilerek elden geri ödenmesi talep edilen durumlar da olmaktadır. Bir katılımcı proje sonunda ödenen kıdem tazminatının dahi yarısından fazlasının geri alındığını dile getirmiştir. Maaşlara yapılacak olan zam süreci şeffaf işletilmediği gibi keyfiliğin kimi zaman hüküm sürdüğü ve yönetim kurulunun hangi kriterlere göre zam oranını belirlediğinin net olmadığı durumlar da bulunmaktadır.

Çalışılan kurumun bütçesinin kısıtlı olması gerekçesiyle maaşların düşük, sosyal hakların da bu anlamda yetersiz olması, **çalışma alanı fark etmeksizin ortak bir durum olarak ortaya çıkmıştır.**

“ (...) Çalışanlar arasında da büyük bir eşitsizlik olduğunu görüyorum ve daha sonra şunu fark ediyorum: xx’in-yönetim kurulu üyesi- **bir arkadaşıymış. Çalışanlardan biri, tamamen size farazi olarak söyleyeyim, 3 gün 3 saat gelip 1000 lira alıyor. Ama işte bir tane çalışan var, o 5 gün geliyor hatta xx diyor ki; cumartesi de gel, 8-9 saat çalışıyor, o 1000 lira alamıyor. Böyle eşitsizlikler var.** Şunu sordum: “N’oluyor, bu ne, bu bordrolardaki durum ne?” Dedi ki; “Herkes eşit muamele yapamayız”. Bunlar elimde yazılı olarak var bu arada, mailleşmeler vs. bunun gibi bir sürü şeyler. (Kadın çalışan) ”

Projelerin insan kaynağı bütçesi yüksek olmasına rağmen çalışanlara kurum inisiyatifinde ayrılan bütçe kaleminin az olması nedeniyle iki departmanlık işin tek başına yürütülmek zorunda kaldığını vurgulayan katılımcılar bulunmaktadır. Ücretlerin düşük olmasının veya hak

Projelerin insan kaynağı bütçesi yüksek olmasına rağmen çalışanlara kurum inisiyatifinde ayrılan bütçe kaleminin az olması nedeniyle iki departmanlık işin tek başına yürütmek zorunda kaldığını vurgulayan katılımcılar bulunmaktadır.

edişe göre olmamasının yanı sıra proje sürecinde bütçede yaşanan aksaklıklar nedeniyle maaşların geç ödendiği ya da hiç ödenmediği birçok katılımcının dile getirdiği bir noktadır. Özellikle dikkat çeken bir konu, belirli süreli bir projede çalışırken bir sonraki projenin yazım sürecinin de aynı dönemde olması ve bunun baskı unsuruna dönüşmesidir. Kurumda çalışmanın ve istihdam edilmenin sürekliliği fon takibi, proje yazımı ve kabulü ile doğru orantılıdır. Güvencesiz çalışma koşullarına dair mücadele, bir sonraki projede çalış-

ma ihtimalini düşürmemek adına ertelenir. Bazı katılımcıların dile getirdiği gibi, bu itirazlar çalışanın, çalıştığı kurumda gerçekleştirilecek olan bir sonraki projede yer alamamasına neden olur ve bunun gerekçesi olarak ya performans düşüklüğü ya da bu alanda yetkin olmadığı öne sürülür.

“Daha sonra bize şey dediler; proje yazacağız bir 3 yıllık projesi yazacağız, ben de biz de tamam dedik ve sabah-tan akşama kadar, *gece 12’de, 1’e kadar biz projeyi yazdık ve proje kabul edildi ve ben işe alınmadım. İşe alınmadım ve bize dedikleri şu; siz, sizin diplomanız yetersiz.* (Kadın çalışan)”

Çalışanların niteliğinden, yetkinliğinden bağımsız olarak projelerde çalışmak ya da kurumun proje bazlı ve tam zamanlı çalışanı olmak “lütuf” olarak sunulabilmektedir. Ayrıca, proje bazlı işe alım süreçlerinin şeffaf ve liyakati gözeten bir yöntemle gerçekleşmediği ifade edilmiştir. Bu durum sömürü zincirine bir halka daha eklemektedir.

Belirsizlik mıntıkasının sürdürülebilir kılınma süreci, özellikle hak temelli sivil toplum örgütlerinde çalışanların çoğunlukla aynı zamanda politik bir özne olmasından da kaynaklanmaktadır.

“Eğer sivil toplum kuruluşunda bir deneyiminiz, sizi referans edecek biri yoksa yekten bir yere giremiyorsunuz. *Yani illa bir referans söz konusu olması gerekiyor, bildik, tanıdık bir yerden. Birinin sizi biliyorum demesi gerekiyor.* Yoksa direkt bir kuruma başvurarak oradan kabul alamazsınız. Ya da benim gibi uzun yıllardır gönüllülük yapıyor olmanız gerekiyor. (Kadın çalışan)”

Belirsizlik mıntıkasının sürdürülebilir kılınma süreci, özellikle hak temelli sivil toplum örgütlerinde çalışanların çoğunlukla aynı zamanda politik bir özne olmasından da kaynaklanmaktadır. Sivil toplumda çalışanlar hem politik mücadelenin aktörüdür hem de hak ihlalleri ve kazanımları elde etmek için yarattığı artı değere kimi zaman farkında olarak kimi zamansa farkında olmadan yabancılaşmıştır. Sivil alan en baştan; bütçesi kısıtlı, iş yükü fazla olan bir alan olarak

sunulmakta ve kabul ettirilmektedir. Bunun en yalın biçimi, katılımcılardan birinin oldukça kötü çalışma ortamına dair deneyimlerini aktardıktan sonra yöneticilerinin "Sevdiğiniz işi yapıyorsunuz, üstüne bir de para alıyorsunuz" şeklindeki tutumunda görülmektedir.

Sivil alana ilişkin olumlu biçimde oluşturulan bu yanılsamayı kıran iki önemli unsur karşımıza çıkmıştır: İlki birçok alanda proje olmasına rağmen sivil alanda hak ihlalleri bağlamında işçi haklarına ilişkin büyük ölçekli herhangi bir proje yürütülmemesi, ikincisi ise özellikle kriz anlarında kurumun işveren tutumu sergilemesidir.

**“Online gözetleme”,
“evimin her yeri işyeri”,
“ahtapotmuşçasına
iş yürütme” “telefonumun
şarjı bitince panikleme” gibi
benzetmeler sivil toplumdaki
çalışanların pandemi
sürecindeki durumlarını
belirtmektedir.**

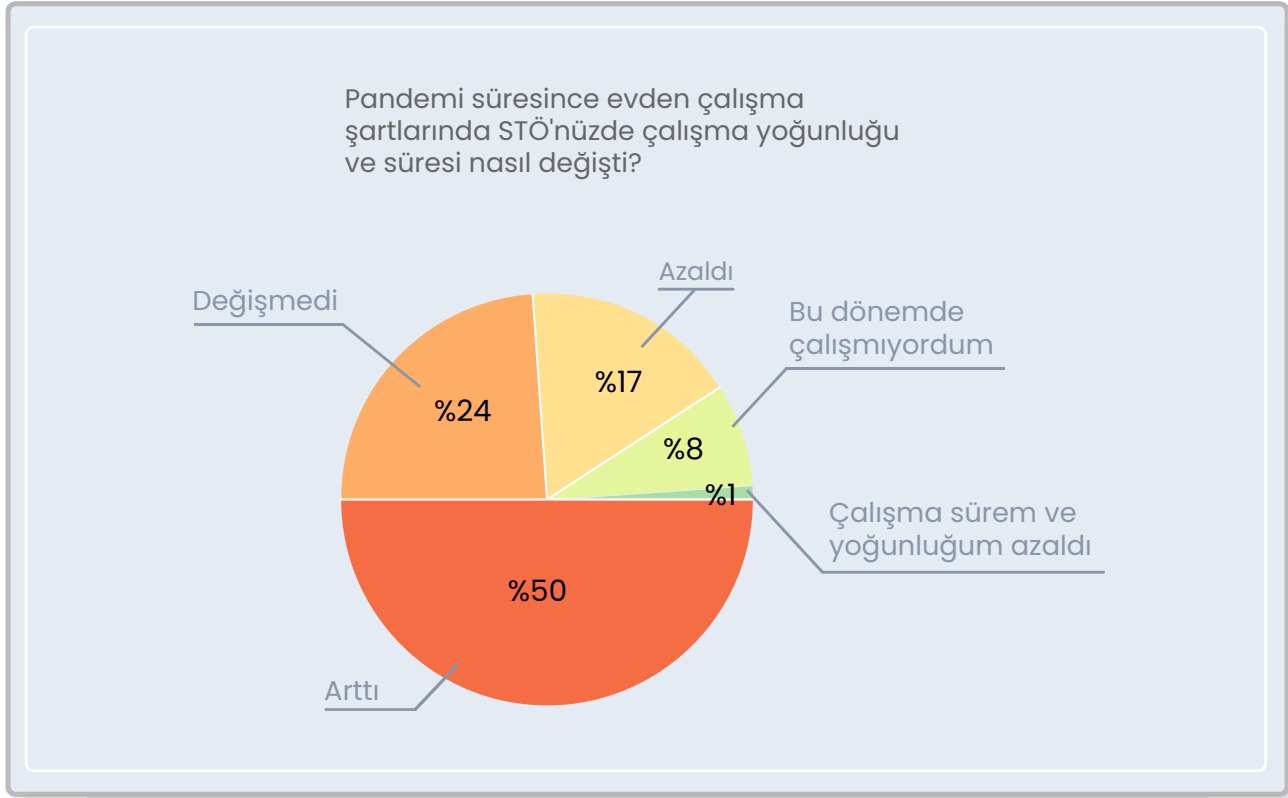
“ (...) *Mesela bir tane işçi hakları ile alakalı proje görmüyorsun.* Sendikaları da buraya katabiliriz. Türkiye’de son yıllarda hiç olmadığı kadar proje var, yaşlılar için de projeler arttı mesela, bir türlü ama işçi hakları işin içerisine girmiyor. Bu da bence sektör olmasının kaygısıyla olduğunu düşünüyorum. (...) Sendikaların da işine geliyordu böyle bir şey yapmamak. Çalışanların çalışma koşulları, piyasa vahşetinin olduğu birçok yerden görece daha iyi olduğunu söyleyebiliriz. *Bir yandan bu çalışanların da içinde bulunduğu toplumda işçi olduğu gerçeğini de bulunduğu sınıfsal kategoriye de değiştirmemek de. O yüzden bir sivil toplum kuruluşu herhangi bir kriz anında (proje bittiğinde) klasik bir fabrikatör gibi 15 yıllık çalışanına dahi güle güle diyebiliyor. Ki bunu da son dönemde gördük.* (Erkek çalışan) ”

4.1.2. Pandemi Sürecinde Çalışma Şartları

Çalışma ilişkilerinin ve emek sömürsünün pandemi ile yeni bir form kazandığı görülmektedir. Kimi kurumlar uzaktan çalışma, yoğun iş günlerinin ardından çalışma gününde izin kullandırma, mesai sonrası mesaj ya da e-mail ile ulaşılamama hakkı gibi olumlu yöntemler geliştirirken katılımcılarının önemli kısmı bu süreçte emek sömürsünün derinleştiğini dile getirmektedir. Bununla birlikte Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı’nın (TÜSEV) "Covid-19 Salgınının Türkiye’de Faaliyet Gösteren Sivil Toplum Kuruluşlarına Etkisi Anketi" Raporu’nun İstihdam ve Sürdürülebilirlik bölümünde izin uygulamaları, işten çıkarma, kısa süreli çalışma ödeneğine başvuru üzerine bulgular dikkate değerdir. Özellikle, STK’ların %36’sı salgının devam etmesi durumunda kuruluşlarından çalışan çıkarmak zorunda kalabileceklerini belirtirken, %64’ü bu yönde bir karar almak durumunda kalacaklarını düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Anketin Nisan ayında yapılan çalışmasında salgının devam etmesi durumunda kuruluşlarından çalışan çıkarmak zorunda kalabileceklerini belirten STK’ların oranı %37, bu tür bir karar almak durumunda kalacaklarını düşünmeyenlerin oranı ise %63 olmuştur.²⁶

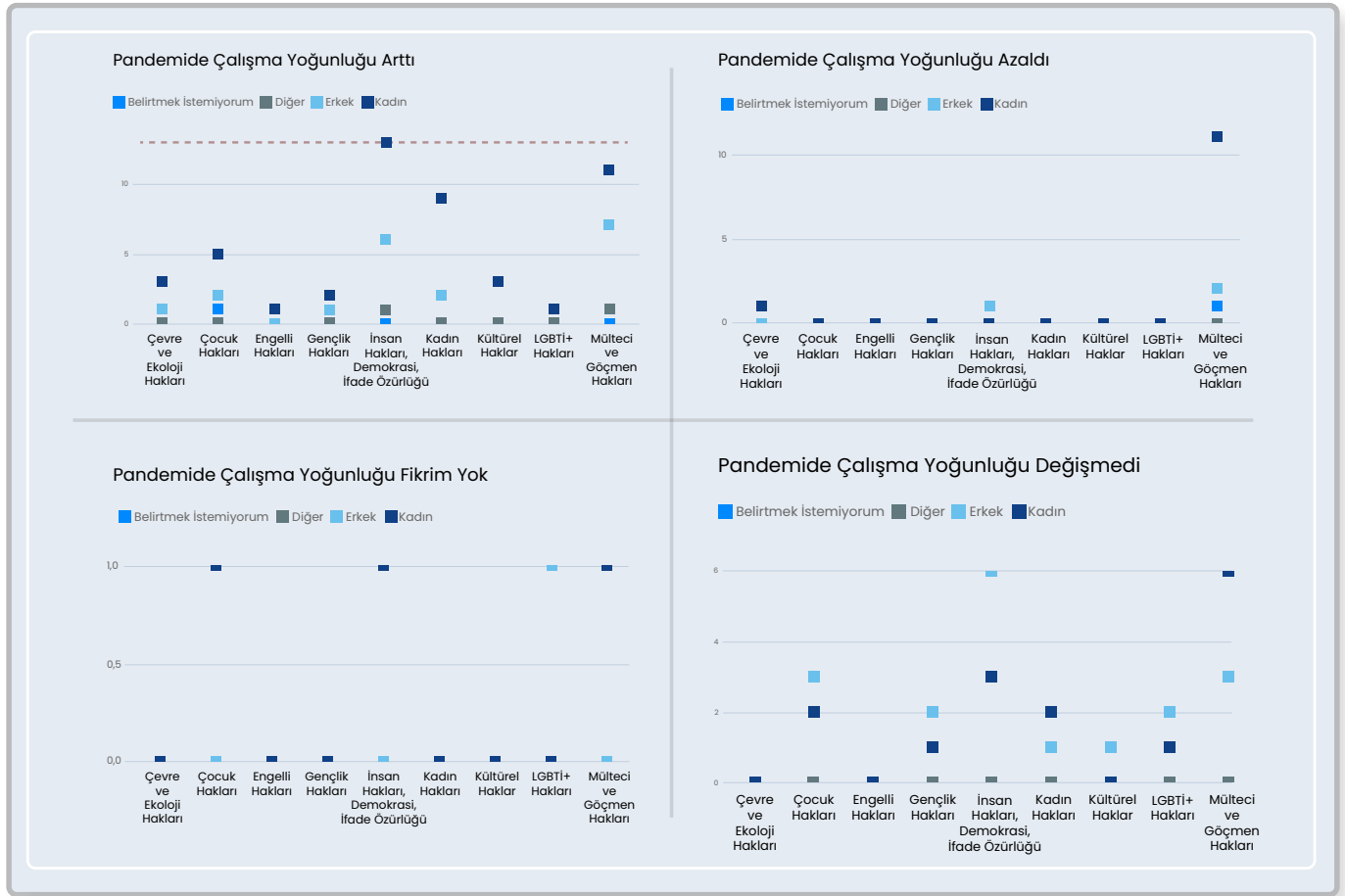
²⁶ Covid-19 Salgınının Türkiye’de Faaliyet Gösteren Sivil Toplum Kuruluşlarına Etkisi Anketi, Survey (İstanbul: TÜSEV, Eylül 2020), 33.

Görüşmeler sonucunda, “online gözetleme”, “evimin her yeri işyeri”, “ahtapotmuşçasına iş yürütme” “telefonumun şarjı bitince panikleme” gibi benzetmeler sivil toplumdaki çalışanların pandemi sürecindeki durumlarını belirtmektedir.



Şekil 33: Pandemide İş Yüğü ve Çalışma Süresinin Değişimi

“Pandemiye ilk geçtiğimiz andaki o panik hali insanları 7/24 çalışmasına neden oldu. Hani belki evlerden çalışıyorduk ama bir süreklilik vardı. **Çünkü evden çalışma demek bütün insanların çalışmayıp rahatına baktığı bir anlam ifade ediyormuş gibi bir algı vardı.** Aslında çalışma saatiniz kalmadan akşamlı sabahlı devam etmek, uzaması gibi. Bizde de uzamak değil de iş yükü arttı gibi oldu. Çünkü biz de panikledik. Ofise gitmedik ama evden nasıl yürüteceğimizi de bilemedik. İletişim ağımız biraz sıklaştı ve bu durumda biraz şey oluyor, sürekli iletişimde kalmak. Hani belki sürekli mesaide değilim, ama sürekli, aktif olarak telefonu kontrol etmek zorundayım, belki özel hayatında yapmadığım bir şey. İletişim kurmak adına ona bakmak zorundayım. (Kadın çalışan)”



Şekil 34: Cinsiyete Göre Pandemiye Çalışma Yoğunluğu

Bu tabloya ve görüşmecilerin aktardıklarına göre pandemiyle beraber iş yükünün ve birim zamana düşen iş yoğunluğun arttığı görülmektedir. Kadın çalışanların pandemi süresince iş yükü daha fazla artarken, erkek çalışanlarda iş yükü yoğunluğunun değişmediğini veya azaldığını ifade etme oranı yüksektir. Pandemi nedeniyle toplumsal olarak ihlallerin ve mağduriyetlerin de artması ile paralel olarak bilhassa insan hakları, demokrasi ve ifade özgürlüğü ve mülteci/göç alanında çalışanların iş yükünün, diğer alanlara göre daha fazla arttığı gözlemlenmektedir

Kadın çalışanların pandemi süresince iş yükü daha fazla artarken, Erkek çalışanlarda iş yükü yoğunluğunun değişmediğini veya azaldığını ifade etme oranı yüksektir.

“Sivil toplum kuruluşları hak temelli-lik vurgusunu diline pelesenk etse de bu kavramın içini kendi karar alma süreçleri ve çalışma koşulları anlamında dolduramıyor. Kurumun pandemi bahane edilerek maaşlarımızdan %25 kesinti gerçekleştirdiği ay içinde bir toplantıda kurum yönetici/kurucusunun, gençlerin en büyük sorunu istihdam ve güvensiz çalışma diyerek hak savunuculuğuna soyunduğu bir sahne yaşadım. Aynı zamanda bir yıl boyunca kısa çalışma ödeneği desteği ile çalışmak durumunda kaldım. (Kadın çalışan)”

Öte yandan, pandemi döneminde iş yoğunluklarının cinsiyetler arası kıyaslanması sonucunda ise, kadınların iş yükünün arttığı, ancak erkeklerin çalışma yoğunluğunun pandemide değişmediği görülmektedir.

"Uyurken bile Zoom'a bağlanıyorum"

Pandeminin ilanıyla yaşanan kriz, sivil toplum örgütlerinde öncelikle fonların ve proje başvuru sayılarının azalmasına; özellikle saha bazlı proje çalışanlarının işten çıkarmalar veya işten çıkarılma baskısı ile karşılaşılmasına neden olmuştur. İşten çıkarılma tehlikesi veya iş akdinin sonlandırılması çalışanların üzerinde işsiz kalma baskısı yarattığı

gibi bu dönemdeki sömürünün artmasına da zemin hazırlamıştır. Çoğu zaman zorunlu olarak yıllık izinlerin kullanıldığı bu sürecin, önceden haber vermeksizin işten çıkarılmaların yaşanmasına da sebep olduğu ifade edilmiştir. Katılımcılardan biri, her ay yapılan rutin toplantıların gerekçesiz olarak işten çıkarılacak kişinin ilanına dönüştüğünü dile getirmiştir.

“Direkt hani pandemi başladı, *biz daha neyin ne olduğunu anlamadan böyle bir paket çıktı karşımıza. Ve bu beni inanılmaz şaşırttı. Böyle bir sürecin içerisindeyken kurumun daha kendi çalışanlarına sahip çıkmaması ve işte hemen hadi bakalım sizi göndereceğiz bak haberiniz olsun gibi bir hale girmesi çok kötüydü.* Sonrasında karşılaştığım şeyler böyle gittikçe kötüleşmeye başladı hal olarak. Gerçekten insanlara zorla yıllık izinlerini kullandırdılar. (Kadın çalışan)”

Saha çalışması olan projelerde çalışanların bazıları, sahaya ulaşmak için sağlık güvenlikleri gözetilmeksizin toplu taşımaya mecbur bırakıldıklarını ifade etmiştir. Pandemi nedeniyle sahaya çıkmak istemeyen veya itiraz eden çalışanlar işi bırakma veya işsizlik baskısı ile karşı karşıya kalmıştır. Pandemi şartlarında sahaya çıkma konusunda itiraz edilse dahi ekip tarafından ortak bir tepki verilmediği için bu konuda kazanım elde edilemediğini ifade eden katılımcılar da vardır.

“İnsanlara ilk dediğim şey; hani beni buna zorladığınızla ilgili bir şey olursa avukatımla görüşürsünüz. *Sesini çıkartamayan diğer iş arkadaşlarım bu sefer hani maruz duruma düşmeye başladılar. Baktım ki; diğer iş arkadaşlarım gidiyor. Onlar gitmesin diye bu sefer ben gitmeye başladım.* Bu benim için mesela, neredeyse ben işi bırakıyorum noktasına geldi. (Erkek çalışan)”

Bilgisayar başından online yürütülecek işler olmasına rağmen çalışanların kuruma zorla çağrıldığı dile getirilmiştir. Uzaktan çalışma sürecinde yol ve yemek ücretlerinde kesintiye gidildiği gibi kısa çalışma ödeneği kapsamında maaşlarda da kesinti yapılmıştır.

“Bilgisayar başında yapılacak işler olmasına rağmen örneğin kurgu yapmak, onun için bile ofise gelmeye zorladılar. *Evden çalışmaya izin verilmedi.* (Kadın çalışan)”

Esnek çalışmanın sivil toplum örgütlerindeki mesai saatlerinin sınırlarını daha da belirsizleştirilmesi nedeniyle ev-iş kavramı iç içe geçerken, ev hayatıyla ilgili mesainin yok sayılabildiği ifade edilerek adeta 24 saate esneyen bir çalışma süresi dile getirilmiştir.

“Uyurken bile Zoom'a bağlanıyorum, sabah Zoom ile kalkıyorum gibi uzaktan çalışma şartlarının ağırlaştığı kişilerin psikolojisinin bozulmaya başladığı dönemler de çıkıyor. (Erkek çalışan)”

Bununla birlikte işin ev ortamına taşınması nedeniyle işe dayalı zihinsel sürecin devam ettiği de görülmektedir.

“ Ben çalıştığım zamanlarda ben burada çalışıyorum ama koltuğa gidip oturduğumda hâlâ kafamda iş oluyor. **Ortam değişmediği için iş kafasından çıkmakta çok zorlanıyorum evden çalışırken.** (Kadın çalışan) ”

Dinlenmek, uyumak, yemek hazırlamak ve yemek, temizlik, çocuk ve hasta bakımı gibi özel alana has işler gözardı edilerek çalışandan her zaman online olması beklendiği de ifade edilmiştir. “Evimin her yeri iş” sözleri belli bir mekâna özgü olan iş örgütlenmesinin evin her köşesine yayılmasını ve bunun psikolojik yıpratıcılığını ifade ederken, yanı sıra çalışanın devamlı çalışıyor olmasına yönelik beklenti de baskı unsuruna dönüşmüştür. “Şu anda online değilsin” sözleri, çalışanın günün her saatinde bilgisayar başında olması zorunluluğunu ifade ederken, “online gözetim” iş yapmanın “normal” biçimi olarak dayatılır.

“Evimin her yeri iş”

Mesai kavramı genişlediği gibi işten çıkarılmaların artması ile iş yükü ve yoğunluğu da artmaktadır. Bir katılımcının işin yoğunluğu ve hızına dair kendini ahtapot gibi hissetmesi süreci özetleyen niteliktedir.

“ **Yoğunlukta benim adeta bir ahtapotmuşçasına hareket etmemi gerektiren zamanlar,** bir yandan Skype, bir yandan mailler, bir yandan Whatsapp, bir yandan iş telefonu, bir yandan kendi telefonum derken bölündüğüm zamanlar çok oldu. Gün içinde bazen “aa bugün de yemek yemedim ya” deyip gün sonunda onu hatırladığım zamanlar oldu. Hem zaman olarak hem de o çerçevedeki zamanın yoğunluğu olarak. (Kadın çalışan) ”

Diğer yandan, pandemi nedeniyle çalışmaların daha çok çevrimiçi gerçekleşmesinin özellikle çevre ve koruma çalışmalarında kadın, LGBTI+ alanındaki saha çalışmalarına mesafe koyduğu dile getirilmiştir. Bu mesafenin temasın yitirilmesiyle gerçekleştiği ve gerçekliğin kaybolduğu hissini uyandırdığı ifade edilmektedir.

“ 2021 başından beri şu an şey geçiyor, zor geçiyor şey anlamında işe odaklanma anlamında. Çünkü gerçekliği biraz kaybolmaya başladı. **Sahadan kopuyor olmanın, yani yaptığın sivil toplumun bir diğer şeyi de o, insanlara veya yaptığın işe, alana temas edebilme şeyi, o biraz gerçekliğini yitirmeye başlıyor.** (Kadın çalışan) ”

“**Şu anda online değilsin**” sözleri, çalışanın günün her saatinde bilgisayar başında olması zorunluluğunu ifade ederken, “**online gözetim**” iş yapmanın “**normal**” biçimi olarak dayatılır.

Çalışanlar aynı kurumda çalışıyor olsa dahi şehir, sınıfsal statü, yönetim seviyesi farklılık gösteren bireylerin pandemi koşullarında karşı karşıya kaldıkları eşitsizlikler de vurgulanan bir diğer konu olarak dikkate alınmalıdır.

“ O dönemde birçok kurum hâlâ evden çalışıyordu. Hiçbirimizin yazlığa, başka **evlere giderek çalışılmasına izin verilmedi, fakat bu kararı alan yöneticiler evden çalıştı.**” (Kadın çalışan) ”

“Ofisten çalışanların mesela İstanbul’da çalışanlar için gerçekten çok zorlayıcı oldu. Ankara’da görece daha ferah, balkonu olan evlerde yaşarken, İstanbul’daki çalışan arkadaşlarımız yüksek kiralar ve günü geçirmek üzere tasarlanmayan evlerde çalışmaya başladılar. Bunda da çok zorlandılar. (Kadın çalışan)”

4.1.3. Rıza İnşasından Duygusal Sömürüye: Çalışma Motivasyonunun Retoriği

Duygusal sömürü üç ana başlıkta ortaya çıkmaktadır:

- A** Aile, dayanışma, mücadele retoriği
- B** Yapılan işin niteliği ne olursa olsun yapılanın yüce bir amaç için tanımlanması
- C** Aktivist, muhalif, savunucu gibi kimliklerden beslenen itibar

“(...) *Dediğim gibi hem aile kültürü oluşturuluyor, aile tırnak içinde. Hem de hak mücadelesi verdiğimiz için sanki vermeye devam etmek ve kendimizden ödün vermek zorundaymışız gibi bir izlenim de yaratılabilir.* Mesela sen haftanın beş günü 9-5 mi çalışmak zorundasın? Yoo, biz seni cumartesi Pazar da ek mesai vermeden ya da hafta içi mesaini değiştirmeden çağırabiliriz çünkü sen bir hak mücadelesi veriyorsun. Sen kendin de öznesi olduğun bir grup için bir şey yapmaya çalışıyorsun o yüzden gelmek zorundasın gibi bir algı oluşturuyor. (Nonbinary çalışan)”

Sivil toplum alanında çalışanların sivil toplumla ilişkilenmesi büyük oranda gönüllülük üzerinden başlamaktadır. Gönüllü çalışanlar, politik tutum ve kamusal fayda motivasyonu nedeniyle sivil alanda uzun süre gönüllülük yapmaktadır. En az bir yılla başlayan gönüllülük çalışmaları kimi zaman 5-6 yıl sürerken, gönüllülüğün çoğu zaman herhangi bir kuruma iş başvurusunda avantaj sağladığına dair ortak bir kanı vardır. Ancak bu durum suistimale açık bir hale gelebilmektedir. ‘Türkiye’de Sivil Toplumda Gönüllü ve Çalışan Haklarının Gözlem Raporu’nda belirtildiği üzere gönüllülük deneyimine dair olumlu aktarım sayıca az olduğu gibi bu araştırmada da gönüllülük deneyimi olumlu olan çok az sayıda katılımcı vardır. Fakat bu deneyimler gönüllülük sürecinin nasıl yürütülmesi gerektiğine dair nüveler de vermektedir:

“*Derneğimizde açık bir görev tanımı ile gönüllülere sorumlulukları açıkça belirtilir;* görüşlerini ifade etmesine olanak verilir. Ayrıca, gönüllü olma talebinizi ilettiğinizde sizinle kapsamlı bir görüşme yapılır; kendilerinin beklentileri ve sizin beklentileriniz net şekilde ortaya konur ve sonra bir plan dahilinde, sistemli şekilde gönüllü faaliyetler sürdürülür. (Erkek çalışan)”

Sivil toplum örgütlerinde çalışanlar gönüllü veya ücretli/maaşlı çalışanlar kendi hayatlarında politik bir tutum sergileyerek sivil alanda var olmak istediklerini dile getirmişlerdir. Toplumsal/kamusal fayda, toplumsal dönüşümün bir parçası olma, dünyayı değiştirmeye katkı sağlama, özellikle toplumsal olarak hak ihlallerinin daha sistemli ve iktidar baskısının daha yoğun olduğu kadın ve LGBTİ+ alanlarında çalışılıyor ise dayanışma, sivil toplum örgütlerinde yer almanın ana motivasyon kaynaklarıdır.

“(...) *Toplumsal fayda amaçlı bir başlangıç oluyor.* (...) Çoğumuz sivil alanda çalışmaya başladığımızda ooo buradan köşeyi dönerim, çok zengin olurum ya da işte çok popüler olurum gibi böyle kurumsal dünyada daha çok karşılaşabilecek motivasyonlardansa, hani böyle zaten iyi bir şey yapmak, bir şeye katkı sağlamak, *bir probleme çözüm üretmenin parçası olmak için giriyoruz.* (Erkek çalışan)”

Çalışanların temel motivasyon kaynaklarından biri de çalıştıkları alanda faydalanıcı/yararlanıcı grubun yaşam koşullarını olabildiğince iyileştirmektir.

“Sivil toplumda manevi olarak sizi tatmin eden çok şey var; çok doyurucu bir yanı var. **Ülkenin demokratikleşmesine, barışa ve farklı alanlarda yaptığınız işle katkı sunmak, dönüştürmek insanı mutlu ediyor.** Çok da geliştirici yanları var. (Kadın çalışan)”

Diğer yandan çalışan gönüllü olarak çalışmıyor olsa dahi gönüllülük esasına dayalı çalışma yaklaşımının sivil toplum örgütlerinde yönetim kademesi veya yönetim kurulu tarafından istendik ve beklendik bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu yaklaşım beraberinde belirsiz mesai saatleri, düşük maaş gibi çeşitli konularda sivil toplum çalışanlarının kendilerinden maddi ve manevi olarak feragat etmesine yönelik beklentiye de beraberinde getirebilmektedir.

"Bir aile gibi hareket eden bir kurumuz." Mesela bunlar bugün bana sorulsa iş görüşmesinde, oldu görüşürüz der giderim. Aile gibi ne demek?

“Şöyle bir şey oldu; en başta işe girerken anlaştığım bir maaş miktarı vardı ve biz ekonomik bir zorluğa girdiğimiz noktada ben mesela kendim yönetim kuruluna gidip maaşımı yarıya indirttim. Hani bütün personelle beraber böyle bir karar alındı demek değil. Benim şahsen yaptığım bir şeydi ve şunu fark ettim ayrıldıktan belki bir sene, iki sene sonra; zaten hani başka türlü orada barınmak mümkün değilmiş. Yani kurumun da zaten aslında oradaki herkesten talep ettiği şey bu. Yani hem yapısı gereği hem oranın başlangıcında insanların hangi motivasyonla kurdukları, *insanların kendi yaptıkları şey ve böyle çok iyi niyetli bir yerden, böyle dünyayı kurtarma amacıyla yola çıkarak korkunç bir suistimal.* (Erkek çalışan)”

Bunu besleyen bir diğer olgu paternalist ilişkilerin sürdürülmeye çalışılmasıdır. “Biz bir aileyiz”, “kol kırılır yen içinde kalır” gibi yaklaşımlar nedeniyle yönetim kademesi çalışandan sadakat ve itaat beklerken çalışma ilişkilerinin duygusal sömürü odaklı manipülasyonuna zemin hazırlar.

“(...) ‘Bir aile gibi hareket eden bir kurumuz.’ Mesela bunlar bugün bana sorulsa iş görüşmesinde, oldu görüşürüz der giderim. Aile gibi ne demek? Hani iş görüşmesine geliyorum hani. Sonra öyle bir ilişki kurarsak o bize ait olur da iş görüşmesinde denmez böyle bir şey. (Kadın çalışan)”

Toplumsal dönüşümün bir parçası olmayı hedefleyen ve araçsal bir değeri olan sivil toplum örgütlerinin, faaliyetleri yerine kendi varoluşlarının bir amaç haline gelmesiyle çalışanlardan duygusal ve politik anlamda “adanmışlık” beklenir. Bu durum ise sorgusuz sualsiz ibadet edilmesi gereken yüce bir amaç olarak dayatılabilmektedir.

“Böyle o emeğin sanki bir karşılığı olmaması gerekiyormuş ve *hani böyle o bir dinmiş gibi, böyle bir şeymiş gibi hani, sonsuz şeyle verilmiş, artık sonsuza kadar kullanabilirsiniz gibi bir yerden.* (Erkek çalışan)”

Bu nedenle hak ihlallerine veya kararlara yönelik karşıt görüşler, kimlikleri ve itibarlarından beslenen kişilerce değerlendirmeye alınmamakta veya tartişma zemini oluşturmamaktadır.

Sivil toplum örgütlerinde çalışanların koşullarının iyileşmesi ve politik mücadelenin kurum içinde sürdürülmesine dair **“biz bir aileyiz”** söylemini parçalayan politik bir hat kurulması gerektiği bütün katılımcıların ortaklaştığı noktadır. Gönüllülük esasına dayalı çalışma yaklaşımının karar alıcı seviyesindeki kişilerce veya yönetim kademesi tarafından suistimal edilmesi çalışanların buna itiraz etmesine neden olmuştur. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi bağlamında öne sürülen hak taleplerinin dile getirilişinin deneyim süresi ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Bu itirazlar kimi zaman

kazanım elde edilmesinin önünü açarken kimi zaman da işçinin ya kendi arzusu ile iş ilişiğinin sonlandırılması ya da çalıştığı kurum tarafından iş akdi feshi ile neticelenmektedir.

“ (...)Herkes bu yüzden mesela kaçarak uzaklaştığı bir noktaya geldi sürekli. Yani ortada çok güzel bir iş var, mükemmel bir iş. **Hâlâ böyle heyecanla takip ediyorum ama korkunç bir duygusal suistimal ve 7/24. Bunu da yapamıyorsanız oradan uzaklaşmanız gerekiyor.** (Erkek çalışan) ”

“ (...)Ama biz bayrağı yere düşürdük, feminizm bayrağını (gülüyor). Bu tabii şöyle bir şey oldu, **ilk önce bir feminist arkadaşımız çıkartıldı işten. Ben en son çıkartıldım bu arada. O mesela xx ofiste hak taleplerinde bulundu, onu çıkarttılar. Sonra benimle birlikte, bahsettiğim arkadaşım bir vaka üzerinden yıpratılmaya çalışıldı.** Ona ben müdahale ettiğim için bana “artık seninle çalışamayacağız” dediler. (Kadın çalışan) ”

Diğer yandan, çeşitli sebeplerle aktivist, muhalif, savunucu gibi kimliklerin beraberinde getirdiğı itibar, iktidar alanı yaratmaktadır. Bu iktidar alanındaki kişiler, çoğunlukla yönetici/yönetim kademesindedirler. Bu nedenle hak ihlallerine veya kararlara yönelik karşıt görüşler, kimlikleri ve itibarlarından beslenen kişilerce değerlendirmeye alınmamakta veya tartişma zemini oluşturmamaktadır.

“ (...)tanırırsınız kendisini her yerededir. Senelerdir de o koltuğu bırakmaz. Ben tırnak içinde, **danışanlarla mı mücadele edeyim yoksa vaka olan çalışma arkadaşım ya da xx’in kendi içeri-sindeki erkiyle mi mücadele edeyim?** Ona şöyle bağırmıştı, 'ben atıldım, bu Türkiye Cumhu-riyeti bana terörist dedi, aldım öptüm başıma koydum.' (Kadın çalışan) ”

“ (...)Tartışmayı reddediyor zaten, yok sayıyor. O konuda inanılmaz başarılı. Zaten çok iyi bir hatip. Yani ondan en iyi öğrendiğim şey uluslararası toplantılarda, pazarlık süreçlerinde yani inanılmaz bir manipülatör. Yani hayatta olmaz dediğim şeyi, o konuşmanın başından sonuna geldiğı yerde her seferinde hayretle böyle, evet derken nasıl şimdi bu adamlar buna böyle yaptı falan. (Kadın çalışan) ”

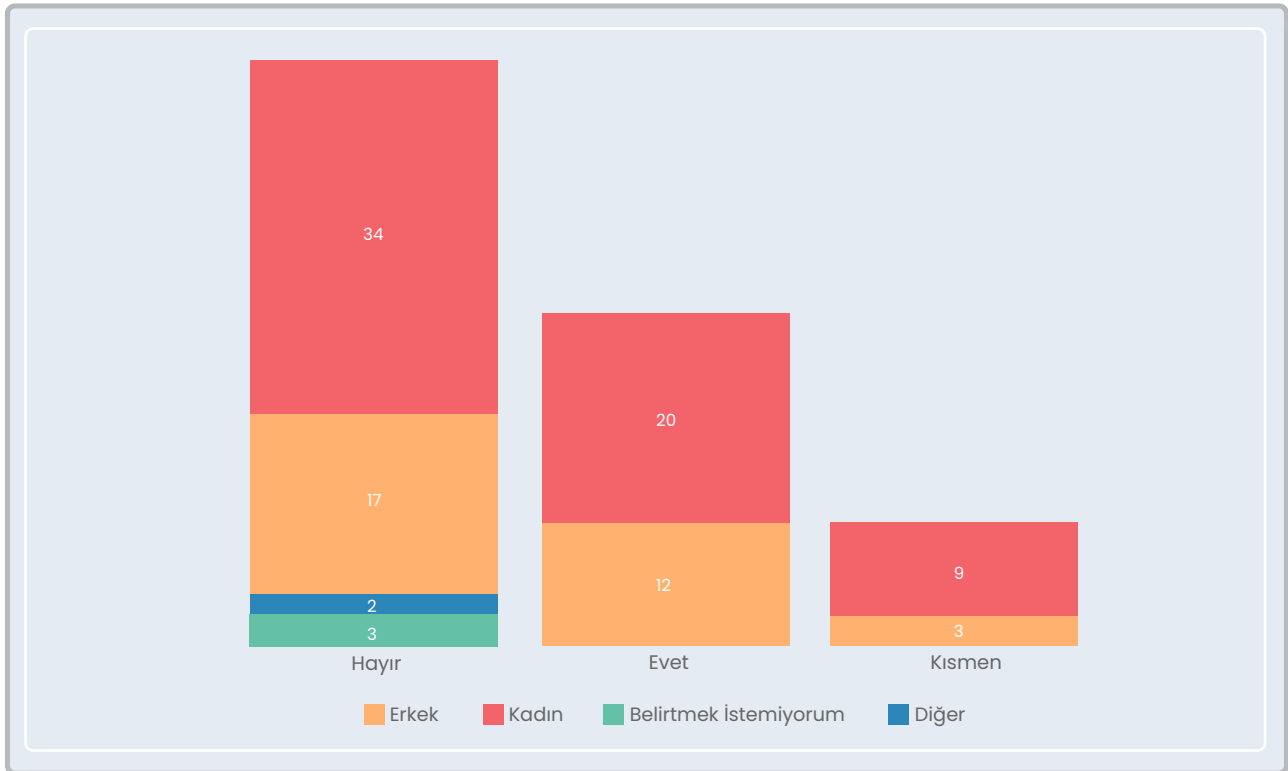
“ Yaşın, deneyimin, aktifliğin belirli ayrıcalıklar yarattığı ve yaratmasına karşı da birtakım, bunların zaman zaman xx örgütleri içerisinde konuşulduğu, işte konuşulduğu önlemler alınmaya çalışıldığı ama yine de belli ortamlarda, bazen daha fazla sözü olanda bazen daha itibarlı tanık oldum. (Kadın çalışan) ”

Toplumsal dönüşümün politik bir parçası olma arzusu hak temelli faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin karşısında durdukları, değiştirmeyi amaçladıkları üst yapıların devlet, patriyarka vb. benzerine dönüşmesiyle ilişkili bir durum yaratır. “Duygusal ve politik emeğin” yoğun olarak sarf edildiği bir alan olması açısından bu aradaki gerilim sivil toplum örgütlerinde çalışanların kendi haklarını savunmak için örgütlenmelerine de engel teşkil edebilmektedir. Duygusal ve politik emeğin kendisi biçim ve anlam değiştirerek çalışanların emeğinin sömürülmesine yol açmakla birlikte aşağıda değinilen hak ihlallerine de sebep olmaktadır. Sivil toplum örgütlerinde politik aktör olarak yer alma, güvencesizlik baskısı ve emek sömürüsü sivil toplumu “insan tüketen bir alan” olarak karşımıza çıkarır. Güvencesizliğin yarattığı baskı ve sivil toplum örgütlerinde sunulan “vefa” duygusu, çalışana duygusal sömürü olarak geri dönebilmektedir.

Güvencesizliğin yarattığı baskı ve sivil toplum örgütlerinde sunulan “vefa” duygusu, çalışana duygusal sömürü olarak geri dönebilmektedir.

5. Ayrımcılık ve Mobbing

Mobbing, doğrudan bir kavram olarak mevzuatlarda düzenlenmemiştir. Bu kavramın tanımı kapsamına giren davranışlar ve faaliyetler ise İş Kanunu, Yeni Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanunu'nun başlıkları altında değerlendirilmiş ve mevzuatları oluşturulmuştur. İş Kanunu'nun 5. maddesinde işverenin "eşit davranma borcu" üzerinde durulmuş, işçilerin her birine eşit şartlarda davranılması gerektiği vurgulanmıştır. İşverenin işçilerden biri ya da birkaçına sürekli ve sistematik bir biçimde farklı ve olumsuz davranması durumunda ise işveren suç işlemiş olacaktır. Aynı konunun 77. maddesi ise işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenlemektedir. İşverenin işçiye mobbing uygulaması ya da işyerinde uygulanan mobbinge göz yumması işçiyi gözetme borcuna aykırı bir durumdur. Yeni Borçlar Kanunu çerçevesinde değerlendirildiğinde, Kanunun 417. Maddesi "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlığındaki "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik baskıya ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür" maddesiyle beraber, işverenin taciz, mobbing ve baskıyı önleyici mekanizmalar oluşturması bir zorunluluktur.²⁷



Şekil 35: Ayrımcılık veya Mobbing Deneyimi Yaşama Durumu

²⁷ Türk Ceza Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ise, kanunun amaçları arasında yer alan "kişi hak ve özgürlüklerinin korunması" kapsamında, psikolojik tacize konu eylemlerin işleniş biçimleri ve sonuçlarına göre her biri ayrı ayrı değerlendirilmek üzere, CK 84. Md. İntihara Yönlendirme Suçu, TCK 86-87 Md. Kasten Yaralama Suçu, TCK 96. Md. Eziyet Suçu, TCK 105. Md. Cinsel Taciz Suçu, TCK 106. Md. Tehdit Suçu, TCK 107. Md. Şantaj Suçu, TCK 108. Md. Cebir Kullanma Suçu, TCK 117. Md. İş ve çalışma hürriyetinin ihlali Suçu, TCK 122. Md. Ayrımcılık Suçu, TCK 125. Md. Hakaret Suçu, TCK 123. Md. Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu, TCK 124.

Ankete katılım sağlayan sivil toplum örgütünde çalışanlarının %46’sı çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa maruz kaldığını ifade ederken, %12 ise kısmen ayrımcılığa maruz kaldığını, %32’si ise ayrımcılık deneyimi yaşamadıklarını ifade etmiştir. Ayrımcılığa uğrayanların %73’ünü kadınlar oluşturur. Araştırmada ortaya çıkan ve yukarıdaki bölümlerde açıklanan görev tanımlarının esnekliği, emek sömürüsü, işin sivil toplum çalışanları üzerinde yarattığı psikolojik baskı ve duygusal sömürü öne çıkan ve sıklıkla görülen hak ihlalleridir. Bununla birlikte, sivil toplum çalışanları, mobbing ve ayrımcılığa üç şekilde maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir:

A

Çalışanın doğrudan bağlı olduğu kurumdaki işveren tarafından mobbinge maruz bırakılması

B

Ortak veya partner olarak çalışılan kişiler tarafından ayrımcılığa maruz bırakılması

C

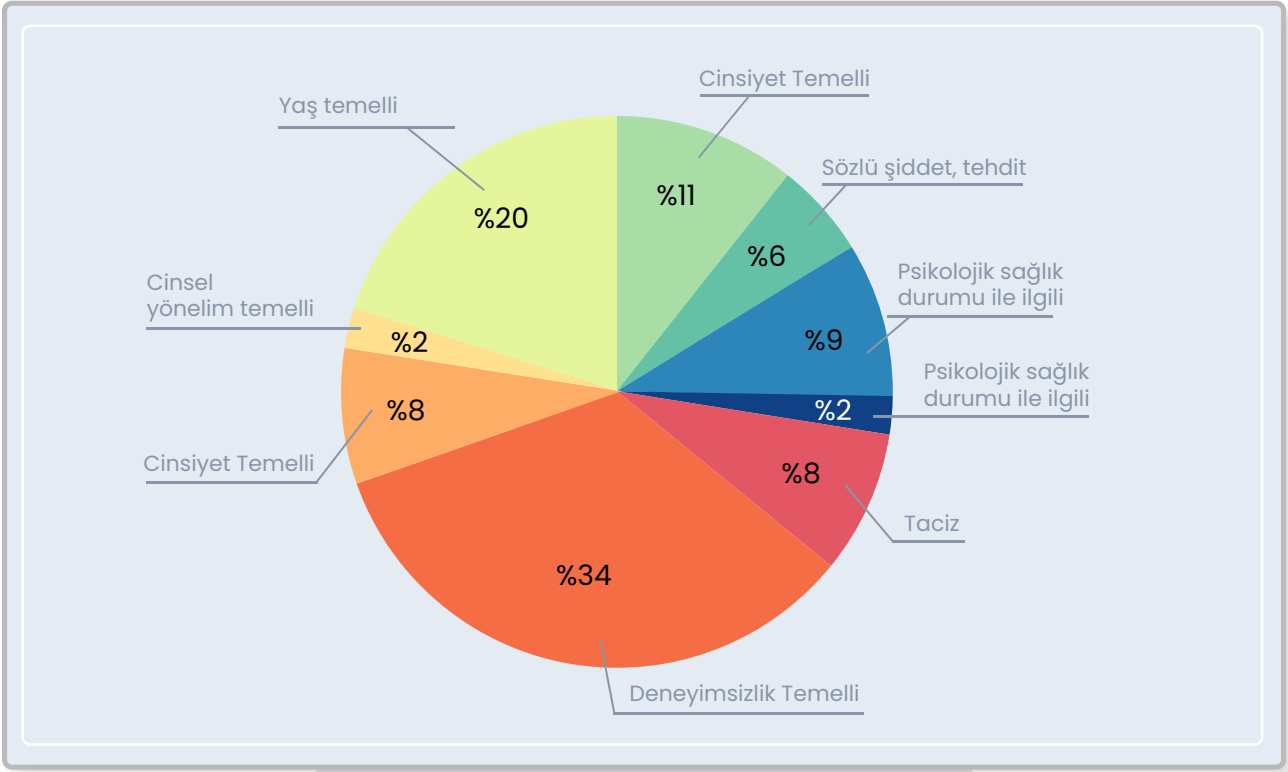
Faydalanıcılara yönelik hak ihlalleri nedeniyle çalışanın psikolojik olarak yıpranması

5.1. Mobbing

Ankete katılım sağlayan ve ayrımcılığa maruz kaldığını ifade eden sivil toplum örgütü çalışanlarının %34’ü deneyim temelli, %20’si yaş temelli, %11’i cinsiyet temelli, %9’u psikolojik temelli, %8’i cinsel yönelim temelli, %8’i Taciz, %6’si sözlü şiddet, tehdit, %2’si fiziksel engellilik durumuyla ilgili, %2’si ise siyasi eğilim temelli mobbinge maruz kaldığını ifade etmiştir.

Psikolojik şiddet ve çalışan üzerinde yaratılan baskı, doğrudan yönetici veya koordinatör tarafından uygulanmakla birlikte partner veya ortak olarak çalışılan kurumlardaki kişiler tarafından da uygulanabilmektedir. Katılımcılar, mobbinge veya ayrımcılığa maruz kalma biçimlerini aşağıdaki maddeler kapsamında ifade etmiştir:

Ankete katılım sağlayan sivil toplum örgütünde çalışanlarının **%46’sı çalıştıkları kurumlarda ayrımcılığa maruz kaldığını** ifade ederken, **%12 ise kısmen ayrımcılığa maruz kaldığını, %32’si ise ayrımcılık deneyimi yaşamadıklarını ifade etmiştir.** Ayrımcılığa uğrayanların **%73’ünü kadınlar oluşturur.**



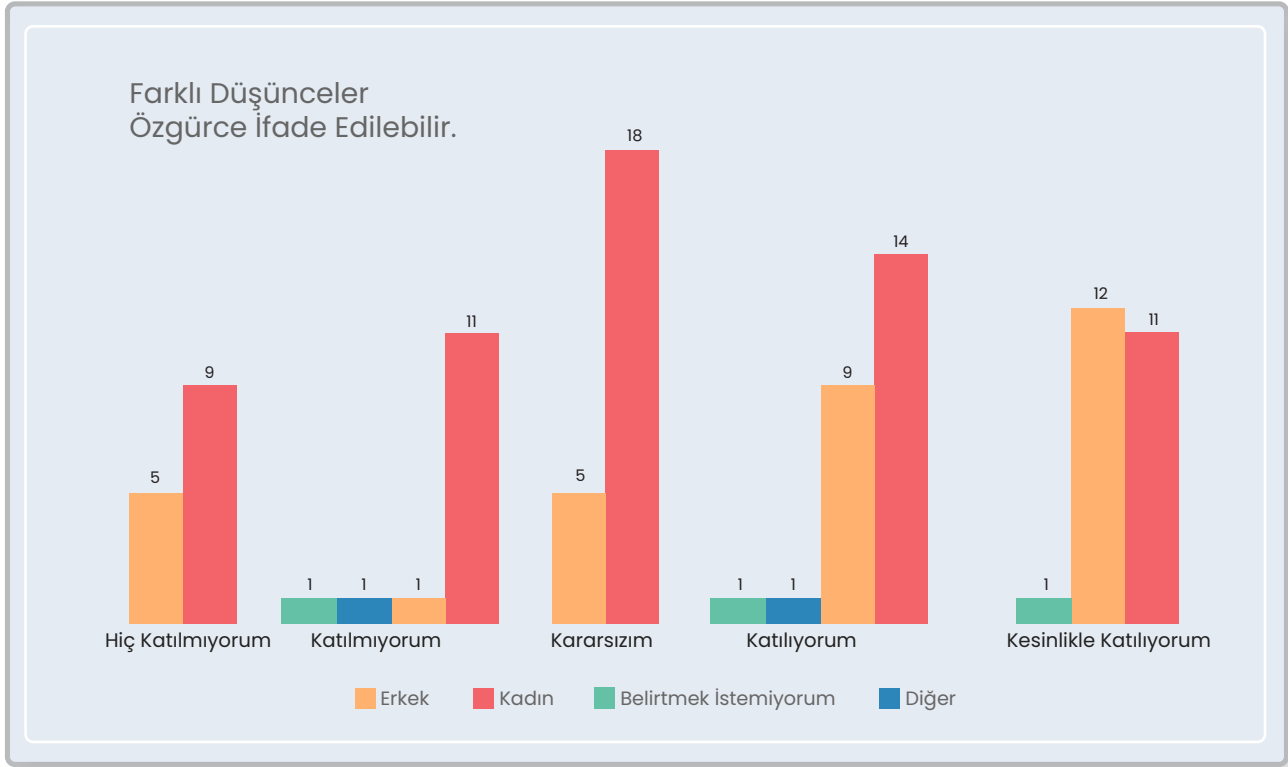
Şekil 36: Mobbing Deneyiminin Tarifi

- Dile getirilen fikirlerin ve rahatsızlıkların yönetim veya koordinatör tarafından yok sayılması;

“Uzun bir süre yok saydı beni. İlk süreç öyle başladı. xx diye bir şey var. Çok iyi bir fikirle kurulmuş. Şu an zaten yürüdü gitti. xx sorumlusu adı altında böyle tanımsız bir yığın iş. Uzunca bir süre yok sayıldı ve ben sürekli kendimi gösterip ispat etmeye çalıştım. Neden böyle bir şey yaptım, bilmiyorum. O yok sayılmanın bir şeyi. (Kadın çalışan)”

"Ama mevzu aslında Ahmet’i Norveç’e yollayıp, Mehmet’e işte 1000€ oraya çıkarmak."

Ankete katılım sağlayan sivil toplum örgütü çalışanlarının %14’ü farklı düşüncelerin özgürce ifade edilebildiğine kesinlikle katılmıyorken, %23’ü ise kararsız, %14’ü ifade özgürlüğü olduğunu, %25’i fikirlerini özgürce ifade edebildiğini, %24’ü ise kesinlikle ifade edebildiklerini belirtmişlerdir.



Şekil 37: Çalıştıkları Sivil Toplum Örgütlerinde Farklı Düşünceleri İfade Edebilme Dağılımı

- Liyakate dayalı olmayan bir biçimde işe alım yapılarak adil ücret ödenmemesi;

“Mesela iki tane birbirini tanıyan insan böyle iki ayrı kurumda, böyle işte” Ahmet seni Norveç’e yollayayım mı ya bu hafta bir iş var, oraya göndereyim mi seni?” bilmem ne filan. Sonra projeye bakıyorsun, hani anlattığı şey böyle işte o dünyayı 50 kere kurtaracağız, işte herkesin hayatı şöyle değişecek bilmem ne filan. Ama mevzu aslında Ahmet’i Norveç’e yollayıp, Mehmet’e işte 1000 € oraya çıkarmak. (Erkek çalışan) ”

- Deneyimini ve itibarını kullanarak baskı kurma;

“İnsan hakları alanında çalıştığını iddia eder ama kendini “xx” olarak lanse eden ve anlamsız şovlara giren “bu çocuk çok kötü kokuyor”, “bu bina neden böyle kokuyor, bir yerde kedi ölmüş olabilir mi?” diye ağzını burnunu kapatarak mülteci çocuklarla “zorlu” şartlar altında göstermelik etkinliğini yapmaya çalışır. X insan hakları alanında göstermelik işler yapan, adını da şansa duyurmuş. (Kadın çalışan) ”

- Adanmışlık bekleyerek yüce bir amaç uğruna zaman zaman çalışanların sağlığını gözetmeme;

“Ayağım kırıldı ve hani xx’e gidemeyeceğim dedim. Ayağım kırık alçada çünkü ve biz dağa tırmanacağız, hadi beni sırtınızda taşıdınız, çişe de mi siz götüreceksiniz? Saçmalamayın. **Çünkü gelmem için acayip bir ısrar ve sitem, küsme.** Gelmeyeceksin, zaten bir önceki xx’e de gelmedin falan diye başlayan bir süreç oldu. (Kadın çalışan)”

- Hastalıkları veya gerekçelerini yok sayma;

“xx teşhisi aldım ama bu tanıdan haberdar değildim ve çok zor bir süreçte atlattım. Zor bir süreç olduğunun farkında değildim, içinde yaşarken hiç fark edilmiyor. Hani doğalında bir şeymiş gibi geliyor. **Bana destek olmak yerine benim anksiyetemi artıracak şekilde üstüme gelmişlerdi.** (Kadın çalışan)”

“Mesela sabah kalktım karnım ağrıdı, midem bulandı, bir şey oldu... Sakatlanma lüksüm olmadı. Bir kere sakatlandım ve sonrasında bana şey dediler **“O zaman seni biz bu projeden artık çekiyoruz. Bilmem kim yapsın. Zaten çitkırıldımsın”** falan dendi. Sakatlık sonuçta herkesin başına gelebilir. (Kadın çalışan)”

- Mesai ücretlerinin ödenmemesi veya asgari geçim indiriminin net ücrete eklenmesi, zam, fazla mesai nedeniyle izin veya tatil talep etmenin ‘ayıp’ olarak karşılanması veya bunun getirdiği rahatsızlık;

“Bunun dışında şöyle: Asgari geçim indirimi olunca ekstra bir ücret veriliyor. Sadece 200 küsur lira. Sözleşmemi bir buçuk ay geç imzaladıktan sonra maaşım tam sözleşmemi imzaladıktan sonra falan yattı, tam maaşım. İlk maaşım yarım yattığı için bakmamıştım. İkinci ay baktım ve ücret eksik yatmış. Mali ve idari işlerle ilgilenen kişiye yazdım. Dendi ki “Aaa bizim böyle ek 200 küsur liralık bir ek bir ücret olduğunu bilmiyorduk. Sözleşmeyi bunu düşünmeden yazmışız. Senin sözleşmenin üstünü karalayıp sözleşmedeki fiyatı bu senenin asgari geçim indirimi kadar indirelim dendi. (Nonbinary çalışan)”

“'Bu parayı x dayanışması için veriyoruz, sen bunu hak etmiyorsun, bir şey yapmadın aslında' gibi bir tavırla maaşımı veriyorlardı. Ben hep bunu hissettim, yani hep. Her seferinde bunu hissediyordum. (Kadın çalışan)”

- Faydalanicılara yönelik hak ihlalleri nedeniyle yönetim/yönetici ile çalışan arasındaki çatışma ve ilgili hedef grubun hakkı için mücadele etmek;

“Türkiye’de xx olarak yaşadıkları, maruz bırakıldıkları **şiddetin üzerine gidelim derken kadınlar şiddet görmeye başladılar, bu xx liralık aylık parayı alamadıkları için.** Ben mesela xx’e bunu söylediğim zaman “sen ne diyorsun” falan diye beni suçlamıştı. (Kadın çalışan)”

- **Mobbing, ayrımcılığa maruz bırakılan çalışanın şikâyet ve/ veya mekanizmalara şikâyeti sonrasında işten çıkarılma veya iş akdinin sonlandırılması;**

“**Yapıcı eleştiriye tamamen kapalı.** Türlü bahanelerle pandemi öncesi de birçok işçinin sözleşmesini yok yere feshedip haklarını gasp eden bu dernek yakın zamanda işçisini işten çıkarmıştır. (Kadın çalışan) ”

- **Sivil toplum örgütlerindeki çalışma koşulları, çalışanların psikolojik sağlık durumunu olumsuz etkilediği için çalışanlar, işten çıktıktan sonra hayatlarına hemen devam edememekte, bir süre kendilerini toparlama dönemine girmektedirler.**

“İşi bıraktıktan sonra bir daha çalışma cesareti bulmam uzun sürdü. **Kabullenmek zaman aldı yaşadığım şeyin mobbing olduğunu.** (Erkek çalışan) ”

Diğer yandan, politik aktörlerin özel sektörde iş bulmasının yarattığı sorun nedeniyle sivil toplum örgütleri insanlara alan açarken emek sömürüsünün yeni bir biçimini de oluşturur. Hak mücadelesi veren insanların baskı ve güvencesizlik ile üst üste binen çalışma koşulları politik olarak gerilimli bir yaşam sürdürülmesine neden olur. Katılımcılarımızdan birinin “Gerçekten kişiliğimin birinin parmağının ucunda ezildiğini hissediyorum” şeklindeki tanımı bu gerilimin yarattığı sömürünün derinliğini yansıtmaktadır. Bunun çalışanlar arasında tükenmişlik sendromuna dönüştüğü, mobbingin ruhsal çöküntülere neden olduğu gibi fiziksel sorunlara da neden olduğu da görülmektedir

“Gerçekten kişiliğimin birinin parmağının ucunda ezildiğini hissediyorum”

“**Hasta oldum gerçekten. Hani ağladığım ve işe gitmek istemediğim günleri çok biliyorum.** Rengim, yüzüm, gözüm yani. Nasıl bunlara bu kadar tahammül etmişim ve bana böyle davranılmasına neden izin vermişim onu anlamakta güçlük çekiyorum ama işte orada biraz sektörün, ortamın ve kendi toyluğumun etkisi var. (Erkek çalışan) ”

“**Ben yine herkesin içinde şeye, mobbinge maruz kalarak ve o mobbingi sağlayan kişinin gülümsemesini gördükten sonra içindeki, ben artık hıçkırığa hıçkırığa ve koşarak hani ağladım.** Çünkü artık şey oldum hani, kolum kırık ona rağmen ben hâlâ sahadayım ve ben gidip söylememe rağmen bu görülmedi. Şu an mesela şey düşünüyorum, o kişi işte çalışıyor, hakkettiğini de alıyor ama ben alamadım. Hak ettiğim muameleyi de görmedim, hak ettiğim motivasyonu da almadım. (Kadın çalışan) ”

5.1.1. Ayrımcılık

Sivil toplum çalışanlarının maruz kaldığı ayrımcılıklar üç ana kategoride değerlendirilebilir:

A Toplumsal cinsiyete dayalı ve kadına yönelik ayrımcılık

B Söylemsel olarak faydalanıcılara yönelik belirli bir gruba, etnik, ırksal kökene aidiyet temelli ayrımcılık

C Yaş ve deneyime dayalı ayrıcalık

Bu araştırmada, özellikle çevre alanında çalışanların maruz kaldığı cinsiyete dayalı ayrımcılık diğer alanlara göre belirgin bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü 2019 verilerine göre; derneklerde organlara seçilen üyelere ait cinsiyet dağılımı, %18,85 kadınlar ve %81,15 erkekler şeklindedir. Dolayısıyla karar alma mekanizmalarında erkeklerin yüksek oranda var olması yetki, karar alma ve güç dengesi açısından cinsiyet eşitliğinin yaygınlaşmadığını göstermektedir.

Göç ve Çevre Çalışmalarında Toplumsal Cinsiyet Nerede? – Türkiye’de Sivil Toplumdan Örnekler araştırmasının bulgularına göre, çevre alanında hem çalışan hem yönetim kadrolarında kadınların ağırlıkta olduğu, doğum izni ve regl izni alabildiği üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte, bu araştırmada dikkat çeken bir konu da toplumsal cinsiyetin yoğunluklu olarak ikili cinsiyet üzerinden tanımlanması, bununla beraber cinselliğin ve farklı cinsiyet kimliklerinin çok daha kısıtlı ele alınması ve hatta toplumsal cinsiyet çerçevelerinden ayrı tutulmasıdır.²⁸

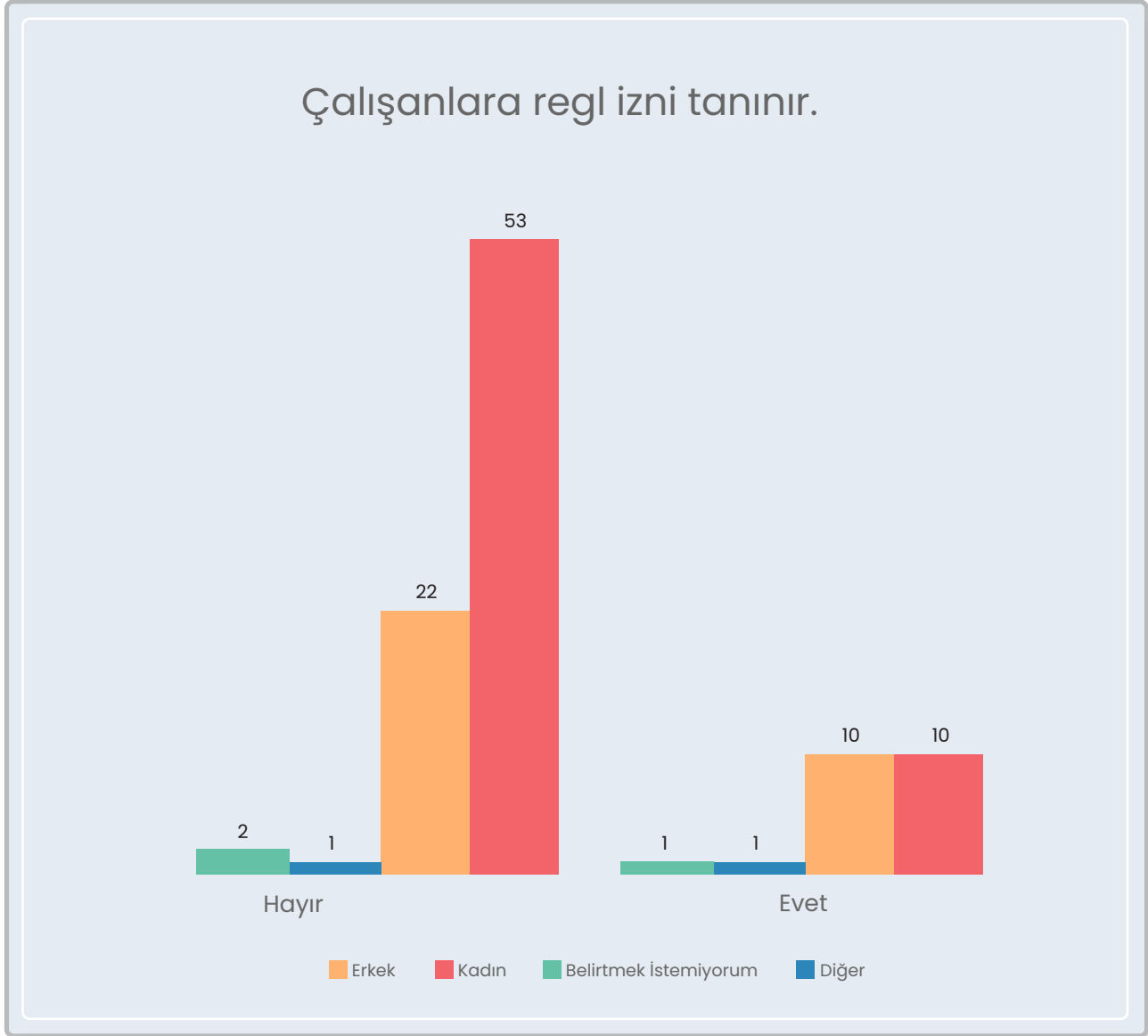
“ Tek kadın sensin. Şöyle düşün benim bildiğim bir konuda benim fikrim asla sorulmuyor. Hep ben söylemek zorundayım: *Ya bir dakika şimdi.* ‘Tamam tamam sen dur ben şey yapıcım, tamam tamam dur ben senin söylediğini zaten söyledim bak işte o da sana bilmem ne dedi’ diyordu ben de ‘Ben niye söyleyemiyorum diyordum. (Kadın çalışan)’ ”

“ *Tüm eğitimlere rağmen ekip içinde ayrımcı söylemler kullanılabiliyordu.* LGBTİler için, Suriyeliler için ayrımcı söylemler kullanılabiliyordu. Bunun takip edilmesi gerekiyordu. Eğitimlerden sonra ekip içinde çok az kişi bu duyarlılığı kazandı. (Kadın çalışan)’ ”

Kadınlara yönelik ayrımcılık ve mobbing; toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, taciz, maruz kalınan hak ihlallerine veya herhangi bir konuya ilişkin tepkinin dile getirildiği bir durumun regl dönemi bahane gösterilerek yok sayılması veya kişinin “idare edilmesi” gibi konularda ortaya çıkmaktadır.

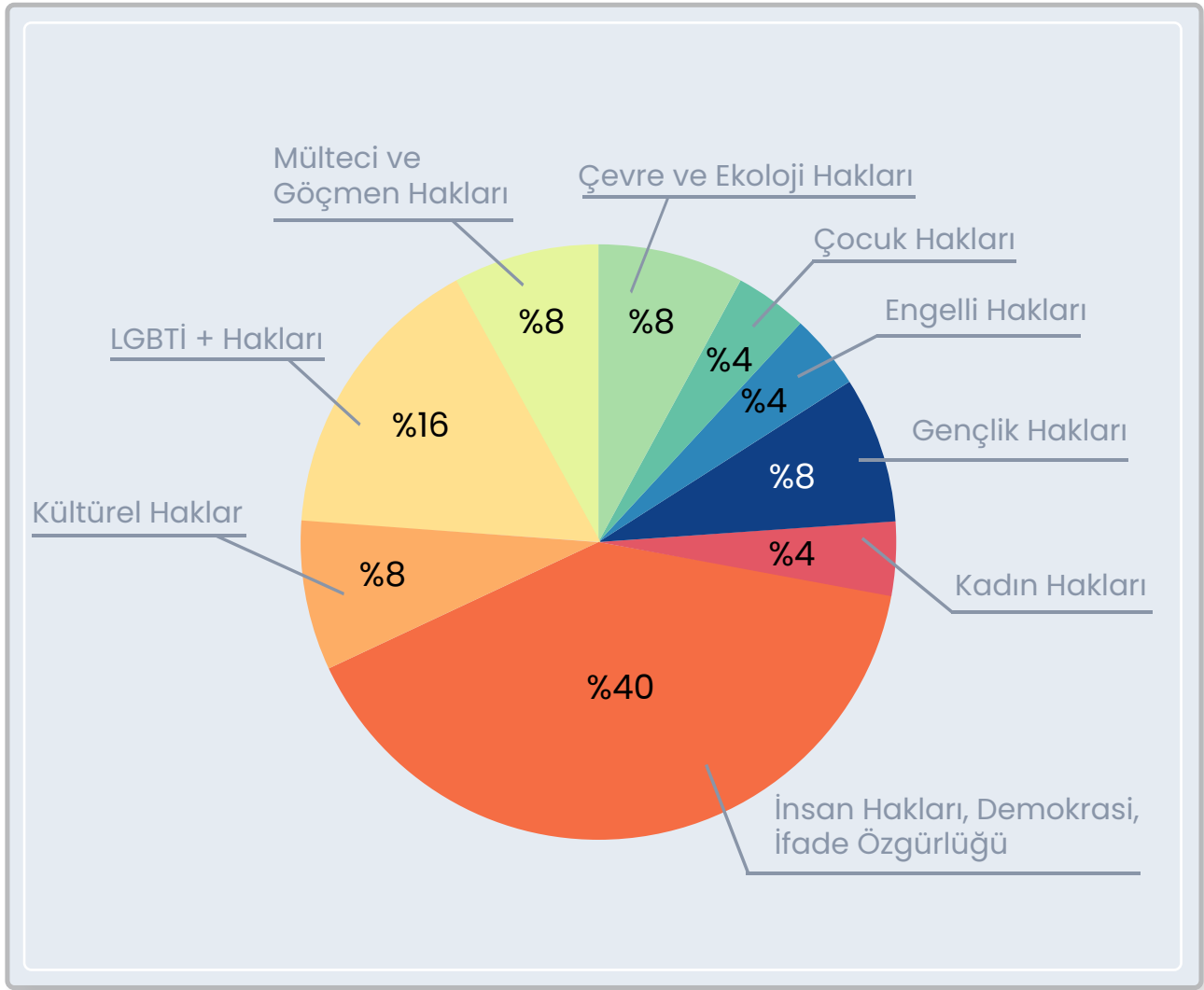
²⁸ Kristen Biehl ve Aslan Özlem. “Göç ve Çevre Çalışmalarında Toplumsal Cinsiyet Nerede? – Türkiye’de Sivil Toplumdan Örnekler”. SUGENDER (01 Ekim 202), <http://localhost:6060/xmlui/handle/1/1849>. s.83

Bu kapsamda, ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarının büyük bir bölümü çalıştıkları kurumda regl izni bulunmadığını dile getirmektedir. Regl izni tanınan STÖ’lerin oransal dağılımı ele alındığında İnsan Hakları, Demokrasi ve İfade Özgürlüğü alanlarında çalışanların regl izni hakkı olduğu görülmektedir. LGBTİ+ Hakları alanında ise çoğunlukla regl izni tanınmaktadır. Öte yandan kadın hakları alanında çalıştıklarını ifade eden çalışanların büyük bölümüne regl izni tanınmıyor olması çalıştıkları hak alanının kadın hakları olması nedeniyle ayrı bir öneme sahiptir ve dikkate değerdir.

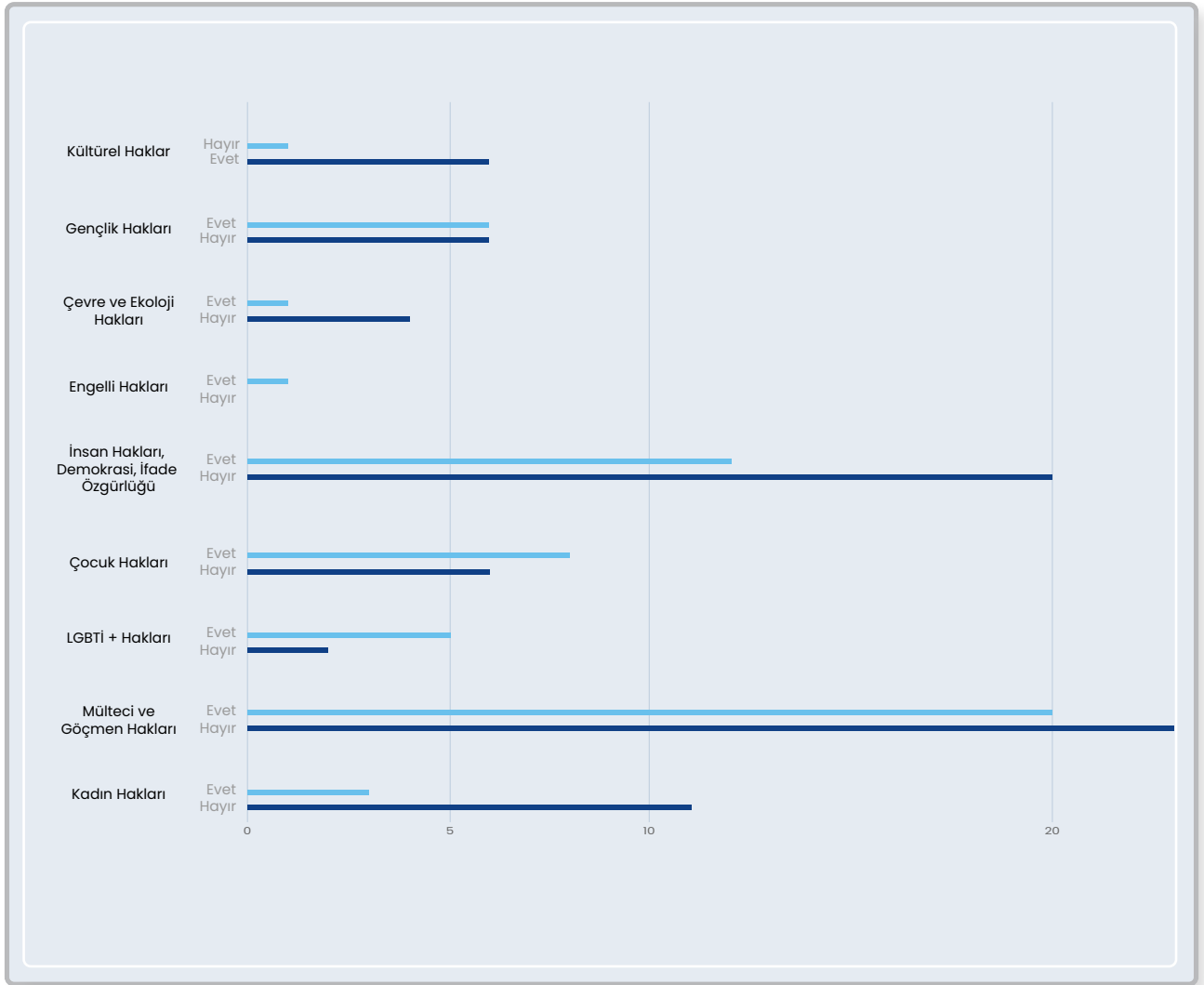


Şekil 38: Çalıştığı Sivil Toplum Örgütünün Regl İzni Tanıma

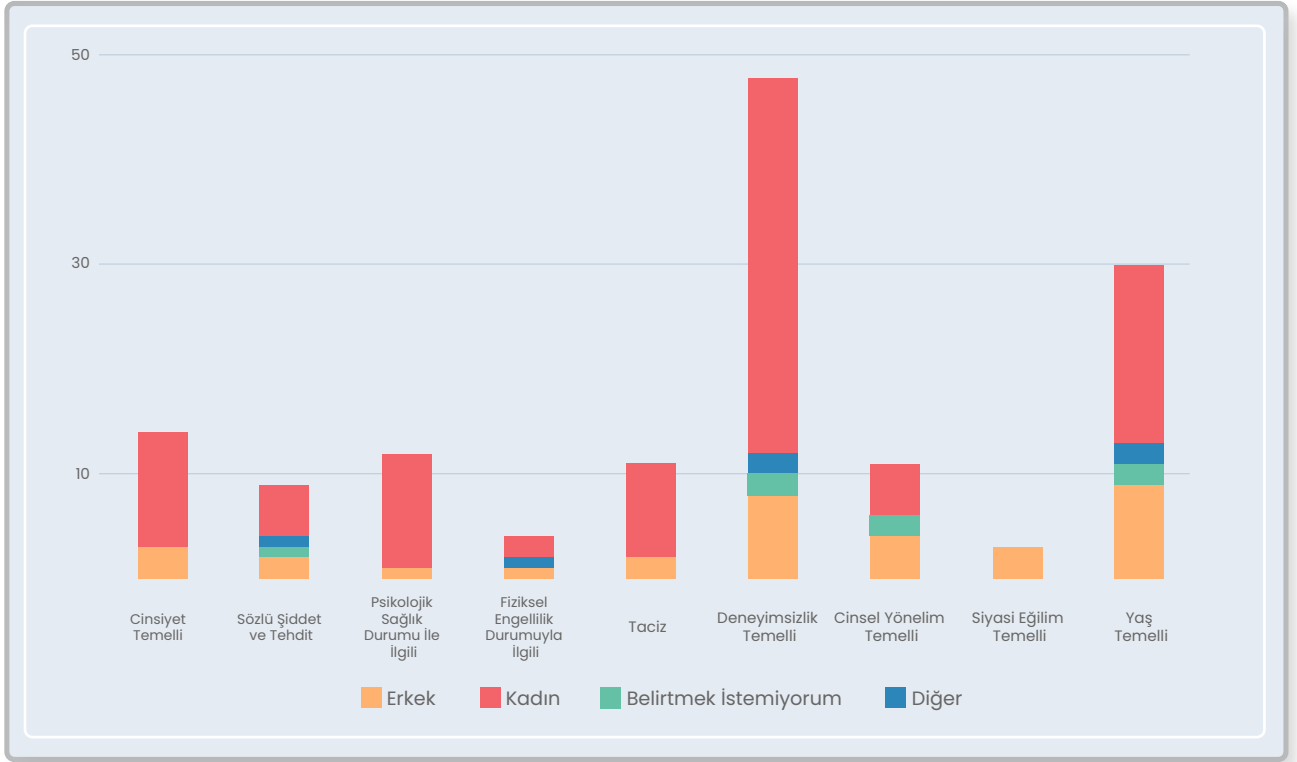
- Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarının % 78'i çalıştıkları kurumda regl izni tanınmıyor.



Şekil 39: Alan Dağılımına Göre Regl İzni Oranı



Şekil 40: Alan Dağılımına Göre Regl İzninin Sayısal Verisi



Şekil 41: Cinsiyet Dağılımına Göre Mobbing Tarifinin Dağılımı

Anketin verileri oransal olarak incelendiğinde, ankete katılım sağlayan ve mobbinge maruz kalan sivil toplum örgütlerindeki kadın çalışanların çoğunluğu, yaşadıkları mobbingi “deneyimsizlik temelli” olarak tanımlamıştır. Mobbingi “Psikolojik sağlık durumu ile ilgili” tanımlayanların yoğunlukla kadınlar olduğu görülmektedir. Erkek çalışanlarda ise yoğunluk daha çok “yaş temelli” ve “deneyimsizlik temelli” seçeneklerinde kümelmiştir.

"Verdiğim tepkiler veya haksızlık olduğunu düşündüğüm noktada söylediğim cümlelerin, benim regl dönemime bağlanması hani en basit haliyle ayrımcılık."
(Kadın çalışan)

“Daha önce çalıştığım kurumda sekreterlik yapan kadın arkadaşımıza “hadi sen evin kızısın bir kahve yapıver bize” çok da güzel yapıyorsun diyen yöneticilerle hep karşılaştık.” (Erkek çalışan)

“Reglim çok düzensiz falan, ne olduğundan emin değilim, bir enfeksiyon geçiriyorum. x zor günler geçiriyor, hasta, o yüzden böyle davranıyor, onu idare edeceğiz gibi bir şeye dönüşmüş.

O çok mesela, herhalde en çok tepemi attıran şeylerden biri oydu. Çünkü bir önceki, iş buraya dönüşmeden önce o mobbing mevzuyla beraber yazdığım mailde şöyle bir şey söylemiştim; Verdiğim tepkiler veya haksızlık olduğunu düşündüğüm noktada söylediğim cümlelerin, benim regl dönemime bağlanması hani en basit haliyle ayrımcılık, bunun dışında ayrımcılığı nereden tutarım dersin de cinsiyetçiliğinden tut mobbingine bir sürü şey sıralayabiliriz. (Kadın çalışan)

“**Regl izni falan çok ciddi lüksler. Zayıfsın o zaman demek. Tuvalet ihtiyacın var diyelim dağda tepede, ben senelerdir çok alışığım.** Dağda tepede de olsan her yerde bir benzinci var. Senin böyle “Abi ben çok sıkıştım yani regl oldum, tamponumu değiştirmem lazım ve hani bunu daha böyle bi steril bir ortamda yapmam lazım” söyleme lüksün böyle yok. **Zayıf oluyorsun. Hem salak oluyorsun ki zaten öylesin. Sen bu konuda ne kadar bilgili de olsan “Abi ama bak öyle değil mi?”, “Hayır değil!” deyip senin söylediğinin aynısını söylerler falan. Bir de dayanıklı değilsin, zayıfsın, güçsüzsün yani böyle xx koşullarına hiçbir şekilde uygun değilsin.** (Kadın çalışan)”

Diğer yandan, çalışanlara sosyal medya hesabı veya telefon numarasından tehdit unsuru içeren mesajların gönderildiğini dile getiren katılımcılar bulunmaktadır. Doğrudan çalıştığı kurumdaki ekip arkadaşından veya yöneticisinden dolayı ayrımcılığın gerçekleşmediği durumlarda kurumların cinsel taciz, tehdit ve mobbinge karşı müdahale etmeme eğiliminde olduğu görülmektedir.

“Bir etkinlik yapılacaktı. XX ile ilgili söylediğim soruyu saldırı olarak algılamış kendisi ve uzun bir mesaj atıyor, **Denyo ile başlayan bir mesaj ve bir sürü hakaret var bu arada. Ben bunu görmedim, sonra bana whatsapp’tan şey yazıyor, ayağını denk al.** Sen daha dünkü xx gibi bir şeyler yazıyor. (Nonbinary çalışan)”

Özellikle, ayrımcılık ve mobbing gibi konular, sivil toplum örgütünün kendi örgütsel mekanizmalarında gerçekleşmiyor ise kurum kendisini tacizin, şiddetin, baskının dışında bir alanda konumlandırmaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla, hak temelli yaklaşımla çalışma ilkelerinin sınırları kurumun yönetiminin inişiyatifinde belirlendiği görülmektedir.

Katılımcılar, işe alım süreçlerinde aranan formasyonun deneyim ve eğitim ile sınırlandırılmaması gerektiğini, bilhassa hassas gruplar için çalışacak kişiler için ayrımcılık yaklaşımı ile ilgili eğitimlerin ve kapasite çalışmalarının da sürece dahil edilmesinin gerekliliğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, ayrımcılığa yönelik yaklaşım, formlar ve politika belgeleri, etik kurulların işlerlik kazanması vurgulanan diğer hususlardır.

Doğrudan çalıştığı kurumdaki ekip arkadaşından veya yöneticisinden dolayı ayrımcılığın gerçekleşmediği durumlarda kurumların **cinsel taciz, tehdit ve mobbinge karşı müdahale etmeme eğiliminde olduğu görülmektedir.**

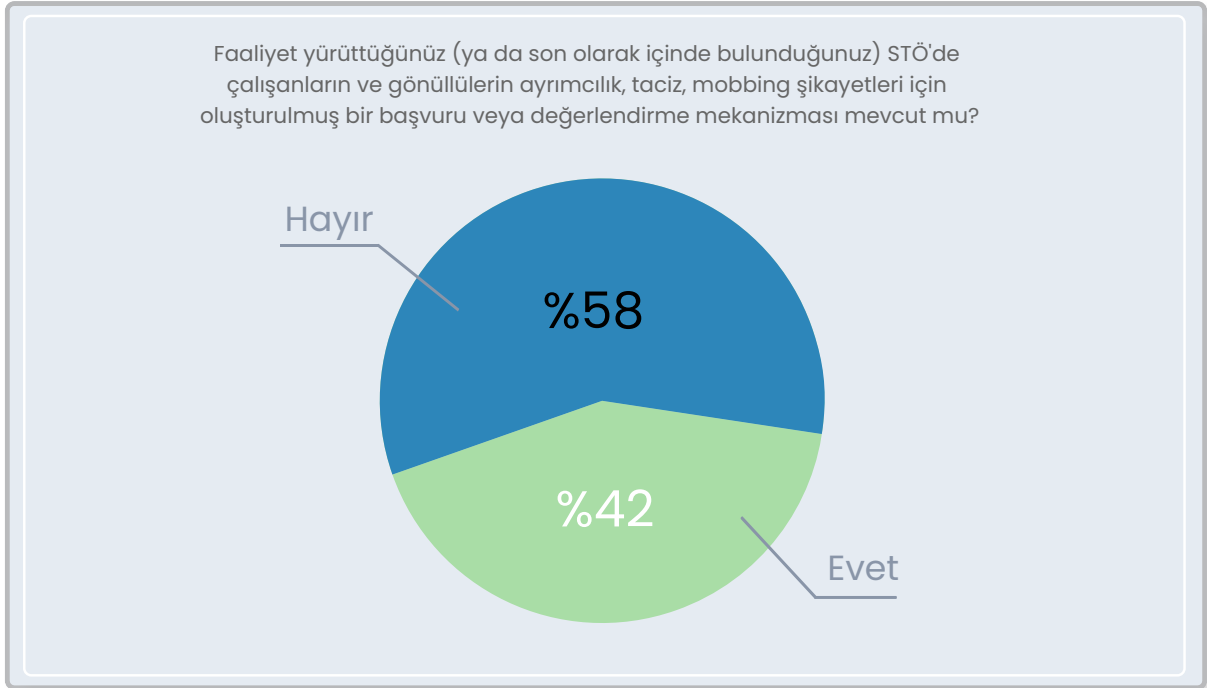
“Mesela bazı faydalanıcılara karşı da işçi sınıfında oldukları için onları daha küçük görme, daha bilmiyormuş gibi davranma durumları olabiliyor. Hepsi değil ama böyle hassasiyetler taşımayan kişiler var. Buna önerim şu olabilir; ifşa olacak kişinin bilgi birikiminden ziyade ayrımcılık konusundaki yaklaşımlarının daha iyi dinlenmesi, gerekirse bununla ilgili cidden koca koca formlar doldurulması, daha kompleks sorular ile bunu gerçekten iyice anlayacak duruma getirilmesi gerekiyor. (Kadın çalışan)”

Buna rağmen saat gece üç buçukta “Uyudun mu? Beni seviyor musun?” gibi şeyler söylüyorsanız bence bu tacize girer. (Kadın çalışan)

Öte yandan, cinsel taciz kapsamına giren söylemler ve davranışlar sergileyebilen ekip arkadaşları, yöneticileri olduğunu dile getiren katılımcılar olmuştur. Özellikle, faydalanıcılara yönelik istismar gibi vakaların görmezden geldiğini veya koruma süreçlerinin şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmediğini dile getiren katılımcılar bulunmaktadır.

“ Tacize gelince, bu tacize giriyorsa, işte biri rahatsız olduğunu söylüyor size ve yazma diyor. Buna rağmen saat gece üç buçukta “Uyudun mu? Beni seviyor musun?” gibi şeyler söylüyorsanız bence bu tacize girer. (Kadın çalışan) ”

“ 'Şimdi seni erkek şoförle bilmem nerenin dağının tepelerinde vermemek için senin bu işini pat kime verdik' diyor ve sen kalıyorsun öylece. Bazıları mesela bana hiç sormadan benim için karar veriyorlar. 'Ee biz düşündük sen rahat edemezsin.' Nereden biliyorsun, sen benim ne yapacağımı nereden bileceksin? (Kadın çalışan) ”

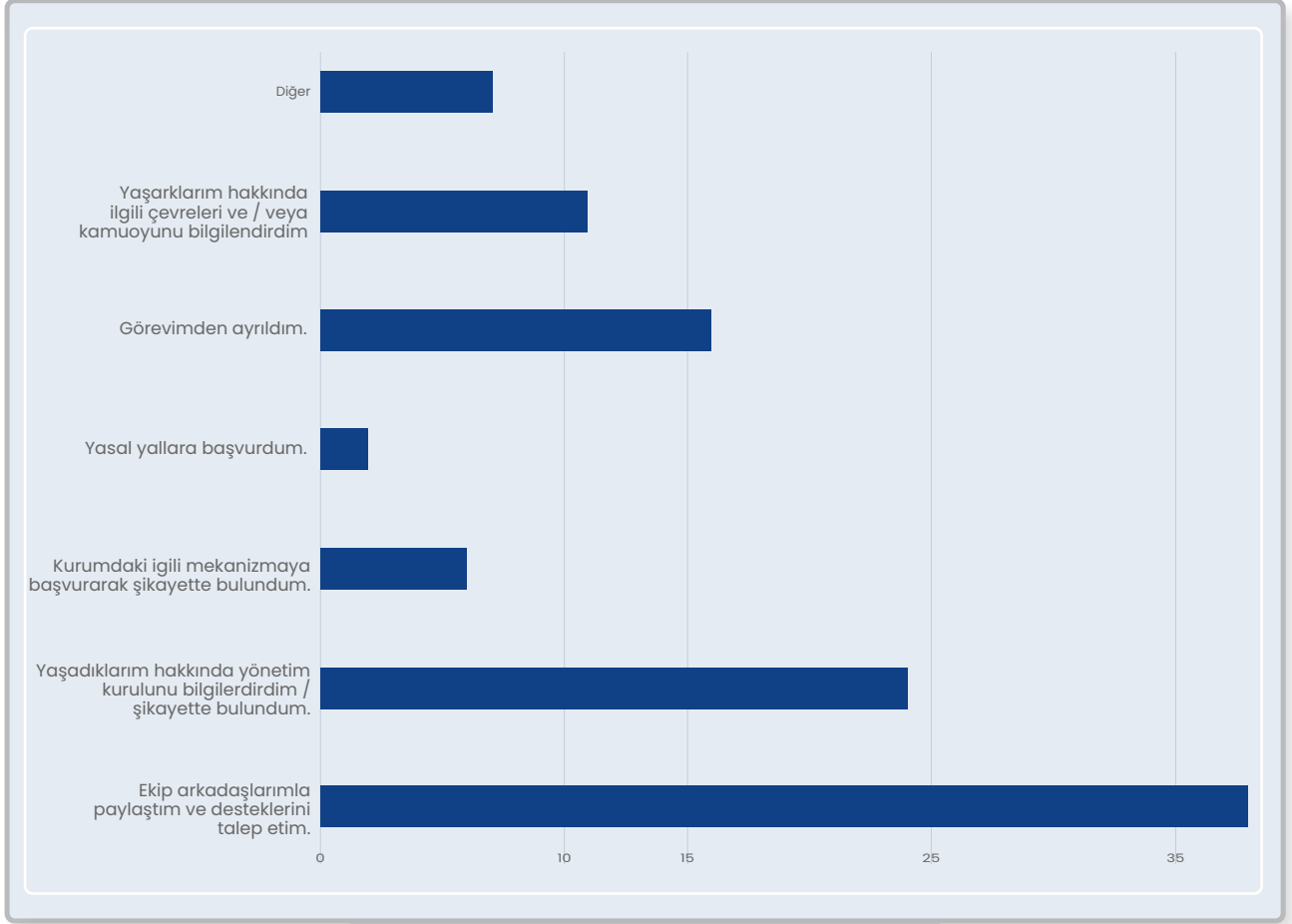


Şekil 42: Taciz, Mobbing ve Ayrımcılığa Karşı Mekanizmalar

STÖ'lerde mobbinge verilen tepkiler incelendiğinde, mobbing ve ayrımcılığa tepki olarak “ekip arkadaşlarıyla paylaşma ve desteklerini talep etme” nin yaygın bir tercih olduğu görülmektedir.

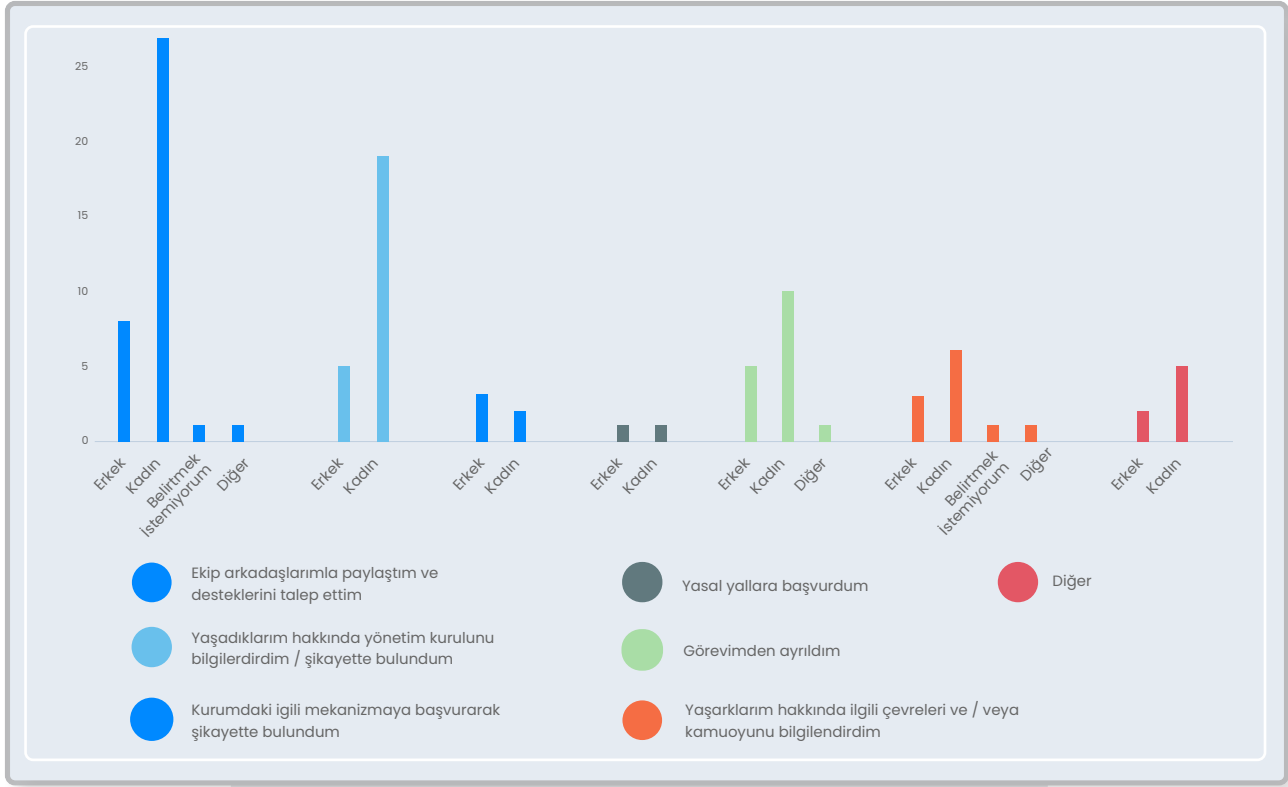
Mobbing ya da ayrımcılığa maruz kalan kişiler daha çok iş arkadaşlarının desteğini görmek istemektedir. Bu oran kadınlarda erkeklere göre daha yüksek seyretmektedir. Ayrıca ayrımcılık ve mobbing sonrasında görevinden ayrılan kadınların oranı erkeklerden fazladır. Yasal yollara başvurmak ise hem kadın hem de erkek STÖ çalışanları arasında, mobbing ve ayrımcılığa karşı verilecek tepkiler arasında oldukça düşük bir paya sahiptir.

Ayrıca ayrımcılık ve mobbing sonrasında görevinden ayrılan kadınların oranı erkeklerden fazladır.



Şekil 43: Mobbinge Verilen Tepkiler

- Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanları “Mobbing ve/veya ayrımcılığa maruz kalındığında ‘ekip arkadaşlarıyla paylaşıyor ve desteklerini talep etme’ yaygın bir tercih olarak görülmüştür.”



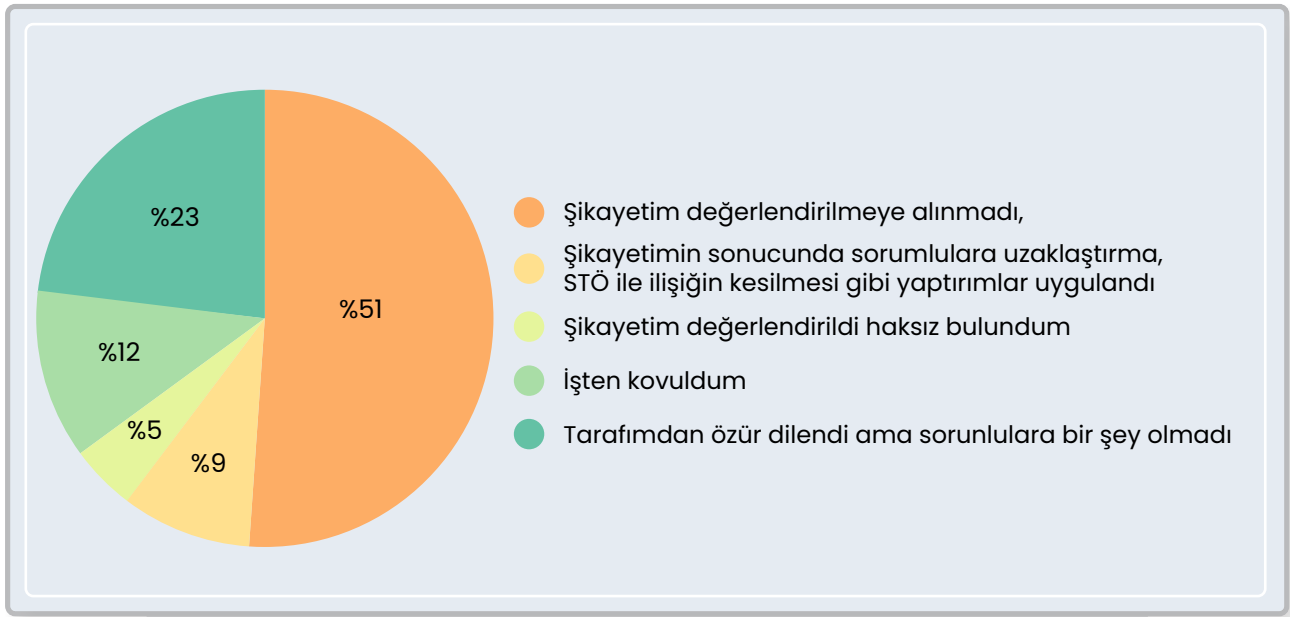
Şekil 44: Alanlara Göre Mobbinge Verilen Tepkiler

“Canım sen yapmasan başkası mı yapsa” gibi, önüme böyle gerçekten taş koyulmak gibi hissettim.”

ya başlayan sivil toplum çalışanlarına yönelik deneyim ve yaşa dayalı ayrımcılık ise fikirlerin yok sayılması veya daha az dikkate alınması, katılımın teşvik edilmemesi, duygusal sömürü ile kişinin manipüle edilmesi gibi biçimlerde gerçekleşmektedir.

Özellikle yatay örgütlenmelerin hâkim olduğu sivil toplum örgütlerinde kişinin gönül bağının güçlü olduğu durumlarda deneyimlerini tam bir mobbing olarak tanımlamadıkları görülmüştür. Bulunduğu kurumda veya alandaki deneyim süresi nedeniyle kişiler arasında bilgi hiyerarşisi oluşturularak çalışanlar baskılanabilmektedir. Genç olan ve alanda yeni çalışmaya başlayanlar, özellikle yatay örgütlenmelerin hâkim olduğu sivil toplum örgütlerinde kişinin gönül bağının güçlü olduğu durumlarda deneyimlerini tam bir mobbing olarak tanımlamadıkları görülmüştür. Bulunduğu kurumda veya alandaki deneyim süresi nedeniyle kişiler arasında bilgi hiyerarşisi oluşturularak çalışanlar baskılanabilmektedir. Genç olan ve alanda yeni çalışmaya başlayanlar,

“Yani herkes eşit söz hakkına sahip gibi ama orada daha fazla kalanlar belli bir deneyim sahibi oldukları için kendilerine daha rahat, bir konfor alanında hissediyorlar ve siz o kadar rahat olamadığınızda ortada bir dengesizlik oluyor. İş hızla bitsin diye görmezden geliyorlar. xx kişinin ortaklaşması zor oluyor ve sizden de ısrarcı olmanız bekleniyor. Hem inisiyatifimizde hem de inisiyatif aldığımızda da **“Canım o öyle olmamış yalnız” kırıcılığıyla olan bir yerde. “Canım sen yapmasan başkası mı yapsa” gibi, önüme böyle gerçekten taş koyulmak gibi hissettim. Ve bir süreden sonra artık onu ben yaparım demedim. Çünkü öğrenilmiş çaresizlik gibi. (Kadın çalışan)**”



Şekil 45: Ankete Katılan STÖ Çalışanlarının Şikayetlerin Sonuçları

Ankete katılan STÖ çalışanlarının %51'i yönetim kuruluna ya da çalıştıkları STÖ'lerdeki ilgili mekanizmaya şikâyetle bulunduklarında şikayetlerinin değerlendirmeye alınmadığını ifade etmiştir. Bu oran, STÖ'lerdeki önleyici mekanizmaların iyi işlemediğini göstermektedir. Ayrıca anket katılımcılarımızdan birkaçı, mobbing ve ayrımcılığın yönetim kurulunun üyeleri tarafından uygulandığını, dolayısıyla şikayetlerin bir anlamı olmadığını bilhassa belirtmişlerdir. Ankete katılanların %23'ü, tarafından özür dilendiğini ancak sorumlulara ilişkin bir şey olmadığını ifade etmişlerdir. Bu kapsamda, STÖ'lerde yaşanan mobbing ve ayrımcılık konusunda yönetimin failleri koruyabildiğini ve özür dileyerek konunun üstünü kapatılmaya çalışıldığını göstermektedir. Ankete katılan sivil toplum çalışanlarının %12'si şikayetleri sonrası kovulmuştur. Ayrımcılığa ve mobbinge maruz kaldığını ifade eden katılımcıların yalnızca %9'unun yaptığı şikayetler, faillerin kurumla ilişkisinin kesilmesi ile sonuçlanmıştır.

Ankete katılan sivil toplum çalışanlarının %12'si şikayetleri sonrası işten çıkarılmıştır.

Tüm bu sürecin daha iyi işler hale getirilmesi için katılımcılar tarafından öne çıkan öneri, ayrımcılık ve mobbinge karşı önleyici bir faktör olarak fon veren veya donör kuruluşların çalışanların koşullarına dair bağlı oldukları STÖ'nün yönetim kadrosundan bağımsız bir değerlendirme süreci yürütmesi ve proje çağrı kriterlerine bu koşulun eklenmesi olarak belirtilmiştir.

6 Karar Alma Süreçleri ve Örgütsel Yapılarda Katılımcı Mekanizmalara İlişkin Görüşler

Sivil toplum örgütlerinin yapısı ve örgütsel işleyişine dair oldukça geniş bir zeminde tartışmalar yürütülmektedir. Sivil toplum örgütlerinin 1990'larla birlikte politik ve yapısal dönüşümleri dikkate alındığında, bazı alanlarda iyi uygulama örnekleri karşımıza çıksa da zamanla fon bağımlılığı, kurum içi karar alıcıların uzun süre boyunca yönetim kademesinde olması sebebiyle erk sahibi olmaları gibi durumlarla karşılaşlabilmektedir.

"O baştaki kişi yap diyor, yapıyoruz. Sil diyor siliyoruz."

Sivil toplum örgütlerinin insan veya finansal kaynak kapasitesinin yetersizliği hem yasal zorunlulukları yerine getirmede hem de fon veren kuruma verdikleri taahhütleri gerçekleştirmede kurumların ve çalışanların üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bunun sonucunda ise katılım, kurum içi politika belgelerinin oluşturulması, bu süreçlere işlerlik kazandıracak zeminin canlandırılması gibi süreçler etkilen-

mekte ya da gözden çıkarılabilir görülmektedir. Bununla birlikte yönetim kurulu, denetim kurulu gibi organların varlığı, düzenli genel kurulların yapılması gerekliliği, üyelik politikalarının belirlenmesi gibi etkenler yalnızca yasal zorunluluklar olarak görülmekte, bu organların işleyişi kurum içi cinsiyet, emek, yaş, deneyim hiyerarşisi ile iktidar mekanizmalarını yapısal olarak katılaştırmaktadır. Bu iktidar mekanizmaları içinde yer alanlar rotasyonu sağlamayarak, bir katılımcının dile getirdiği gibi **"muktedir iktidar alanlarının yaratılmasına"** neden olur. Cinsiyet, emek, yaş ve deneyim hiyerarşisi ile bu muktedir iktidar alanları, eleştiriye kapalı politik manipülasyon araçlarına dönüşmektedir.

Yapılan görüşmeler, karar alma mekanizmalarının işleyişine dair üçlü bir yapıyı karşımıza çıkarır: İktidar alanının nasıl kurulduğu ve işletildiği, bunu kıran mücadele pratiklerinin nasıl örgütlendiği -kimi zaman başarıya ulaşmış kimi zaman sonuçları daha fazla baskıyı getirmiştir- ve iyi uygulamalar/ örnekler. Ortaya çıkan tablo genel olarak sivil toplum örgütlerinin tarihsel deneyimini de açığa çıkarmaktadır.

Yapılan görüşmeler sonucunda, karar alma mekanizmalarına çoğunlukla çalışanların dahil edilmediği ve kapsayıcı olunmadığı görülmektedir. Kapalı kapılar ardında alınan bütçe, kampanyalar ve çalışanları da ilgilendiren kritik konular toplantı sonrası kararlar şeklinde çalışanlara iletilir.

“Bizim söz hakkımız yoktu. Açıkçası bizim söz hakkımız yoktu ve şeydi, bize kararlar alınırken sonradan haber veriliyordu ya da bir mesajla haber veriliyordu, bu olacak ya da bu sağlanacak diye hani. **O karar alındı siz bunu uygulamak zorundasınız üslu-buyla hani geliniyordu ve aniden alınıp aniden haber verilip** mesela son dakikada işler çıkartılıyordu, son dakikada görevler veriliyordu, son dakikada...(Kadın çalışan)”

“O baştaki kişi yap diyor, yapıyoruz. Sil diyor siliyoruz. (Kadın çalışan)”

“Örgüt içinde çalışanlarla alakalı olarak kararlar üstten, yani İnsan Kaynakları, sistem, ya da admin varsa, çeşitli isimlerle olan grup var. Ama daha çok herkesin ortak olduğu İnsan Kaynakları. İnsan Kaynakları tarafından alınıyor, **şeffaflık konusunda da sadece bize bilgilendiriliyor. Yani bilgilendiriliyoruz bu konuda.** Ama o aşamada mesela ciddi anlamda katılımlı, ondan sonra demokratik, tabandan görüşleri toplayıp ona göre karar alan bir mekanizma şu an maalesef yok. (Erkek çalışan)”

Çalışan sayısının fazla olduğu göç gibi alanlarda dikey hiyerarşik yapı kısmen mazur görülmeye çalışılsa da bunu değiştirmeyi mümkün kılacak mekanizmaların oluşturulabileceğine dair ortak bir kanı öne çıkar. Karar alma mekanizmasına katılımın olmadığı noktada kararları sorgulama, eleştirme haklarının olmaması çalışanları değersizlik hissine sürüklediği gibi buna karşı mücadele etme noktasında güçsüz bırakmaktadır.

Bu katılaşmış yapının esnetildiği örnekler de mevcuttur. Örneğin finans, idari işler ya da yasal zorunluluklar alanında yönetim kurulu “hız” ve “pratiklik” nedeniyle karar alırken diğer konularda çalışanları dahil eden bir mekanizma kurabilmektedir. Yönetim kurulu bu noktada bilgilendirilen pozisyonda kalabilmektedir.

“Yani yatay olmaya gayret ediyoruz diyeyim. Pratikte şöyle oluyor aslında; daha hızlı karar almamız gereken şeyler ve genel politikaya dair şeylerde X.’ in dediği oluyor genelde, genel koordinatörün, son söz onun oluyor ama o son sözünü söylemeden önce mutlaka bizimle konuşup tartışmaya çalışıyor. Onun dışında gündelik işler ve işleyle ilgili herkes kendi sorumlu olduğu konuda hareket alanına ve karar alma özgürlüğüne sahip. (...) **YK bu konuda biraz daha bizi, bizim onları bilgilendirdiğimiz bir yerde duruyor. Büyük bütçe değişikliklerini konuşuyoruz.** (...) Ama tabii yani belli yerlerde böyle ful yatay bir şey değil, belli yerlerde biz aksini iddia etsek de X hayır böyle yapacağız diyor. (Kadın çalışan)”

Kurum içi dayanışma ağlarının örülmesinin yanında sendikalı çalışan olmak özellikle çalışma koşulları açısından çalışanların karar alma süreçlerine katılımını teşvik etmekte ve yönetim kuruluna karşı baskı unsuru yaratmaktadır.

Çalışanlar karar mekanizmalarının dışında tutulur ve alınan kararlara uymaları beklenirken, bunun dışında gelişen farklı örgütsel işleyiş mekanizmalarının da olabildiği aktarılmaktadır. Çalışanların karar mekanizmalarına dahil edilmediği ya da kısmi dahil edildiği örnekler de mevcuttur. Bazı kurumlarla kurum içi işin örgütlenmesinin çalışanlara bırakıldığı görülebilmektedir. Kurumun belirlediği zorunluluklardan ve yasal yapısından bağımsız, tüm çalışanların karar mekanizmasına dahil edildiği durumlar da mevcuttur.

“Demokratik mekanizmaların işletildiği yerlerde bulundum hep. (...) X vakfında iş görüşmelerinde birlikte çalışacağı kişi de oluyordu. O açıdan baktığımda çok şey geliyordu bana çok demokratik. Senin de orada bir katılım hakkın oluyordu. Bu kişisel görüşüm, farklı bir profesyonellik gereği de olmaması gerekir argümanını da anlarım. Ama aynı hiyerarşide çalışacak bi insanın da orada katılımının da olması -en azından izlemesi- demokratik gelmişti. (...) Bir yandan çok demokratik katılımcı bir yandan da çok profesyonel yapılanma. (Erkek çalışan)”

“(...) Ama tartışma konusu olan şeylerle ilgili yani biz mesela aylık toplantılar alıyorduk; çalışanlar toplantıları. Buralara gündem sunup bunları tartışabiliyorduk. Bu kimi zaman iki ayda olabiliyordu, değişiyordu periyodu açıkçası. Ama bu aylık

Yani oy çokluğu değil de oy birliği oluyor. Ortak bir karar çıkıyor, herkesin fikri oluyor.

çalışan toplantılarında bunları ifade edebiliyorduk. Çalışan kişilerin departmanları içinde veya departmanlar haricinde yöneticili veya yöneticisiz genelde iletişim grupları oluyordu. Yani kendi içimizde dertlerimizi konuşuyorken hani bir miktar lobi yapma, yani bunu nerde, ne şekilde dile getirebiliriz, yeri ve zamanı neresi olabilir veya işte bunu ifade ederken derdimizi anlatacak şeyi nasıl seçebiliriz. *Çünkü hepimizin ortak bir derdi olamayabilir, başka bir çözüm de bulmaya çalışabiliyor olabiliriz. Yani bunları da tartışıyor-duk örneğin. Yani daha geniş kapsamlı tartışma alanlarımız da oluyordu, kendi çalışan haklarımızla ilgili de olabiliyordu bu işte sendika gibi.*” (Erkek çalışan)

Özellikle LGBTİ+ alanında daha demokratik ve kapsayıcı kurumsal veya örgütsel mekanizmaların kurulmaya çalışıldığı görülmektedir.

“Ya şöyle aslında, biraz pandemi ile karıştı işler. Çünkü bizim x tane mekanizmamız var: bir gönüllü grubu, x grubu ve x grubu. Koordinasyon biraz daha şey, maaşlı personelin dışında biraz daha teknik işlerle ilgilenen, gönüllünün ötesinde olan bir ekipti. (...) Onun dışında koordinasyon aslında esas karar verici nokta. Ama x ilgili işlerde x kendi kararını veriyor. Ofis içinde çalışma çözümü noktasında şey, onun kararını x grubu veriyor. (Nonbinary çalışan)”

“Yönetim kurulumuz var. X kişiden oluşuyor. Ama aslında oraya yazılacak kararlara x kişilik hem çalışanların hem de birkaç gönüllünün olduğu ortak toplamda konuşarak karar veriyoruz. Hani birinin karşıt bir görüşü varsa o görüşü tüketene kadar devam ediyor. Ya da o kişi hani daha fazla argüman bulamadığı için yol veriyor. Yani oy çokluğu değil de oy birliği oluyor. Ortak bir karar çıkıyor, herkesin fikri oluyor. Yönetim kurulu bu şekilde. (Kadın çalışan)”

Kurumların kendi örgütsel yapısındaki aksaklıkları görüp politik bir refleks olarak özeleştiri yapması ve örgütsel yapısını yeniden kurmaya çalışması bir anlamda politika üretmenin/örgütlenmenin ağını da genişletir. Bu nedenle kurumun dışında kurumun işleyişine ve politika üretme sürecine dahil olan, müdahale eden yapıların olması önemlidir.

“(...)Çünkü her ne kadar x bir örgüt olarak tarif etse de bir örgüt kendisini zaman zaman dışardan gelen donörlerin talepleri, zaman zaman çok acil yapılması gereken işler, bazı işlerin bir ya da iki kişi üstüne sürekli binmesi, bazı işlerin boşa kalması. İşte ne bileyim, bazen hemen alelacele bir şeyin yapılması gerektiğinde hani genel bir konsensüse varılmadan yapılmak zorunda kalması gibi bir sürü nedenle aslında zaman zaman sıkıntılar yaşıyoruz. (Kadın çalışan)”

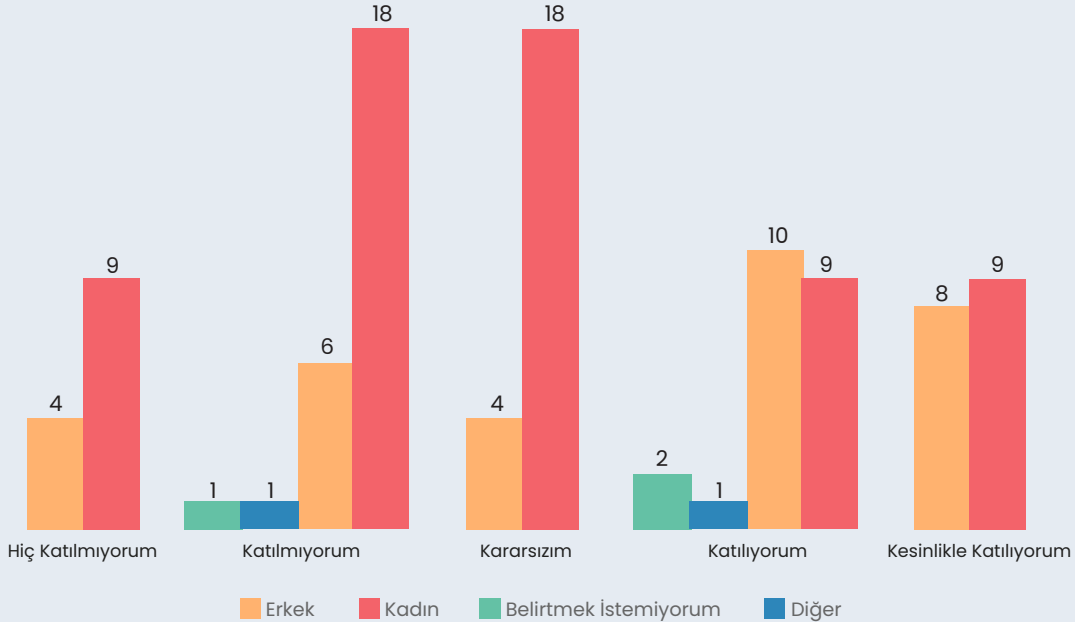
Karar alma mekanizmalarının kapsayıcılığı konusunda derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgularla uyumlu olarak, kurum çalışanlarının karar alma süreçlerine beklenen ve istenen düzeyde dahil edilmediği görülmektedir.

Yönetim kurulu ve/veya buna denk gelen kurum içi organ/birim daha baskın bir rol oynamaktadır. Karar mekanizmalarının kapsayıcılığına ilişkin başlıkta da diğer pek çok başlıkta olduğu gibi kadınlar erkeklere göre daha az kapsandıklarını hissetmektedir. Ankete katılan kadın ve LGBTİ+ sivil toplum çalışanlarının %31’i karar alma mekanizmalarının kapsayıcı ve katılımcı olduğunu düşünüyor, erkekler bu soruya %56 oranında olumlu yanıt vermiştir.

Diğer yandan, cinsiyet bağlamında **kadınların %69,2’si** çalıştığı kurumun örgüt içi işleyişte **eşitlikçi olmadığını düşünüyor**ken, **%42’sinin** çalıştığı kurumun iç işleyişte **hiç eşitlikçi olmadığını düşünmesi dikkate değerdir.**

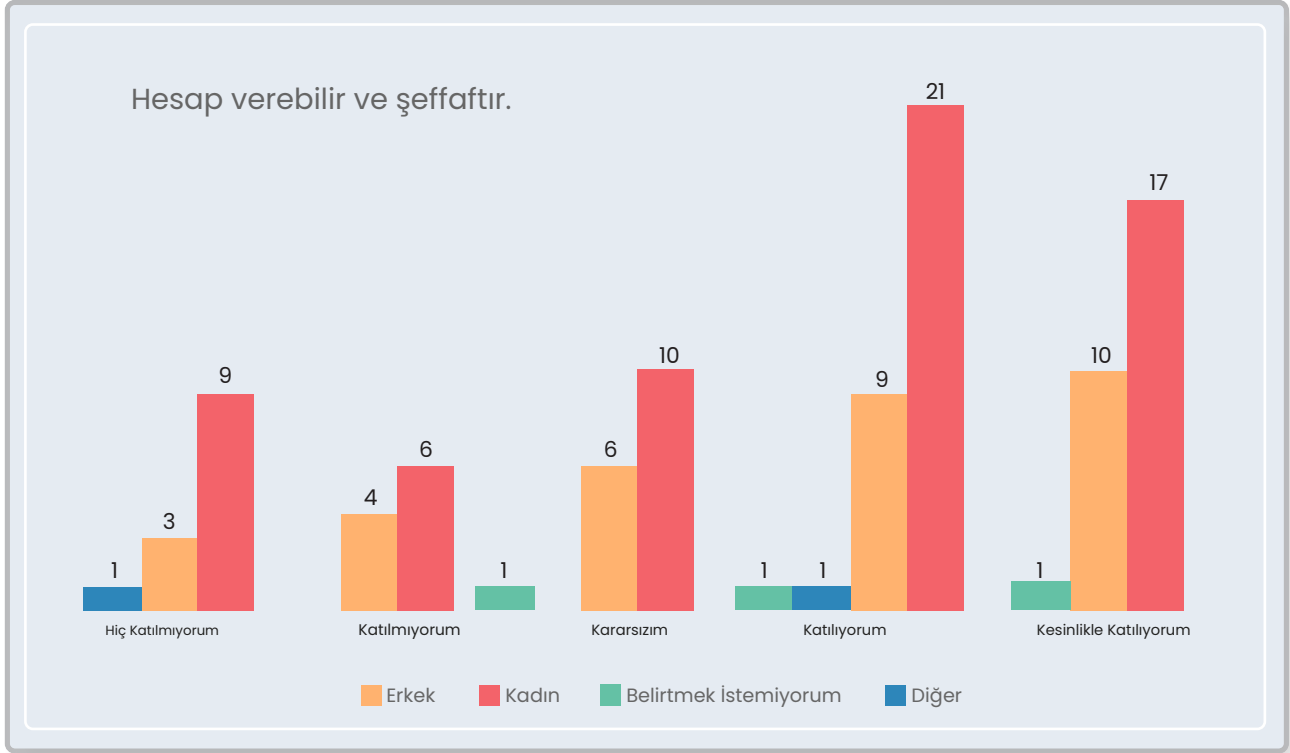
STÖ’lerde kurum içi ilişkilerin ve işleyişin eşitlikçi olmadığını düşünenlerin oranı yüksektir. Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarının %26’sı çalıştıkları sivil toplum örgütünün “kurum içi ilişkilerde ve işleyişte eşitlikçidir” ifadesine katılmadığını ifade etmiştir. Diğer yandan, cinsiyet bağlamında kadınların %69,2’si çalıştığı kurumun örgüt içi işleyişte eşitlikçi olmadığını düşünüyor, %42’sinin çalıştığı kurumun iç işleyişte hiç eşitlikçi olmadığını düşünmesi dikkate değerdir.

Kurum içi ilişkilerde ve işleyişinde eşitlikçidir.



Şekil 46: Kurum İçi Eşitlikçi Davranış

Ankete katılım sağlayan sivil toplum çalışanlarından, çalıştıkları kurumun “kesinlikle hesap verebilir ve şeffaf” bir kurum olduğunu ifade edenlerin oranı %27, “hesap verebilir ve şeffaf” bir kurum olduğuna katılanların oranı ise %32’dir. Genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların %59’u halihazırda çalıştıkları kurumların hesap verilebilir ve şeffaf olduğunu düşünmektedir.



Şekil 47: Hesap verilebilirlik ve Şeffaflık

Ayrımcılık, mobbingin açıkça görüldüğü durumlarda karar alma mekanizmalarının kapsayıcı olmasının, güvenli ifade alanlarının oluşmasını sağladığı görülmüştür. Dolayısıyla bu kurumlarda baskı unsuru sağlayan dönüşümü yarattığı görülmektedir. Bu mekanizmaların dönüştürücü gücü yine sivil toplum örgütlerinin politik tabanının varlığından gelmektedir. Dolayısıyla sivil toplum örgütlerinin hem kurumsal yapısındaki sorunlara hem de politik açmazlarına çözüm olabilecek ve çalışanları güçlendirecek zeminler; sendikalar, fon/donör kurumlarının sivil toplum örgütlerinde çalışma ilişkilerine yönelik kriterleri, gönüllü inisiyatifler ya da platformlar gibi yapılardır.

7

Sivil Toplum Çalışanlarının Hak İhlallerine Karşı Mücadele Pratikleri

Bu bölüm iki başlıkta ele alınmaktadır: (a) İşçi hakları bağlamında aşağıda açıklanan yöntemler sonucunda elde edilen kazanımların ele alındığı bölüm ve (b) Tutum ve davranış ilkeleri belirleyen; bu nedenle de hak ihlallerine, ayrımcılığa ve mobbinge karşı önleyici nitelikte olan politika belgeleridir.

7.1. Mücadele Pratikleri

Tüm olumsuz tabloya rağmen hak mücadelesi veren sivil toplum örgütlerinde çalışanların, kendi çalışma koşullarının değişimine yönelik mücadele pratikleri geliştirdikleri ve ekip arkadaşları ile dayanışma içinde oldukları görülmüştür. Bu kapsamda iki kategori ortaya çıkmıştır:

A Uluslararası bir örgütte çalışma deneyimi

B Çalışma koşullarını ve çalışma ilişkisini iyileştirmeye yönelik kurum içinde yapılar, kurullar ve öznel dayanışma pratiklere dayalı çalışanların deneyimi

İlkinde, uluslararası bir kurumda çalışanlar; görece daha güçlü sosyal haklar, yan haklar, mesai saatlerinin ücretinin ödenmesi, izinler, çalışanın iyi olma halinin gözetilmesi, geri bildirim mekanizmalarının kurulması gibi konularda kurumsallaşmış olmanın çalışma ilişkilerine net bir biçimde yansıdığını belirtmiştir. Bu alanlarda kısmen de olsa sendikalaşma deneyimi gözlenir.

“xx kurumunda emek sömürsünü engelleyen sendikal örgütlenme var, bu bizi koruyor. Buna rağmen, hafta sonu çalışmaların 1/1-5 veya 1/1,25 yazılması konusunda yönetimin fazla mesai yazmamak konusunda direttiğine şahidim. En son bu sorun nedeniyle İşyeri Kurulu'na gidildi. İş Yeri Kurulu sayesinde, bu tür anlaşmazlıklarda, kurum yönetimi çözüme davet ediliyor. Bu mesai sorunu, sendika ile birlikte çözülecek. (Erkek çalışan)”

Diğer yandan kurum içinde yemek, yol, hak edişler üzerine mücadele verilmesi ve bu konuda yönetime geri bildirim verilmesi sonucunda elde edilen kazanımlar çalışma koşullarında iyileşmelere ya da hak edişlerin yükseltilmesine olanak sağlayabilmektedir.

"Bu mesai sorunu, sendika ile birlikte çözülecek."

“Bizim bir arkadaşımız mesela bayağı grev yaptı. Biz de yemek ücreti yok ekstradan. Ve şey dedi: Ben sürekli ofise geliyorum, XX'de yemek çok pahalı. Evden sürekli yemek getiremem ve bana yemek parası verilmesi lazım demişti ve öyle bir kaynak yoktu. Bayağı onun üzerine şey dedi, bir sonraki projede yemek parası çözülmezse ben çalışmam dedi. Bu arada şu an hepimizin yemek parası var yani. Mücadelesi işe yaradı yani. (Nonbinary çalışan)”

Bununla birlikte projelerde maaşlar ve hak edişler deneyim ya da pozisyon gibi koşullara bağlı olarak farklı belirtilmiş olsa dahi çalışanların maaşlarını/ücretlerini eşitleme politikası uygulayan örnekler de bulunmaktadır. Ayrıca kurum içinde oluşturulan etik kurul gibi organların ve kurulların işlerliğinin, çalışanların kendilerini daha rahat ifade edecekleri bir zemin yarattığı da görülmektedir.

“Biz herkesin eşit maaş alması gerektiğini düşünüyoruz. **Her projeye aynı maaşı yazmıyoruz. Kurum içinde eşitliyoruz o yüzden.**” (Nonbinary çalışan)

Görüşmecilerden biri, çalıştığı süre boyunca asgari ücretten yatan sigortasını, uğradığı mobbingi ve ayrımcılığı belgeleyerek işten ayrılmış ve tüm haklarını almıştır. Özellikle bu örnek üzerinden ele alındığında sivil toplum çalışanlarının çalıştıkları süre boyunca başka hiçbir şey yapamadıkları koşullarda en azından hak gasplarını belgelemeleri, üzerinde durulması gereken bir örnektir.

“İşten ayrılırken tabii bu yazışmaları olası bir hak gaspında dava açabileyim diye kendi kişisel mailime göndermiştim. O yüzden de xx Derneği tarihinin en hızlı işten çıkarılma ve hiç eksiksiz tazminatını alabilen insanı olarak 15 yıllık tarihlerine geçtim.” (Kadın çalışan)

Çalışanlar arasında dayanışma ve ortak mücadele de sonuç alıcı pratikler nedeniyle olumlu bir tablo olarak ortaya çıkmıştır.

Çoğu katılımcı bu alanda örgütlü olan sendikaların, çalışanların haklarına dair hak mücadelesinde geri pozisyonda durduğunu, ideal olarak sendika mücadelesinin gerekli olduğunu ancak sadece sendikal örgütlenme modeliyle bu sürecin yürütülemeyeceğini dile getirmektedir. Bu alandaki çalışma ilişkilerinin kısmen, fon veren kurumun “zorlamasıyla” biçim değiştirdiği ifade edilebilir. Bununla birlikte uluslararası bir kurumda çalışmak, kimi zaman maaşları kimi zaman pozisyonları bir önceki çalıştıkları kurumlardan daha düşük olsa dahi tercih edilmektedir. Örneğin, belirli periyotlarla sosyal-psikolojik destek almaları tercih sebebi de olabilmektedir.

“Açıkçası benim bu çalıştığım kuruma bir önceki çalıştığım kurumdan geçerken pozisyonumu bir tık düşürerek gelmişim. Ama çok net söyleyeceğim, tamamen parası için geldim. Çünkü uluslararası bir sivil toplum kuruluşu ve Euro üzerinden maaş alıyorum. **Ve şey dedim, yüksek pozisyon ve onun orada getirdiği ego tatmini mi, bir taraftan çok güzel çalışıyorum, yoksa belirli mesai saatleri ve bu mesai saatlerinin sonrasında insanca yaşam mı? Tabii ki b şikkını seçtim.**” (Kadın çalışan)

Çalışanlar arasında dayanışma ve ortak mücadele de sonuç alıcı pratikler nedeniyle olumlu bir tablo olarak ortaya çıkmıştır. Mesailerin ödenmesi, sözleşme yenilenmesinin gecikmesinin önlenmesi, kıdem tazminatının ödenmesi gibi sorunlu alanlarda dayanışma kültürü ile birlikte hareket edildiğinde son karar verici “patron” olsa da katılımcılar bunun mücadelesinin yürüttüğünü dile getirmektedir.

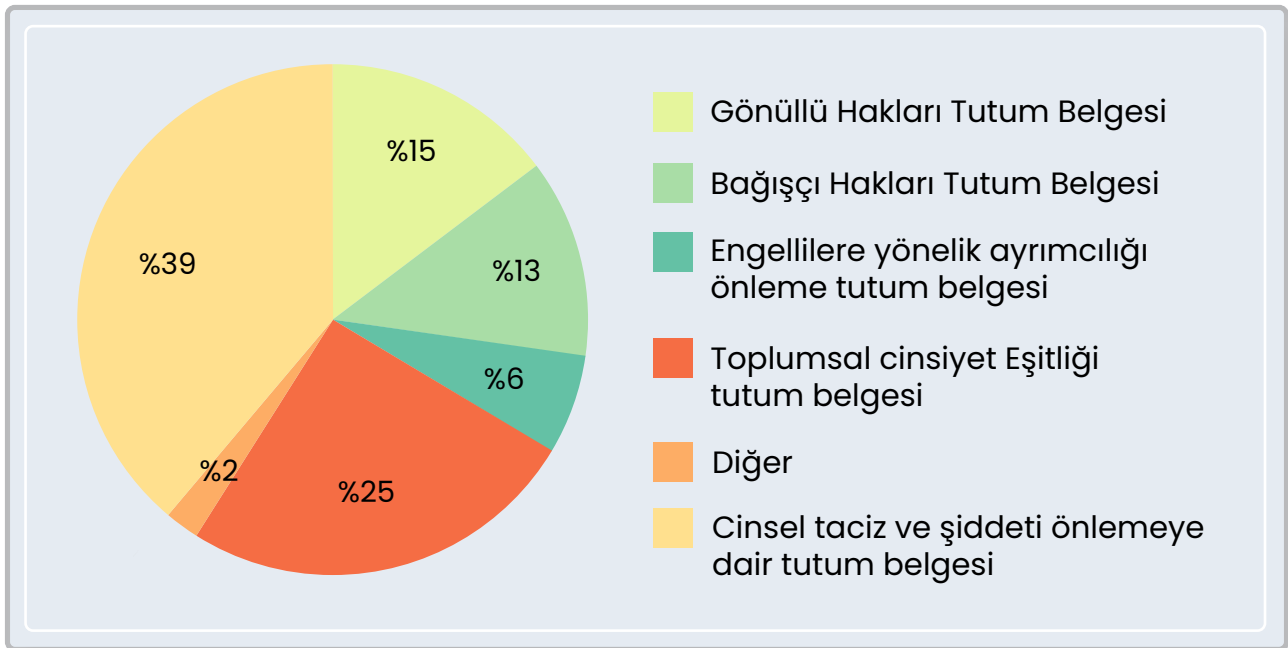
Bir diğer katılımcı ise eşit işe eşit ücret politikasını işlettiklerini, esnek çalışma saatleri olsa bile bu esnekliğin çoğu zaman çalışanların lehine uyarlandığını dile getirmektedir. Çalıştığı kurumda ücret belirleme sürecinin insanların sosyo-ekonomik seviyeleri gözetilerek işletilmeye çalışıldığı ve bunun da dayanışmacı bir noktadan yapıldığı üzerinde durmaktadır.

“Kurum içerisindeki maaşı belirlerken projelerde paylaşımı belirlerken falan birbirimizi gözetken bir yerde durmaya çalışıyoruz.” (Nonbinary çalışan)

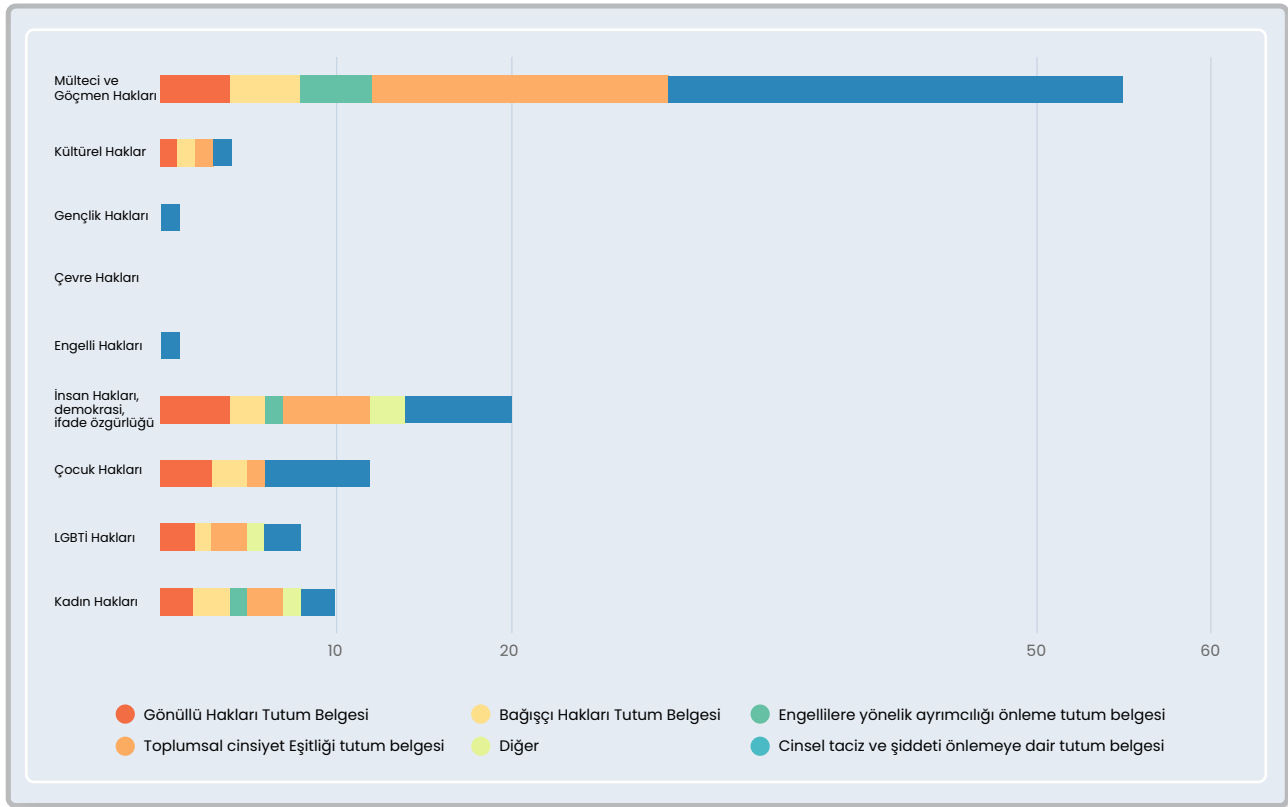
Çalışma saatlerini ve koşullarını kişilerin ya da gönüllülerin kişisel yaşamlarını dikkate alarak düzenleyen, aylık-haftalık programlar çıkararak işin niteliğine göre çalışma saatleri belirleyen kurumlar olduğu da ifade edilmektedir. LGBTİ+ gibi ücretleri çalışanların alanın doğrudan öznesi oldukları STÖ’lerde kurumsal yapının hak ihlallerini önleyici biçimde yapılanmasına yönelik çabalar bulunmaktadır. Bunun ise hem politika üretiminde hem de çalışma koşullarına dair perspektif oluşturmada ve olağanüstü durumlarda yapıcı bir rol oynadığı görülmektedir. Proje yürütülmesindeki bürokrasi ile politika üretim sürecinin birbiriyle gerilimli olan ilişkisinin yok sayılması yerine bu yapıların müdahale edici rolünün olması önemlidir. Bu çift yönlü yapılanma, sorunların politik bir zeminde konuşulmasına, tartışılmasına ve çözüm üretilmesine olanak tanımaktadır.

7.2. Politika ve/veya Tutum Belgeleri

Ankete katılım sağlayan STÖ çalışanlarının kurumlarında, bağışçı hakları tutum belgesine sahip olma oranı %13 iken, %6’sının engellilere yönelik ayrımcılığı önleme tutum belgesi bulunmaktadır. STÖ’lerde en yaygın görülen tutum belgesi %39 oranıyla cinsel taciz ve şiddeti önlemeye dair tutum belgesidir. Bu politika belgesini %25’lik oran ile toplumsal cinsiyet eşitliği tutum belgesi takip etmektedir. Gönüllü Hakları tutum belgesi ise %15 oranında bulunmaktadır.



Şekil 48: Sivil Toplum Çalışanlarının Çalıştıkları Kurumlarda Tutum/Politika Belgelerinin Dağılımı



Şekil 49: Tutum Belgelerinin Alanlara Göre Dağılımı

Cinsel Taciz ve şiddeti önlemeye dair tutum belgesinin STÖ'lerde en çok var olan politika-belgesi olduğu görülmektedir. Tutum belgelerinin alanlara göre dağılımı incelendiğinde ise-mülteci ve göçmen hakları alanında tutum belgesi oranının diğer alanlara göre yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. İnsan Hakları, demokrasi ve ifade özgürlüğü alanı ise mülteci ve göçmen haklarını takip etmektedir. Ankete katılım sağlayan çevre ve ekoloji çalışanları, kurumlarında herhangi bir tutum belgesi bulunmadığını belirtmektedir. LGBTİ+ ve Kadın hakları alanındaki kurumların tutum belgesi oluşturma oranı ise yüksek bir seviyededir.

Ayrımcılığa, cinsel tacize ve şiddete karşı belirli tutum ve/veya politika belgeleri olmasına rağmen bu belgelerin uygulanabilirliği ve işlerlik kazanması kişilerin veya yönetim kurulunun inisiyatifinde olabilmektedir.

Ayrımcılığa, cinsel tacize ve şiddete karşı belirli tutum ve/veya politika belgeleri olmasına rağmen bu belgelerin uygulanabilirliği ve işlerlik kazanması kişilerin veya yönetim kurulunun inisiyatifinde olabilmektedir. Davranış kuralları veya ilkeleri adı altında ayrımcılık, taciz ve şiddet, mobbingin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Ancak bu belgelerin uygulanabilir olması ve işlerlik kazanması için çalışanların da dahil edilmesi ve geri bildirim mekanizmalarının beslenmesi gerekliliği öne çıkmıştır.

“Mekanizma kuruluyor mesela ama bunun işlerliği yok, yoktu yani. Çünkü bir çalışanın çalışana tacizi söz konusu oldu mesela. Böyle bir ortalık gerildi biz ne yapacağız şimdi bu durumda diye. Fail adamdı, proje bittiği için işten çıkaralım dediler. Bak sen taciz etmişsin kadını dersek, belki tacizini şiddetlendirebilir. Proje bitti, o yüzden

seni işten çıkarmak zorunda kalıyoruz falan dediler. Yani bozuk evet var bir mekanizma ama, nasıl yöneteceklerini bilmiyorlar. (Kadın çalışan) ”

Bununla birlikte etik kurul adı altında, çalışanların ve/veya gönüllülerin anonim olarak geri bildirim verebilecekleri mekanizmalar ise güvenli ifade alanı yaratmaktadır. Bu belgelerin kapsayıcı ve katılımcı bir biçimde belirlenmesi veya üzerine tartışılarak oluşturulması iyi örneklerle işaret eder. Özellikle, LGBTİ+ alanında bu belgelerin uygulanması ve işlerlik kazanması, mobbinge ve ayrımcılığa karşı önlemler almak, oluşabilecek hak ihlallerini aşmak için ortaya konan çaba dikkate değerdir.

“Ayrı belgeler de mi hazırlasak, gelecekte ekstra ayrımcılık karşıtı belge hazırlayabilir miyiz derken *hepimiz yorumlar yaptık ve bu yorumları ardından toplanıp değerlendirdik. Sonra hatta yorumların düzenlenmiş halini, önce yorumlarımızı yaptık. Sonra yorumlarla neyi kastettiğimizi anlattık. Bir kişi gönüllü oldu, dernek çalışanı, bizim yorumlarımızı uyguladı (...)* Şimdi toplumsal cinsiyet ile ilgili bir tane belge güncelleniyor.” (Nonbinary çalışan) ”



Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışma İlişkilerine Yönelik İyileşme Önerileri

Sivil toplum örgütlerinde çalışma ilişkilerine yönelik iyileşme önerileri üç kategoride ele alınmıştır.

İlk öneri, sivil alanda da işçi-işveren ilişkisi hakim olduğu için hak kazanımları elde etme yolunda sendikal örgütlenmeye gidilmesidir. Sendikal örgütlenme önerisi belirgin ve dikkate değer bir biçimde vurgulandığı için detaylı olarak ayrı bir bölümde ele alınmıştır. Bu bölümde sendikal örgütlenme 'Aile Retoriğinden Örgütlenme Mücadelesine: Sendikal Örgütlenme' başlığında değerlendirilmiştir.

Sivil toplum için ortak bir Politika Belgesi çıktı olarak üretilmeli ve ayrı bir yerde imzalayan STK'lar listelenerek tıpkı xx gibi taahhütlerle ilgili denetimden geçirilmeli yahut kontrol listesi belirli aralıklarla takip edilmeli.

İkincisi ise donör veya fon veren kurumların da çalışanların çalışma koşullarına yönelik yükümlü olduğunu vurgulayarak çalışanların sosyal hakları, özlük hakları, hak ihlalleri gibi konularda bağımsız denetim yapılması ve proje başvurularında da bu doğrultuda değerlendirme kriterleri eklenmesidir. Dönemsel çalışma veya proje bazlı çalışma nedeniyle ortaya çıkan hak ihlalleri (güvencesizlik, kıdem tazminatının alınmaması, insan kaynağı bütçesinin yüzesel olarak yetersiz olması gibi) mağduriyetler ve öneriler beşinci başlıkta ele alınmıştır.

Bununla birlikte üzerinde durulması gereken bir husus da bazı fon veren kurumlar veya donör kuruluşların denetim mekanizmaları olmasına rağmen, kurumun çalışanlara ve çalışma koşullarına yönelik belgeleri, raporları ve formları manipüle edebildiği örneklerdir. Bu nedenle, çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri güvenli ifade alanlarının yaratılması ve çalışma koşullarına ilişkin kriterlerin çalışanlar gözetilerek uygulanması gerekliliği hak ihlallerini önlemek için ön koşullardan biri olabilir.

“ Bir kere hukuki sürecin işliyor olması lazım, *birisi şikâyet ettiğinde ciddiye alınması lazım. Yaptırımı olması lazım, işverenler de bunlardan çekinsinler.* Burada herkesin yaptığı herkesin yanına kalıyor. (Kadın çalışan) ”

Üçüncüsü ise sivil toplum çalışanlarının koşullarının iyileşmesi için baskı unsuru yaratabilecek, bağımsız örgüt/kişilerin olduğu ve sivil toplum örgütlerinin tabi olduğu platform/yapı ve dayanışma ağlarıdır. Bununla birlikte, sivil toplum çalışanlarının bir özne olarak hak ihlallerine, ayrımcılığa ve mobbinge karşı ortak bir tutum içinde politika belgesi üretmeleri, üzerinde durulması gereken bir diğer çözüm önerisidir. “Sivil toplum için ortak bir Politika Belgesi çıktı olarak üretilmeli ve ayrı bir yerde imzalayan STK'lar listelenerek tıpkı xx gibi taahhütlerle ilgili denetimden geçirilmeli yahut kontrol listesi belirli aralıklarla takip edilmeli.

“Yakın zamanda kamuoyuyla paylaşılan olaylar, whistleblowing eylemleri tarafları da bu çalışmalara dahil edilebilir. *Sivil toplum da bunu tartışamayacaksa demokrasiyi beklememiz hayal. Hiç kimse kendi kurumundaki şiddeti görmek veya ayan etmek istemediğinden, ortaya çıkan olaylara da pek ses çıkaran olmuyor. Şaibelerle, bunlarla savaşılan insanlar da zarara uğruyor. Ortak zemin asla kurulamıyor. Mekanizmalar üretilmelidir.*” (Kadın çalışan) ”

8.1. Aile Retoriğinden Örgütlenme Mücadelesine: Sendikal Örgütlenme

Hak temelli sivil toplum örgütlerinde çalışanların koşullarının iyileşmesi ve politik mücadelenin kurum içinde sürdürülmesine dair “biz bir aileyiz” söylemini parçalayan politik bir hat kurulması gerektiği neredeyse tüm katılımcıların ortaklaştığı noktadır. İşçi-işveren ilişkisinin sürdürüldüğü bu alanda katılımcıların dile getirdiği üç öneride de dikkate değer bir biçimde sendikal örgütlenmenin gerekliliği vurgulanmıştır. Hak ihlalleri ve gasplarına karşı mücadele alanının genişlemesi ve işveren karşısında baskı unsuru oluşturması nedeniyle sendikal örgütlenmenin gereklilik ile ihtiyaç olduğu da görülmektedir.

İşçiyiz. İki dudak arasındaki kelimeyle güle güleyi yiyebilirsiniz.

“İyi veya kötü herhangi bir sendikal örgütlenme içerisinde olunması gerektiğini düşünüyorum. İstedğimiz kadar idealize bir sendika olmasın tamam mı yine de o sendikanın kurumsal olarak var olması, TİS yapabilmesi, pazarlık mekanizmasının işleminin önemli olduğunu düşünüyorum her alanda. Bu zaten modern toplumun kendisi. Batı’da olan bu. (...) Sendikal örgütlenme hakkının korunması gerektiğini düşünüyorum. O yüzden de STK’larda yer alan çalışanların da örgütlenmesi gerektiğini düşünenlerdenim. Yani bizim içinde bulunduğumuz toplum kapitalist bir toplum. Bu kapitalist toplum içerisinde istediğimiz kadar rahat gelir elde etmemiz, evden çalışmamız konumumuzu değiştirmiyor. İşçiyiz. İki dudak arasındaki kelimeyle güle güleyi yiyebilirsiniz. *Bu tehlikenin önüne geçebilecek bir mekanizma sendika. STK nazarında söyleyecek olursam 'Biz fabrika değiliz' 'Patron mekanizması yok' denebilir ama iş özlük haklarına geldiğinde YK da patron gibi refleks gösterebiliyor. O da kurumun geleceğini ve yaşamsal kaygılarını düşünüyor.* (Kadın çalışan) ”

“Öncelikle, sendikalaşma olmazsa olmaz. Sivil toplumda gönüllülük fikri, uzun zaman önce terkedildi. Gönüllülüğün izlerinin sivil toplumda çalışanlara yük olmasının engellenmesi için sendikal örgütlenmenin sağlanması gerekiyor. Bunun ortamı ve deneyimi var. *İkincisi, yönetici düzeyindeki anlayışa dair, sivil toplumda çok net, açık tanımlama yapılmalı. İnsanlar şirket yönetir gibi sivil toplumu yönetmemeli. Bu bir eğilimi gösteriyor: Ciddi kaynak kullanan, uluslararası bağlantıları olan STK’lar kurumlar şirket gibi yönetilmeye çalışıyor. Yönetici-çalışan ilişkisinde çalışanın kuruma katılması, kararların alınmasında yer alması, çalışanın sadece talimat alan değil, gerçek anlamda katılımcı olması lazım. Sendikal örgütlenme olması lazım. Sivil toplumun şirketlerden farklı olması lazım. Strateji belirleme, bütçe kullanımı, daha interaktif yönetim belirleme olması lazım. Bu biraz hayal gibi görünüyor şu an. Yeni yöneticiler şirket kafası ile yönetiyor.* (Erkek çalışan) ”

Sendikal örgütlenmenin gerekliliği ve aslında sivil toplum örgütlerinde çalışma ilişkileri açısından kapitalist ilişkilerin hâkim olduğuna yönelik kanı ortaklaşmaktadır. Bu ilişki işçi-işveren ilişkisi ise çalışanların haklarının korunması için sendikal örgütlenmenin şart olduğu ifade edilmektedir.

Bu ilişki işçi-işveren ilişkisi ise çalışanların haklarının korunması için sendikal örgütlenmenin şart olduğu ifade edilmektedir.

Genel olarak hak savunuculuğu yapan ve politika üreten sivil toplum örgütlerinde “emek sömürsü olmaz” ön kabulünün ortadan kalkması, çalışanların bu motivasyonla kendi haklarını öğrenmeye yönelik çaba sarf etmesi, örgütlenme çalışmasının yürütülmesi gerekmektedir. Sözleşmelerin nasıl olması gerektiği;

sözleşmede ücret, mesai saatleri, mesai ücretleri, kıdem-ihbar tazminatları, iş ve görev tanımlarının olması gibi birçok hukuki noktanın açık olarak belirtilmesinin talep edilmesinden, bu koşullar sağlanmadığında bir tür mücadele yürütmeye kadar geniş bir perspektiften sendikal örgütlenmeye ihtiyaç vardır. Örneğin bir katılımcı, sivil toplum örgütlerinde meslek yasasının ve asgari ücret tarifesinin uygulanması gerektiğini vurgulamıştır. Katılımcılar tarafından sosyolog, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, avukat, muhasebeci gibi birçok meslekte işin uzmanı olmayan insanların liyakate dayalı olmayan biçimlerde istihdam edilmesinin önünü kapatmak; aynı zamanda bu uzmanlık alanlarında çalışanların her sivil toplum örgütünde ortak belirlenen asgari bir maaş düzeyiyle işe başlamalarını sağlamak ve bu asgari düzeyin altına düşülmesini engellenmek gibi alanlarda da sendikal örgütlenmenin gerekli olduğu ifade edilmiştir.

“**Yönetim kurulundaki insanlar eş dost akrabadan, yakın arkadaşlardan oluşmamalı. Birbirini denetleyebilecek kişilerden oluşmalı.** Ekibin bir araya geldiği aylık toplantılar yapılmalı. Her türlü şey konuşulabilir olmalı bu toplantılarda. Çalışanların görüş ve önerilerini daha sık alabileceğimiz bir mekanizma kurulmalı. **Kurumların tek adam rejimi gibi işlediği mekanizmaların önüne geçilmeli. Fon veren kurumlar da fon verdikleri kurumları denetleyebilirler. Memnun kaldılar mı projeyi yaparken? Sadece proje bazında iş arkadaşları ve yöneticiler ile olan ilişkileri sorabilirler. Yöneticilere bir eğitim verilebilir. Adil çalışma koşullarına yönelik bir eğitim verilebilir.** (Kadın çalışan) ”

Sendikal örgütlenmenin yanında fon veren kurumların sivil toplum örgütlerinde çalışma ilişkilerini de içine alan bir raporlama ve denetim sürecini geliştirmesi, proje bütçesinde çalışanlara yönelik mesai, sosyal-psikolojik destek gibi kalemlerin olması, proje boyunca anonim bir şekilde çalışanların çalışma koşullarına dair erişilebilir ve güvenilebilir geri bildirimde bulunacağı bir sistemin kurulması, herhangi bir olumsuz durumda fon veren kurumun desteklenen kurumla ilişkilerini yeniden gözden geçireceği, hatta bir sonraki proje ilişkilerinde net/belirlenmiş maddelerin yer aldığı sözleşmelerin yapılması gerektiği gibi birçok mekanizmanın yer alacağı yeni bir fon yapısının oluşturulmasının zorunluluk olduğu öne çıkmaktadır.

“**Hani tabii ama şey de var yani atıyorum, bir projeye başvuruldu ve proje ilerliyor, başladı, oralarda da sürekli hani çalışanların ne durumda olduğunu, işte geri bildirimler almak, süpervizyon yapmak, gerçekten ruh hallerini arada bir toplantılarla veya işte birebir görüşmelerle falan tartmak, önemli olduğunu düşünüyorum bunların. Bu, bu çok yani atlanan bir şey.** (Erkek çalışan) ”

Son olarak sivil toplum örgütlerini denetleyen kurumların olması ve dayanışma ağlarının örülmesi önerilmiştir. Sivil toplum örgütlerinin belirli periyotlarla denetlendiği bilinmektedir. Bu

sürecin şeffaf yürütülmediği de birçok katılımcının dile getirdiği bir noktadır. Bu mekanizmanın sağlıklı bir şekilde işletilmesi, kurum içi sorunların tespit edilip çözüm adına işlevsel mekanizmalarının kurulması gerektiği ortadadır. Öte yandan, sivil toplum örgütlerinin politik açıdan dönüştürücü gücünü ortaya çıkaran bir yapılanmanın elzem olduğu öne çıkmaktadır.

“ Ama bu işte bir sendika olur, bu bir inisiyatif olur, bu bir hani kurum olur, bir şekilde bizim böyle özerk, bağımsız, hepimizin dahil olabileceği bir mekanizmayla belki bunların hani değerlendiriliyor olmasını ve bu değerlendirmelerin de paylaşılabiliyor, görülebiliyor olması gerekiyor belki de. Bilmiyorum hani ne kadar mümkün ama, öyle bir şey belki biraz daha hani çözümcü bir sonuç çıkarabilir. (Erkek çalışan) ”

Bu yapılar gerek bir platform gerek bir dijital ağ gerekse donör kurumlarından politik örgütlere kadar geniş bir yelpazede kurulan yapılar olabilir. Örneğin; etik kurulunun nasıl işletildiği, politika metinlerinin işlerliği ve pratikte uygulanması gibi birçok konu başlıkları bu yapılanmaların ana izleme alanları olabilir. Sivil toplum örgütlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve hak kayıplarının olmamasına yönelik öneriler, genel olarak sivil toplum kavramını ve örgütlerin varoluş koşullarını yeniden tartışıp bunların politik bir zeminde yeniden kurulmasını sağlamak gerektiğine dair ortak kanıyla öne çıkmaktadır.

"Çünkü şöyle bir müktedirlik var, diğer iş kollarındaki gibi kapitalizm burada da bunu sağlıyor."

“ Bunun tek ama tek çözümü bu. Ve kötü kurumları ifşa edebilme. Çünkü şöyle bir müktedirlik var, diğer iş kollarındaki gibi kapitalizm burada da bunu sağlıyor. (Kadın çalışan) ”

9. Sonuç

Sivil Toplumda Çalışanların Mevcut Durumu Araştırması, sivil toplum örgütü çalışanlarının maruz kaldıkları hak ihlallerine, ayrımcılığa, mobbinge ve çalışma ilişkilerinde emek sömürüsüne neden olan faktörleri ortaya koymayı amaçlayarak hak temelli STÖ'lerde çalışanların deneyimlerine odaklanmıştır.

Çalışanların gönüllü veya ücret alarak STÖ'lerde çalışmaya başlamalarındaki motivasyon kaynağının toplumsal fayda ve dönüşüm yaratma isteği olduğu en temel bulgular arasındadır. Bu durum, çalıştığı kurumda işe girmeden önce avantajlı bir önkoşul olarak öne çıkmakta, diğer yandan ise çalışanlar açısından kurumun hak temelli yaklaşımı çalışma ilişkilerinde de benimsediği algısını yaratabilmektedir. Dolayısıyla hak temelli çalışan bir sivil toplum örgütünün iktidar ve tahakküm ilişkilerinden azade olduğu düşüncesi yaratılmaktadır. Yüce bir amaç uğruna mücadele etmenin altını çizerek veya iktidar ilişkisinin ilk yaratıldığı aile retoriğinden beslenerek kurum çalışanda sadakat ve bağlılık duygusunu dayatır. Bu bağlamda, insan hakları ihlallerine karşı hak mücadelesinde bulunan STÖ'lerin, hakların bölünmez ve bütün olması nedeniyle kurum veya örgüt yapısında hak temelli perspektifi içselleştirmesi gerekliliği en temel bulgular arasındadır. Bu alanda; sigortasız çalıştırılma, sigortanın asgari ücretten ödenmesi, ücret eşitsizliğinde yaşa ve deneyime dayalı ayrımcılık uygulanması, itibara bağlı adaletsiz ve liyakatsiz ücretler belirlenmesi, kâr amacı güden şirketler gibi davranmak, belirli bir zümrenin ve/veya yönetimin hâkim olduğu ve ilişkilerin işçi-patron çerçevesinde kurgulandığı çalışma ilişkileri ve koşulları bu alana ilişkin sorunlar olarak ifade edilebilir.

Özellikle yaygın finansal kaynak modeli olan proje bazlı çalışmanın sivil toplum çalışanlarını güvencesiz çalışmaya sürüklediği ve bu nedenle de çalışanlar üzerinde kaygı, endişe ve psikolojik baskı yarattığı görülmüştür. Fona bağımlı olmak sivil toplum örgütlerinin toplumsal dönüşümü önceleyen yapısını zedeleyen ve çalışanlar üzerinde güvencesizliği artıran bir diğer nedendir. Gerek siyasal konjonktür gerekse pandemi nedeniyle daha da artan insan hakları ihlalleri, STÖ'lerin sınırlı insan kaynağını kapasitesinin üzerinde çalıştırmasına, çalışanların mesai saatlerinin artmasına, iş hayatının özel alanı işgal etmesine neden olmaktadır. Pandemi nedeniyle çalışanların mesai saatlerinin genişlediği, özlük ve sosyal haklarının sınırlandırıldığı ve iş yükünün arttığı görülmüştür. Online gözetim bu araştırmada yer alan birçok katılımcının hissettiği psikolojik baskıdır.

Yaşanan hak ihlallerine karşı çalışanların, çalışma ilişkilerinin yasal dayanaklarına ve haklarına dair bilgileri yetersizdir. Bu durum, sivil toplum örgütlerinin hak kayıplarına neden olmayacağı ön kabulüne dayanmaktadır. Yaşanan olumsuzluklara dair bu alanda bilgisi ve deneyimleri olanların mücadele yürüttükleri ve kısmen haklarına dair kazanımlar elde ettikleri görülmektedir. Çalışanlar arasında dayanışma örüntüleri, sendikalaşma çabası ve farklı mücadele pratikleri geliştirildiği aşikârdır. Mücadele pratiklerini kısmen etkisiz kılan bir diğer unsur, projecilikteki fon bağımlılığı gibi bu alanda yönetim kademesinde yer alanların yaş, cinsiyet, emek, deneyim hiyerarşisinden elde ettikleri itibar odaklı mikro iktidarlarıdır. Çalışanlar, herhangi bir itiraz

durumunda bu iktidar ağının geniş kapsamı nedeniyle ya sivil toplum örgütlerinde bir daha iş bulamama endişesiyle sessiz kalarak tepki vermemekte ya da işsiz kalmaktadır.

Sivil toplum örgütlerinde öne çıkan diğer bir nokta, yaş, deneyim, cinsiyet, emek hiyerarşisinin yarattığı iktidar mekanizmalarının hâkim olduğu kurumlarda örgütsel yapının dönüşümüne dair tabandan bir müdahale olmadığı sürece bu yapının katılaştığıdır. Bu yapıların henüz katılaşmadığı kurumlarda ise hem örgütsel yapı hem de projelerin işleyiş süreçleri daha demokratik ve hak temelli gerçekleşmektedir.

Neoliberal çalışma ilişkilerinin yaygın olarak görüldüğü sivil toplum örgütlerinde esnek çalışma, “hız” odaklı olma ve projecilik temel çalışma biçimi haline gelmiştir. Bu, sivil toplum örgütlerinin tabandan örgütlenme ve toplumsal dönüşümün ana aktörleri olmasını zedelemektedir. Sivil Toplum alanı kendi habitusunu yaratmıştır. Beyaz yakalı, eğitilmiş, gönüllülük deneyimi olan çalışan profili aynı zamanda karşıt biçimde bu çalışma ilişkileri nedeniyle kalfiye olmamakla ve değersizlikle donatılır. Çalışanların “tek başınlığını” ve maruz kaldıkları sömürüyü ortadan kaldıracak yapıların ise sivil toplum örgütü çalışanlarının kendi deneyimlerinden ortaya çıktığını görüyoruz.

Sivil toplum örgütü çalışanları, sendikaların günümüzdeki işlevsiz pozisyonlarına eleştirel yaklaşsalar da sendikal örgütlenmenin doğru bir adım olduğunu düşünmektedir. Kurum içinde çalışanların dayanışma ağları kurmalarını, sendikal örgütlenme geliştirmelerini, sivil toplum örgütlerinin dışında hem çalışanların hem de bu alandaki politik öznelerin dahil olduğu platformlar veya ağlar organize etmelerini sivil toplumda çalışanların hak ihlallerine maruz kalmasını engelleyecek baskı mekanizması olarak kurgulamaktadır. Öte yandan, sivil toplum çalışanlarının ve bazı STÖ’lerde yönetim kademesinin veya yönetici/koordinatör görevinde olan kişilerin çalışma koşullarına ilişkin mücadele pratikleri geliştirdikleri ve sonucunda kazanım elde ettiklerini görüyoruz.

Son olarak, bu araştırmanın ve araştırmaya katılan katılımcıların deneyimlerinin, sigorta gibi temel çalışma haklarının dahi verilmediği sivil toplum örgütleri için caydırıcı bir unsur olmasını, hak gaspına uğrayan sivil toplum emekçilerinin mücadeleleri için destek olmasını umuyoruz.

10. Kaynakça

- Açıklık, N. Eylül – Keskin, Şeyma. “Türkiye’de Sivil Toplum Örgütlerinde Gönüllü ve Ücretli Çalışan Haklarının Gözlem Raporu”. Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi. Aralık 2020. <https://uni-versus.org/2020/12/04/turkiye-sivil-toplumunda-gonullu-ve-ucretli-calisan-haklarinin-gozlem-raporu-yayinda/>
- Bakır, E. Riskli gruplarla çalışma yürüten sivil toplum kuruluşu gönüllülerinde depresyon, anksiyete, stres ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, 2017 1-73
- Başlar, Kemal. Uluslararası Hukukta Hükümet Dışı Kuruluşları, Ankara:Nobel, 2005.
- Bayraktar, Fesih. “Neo-liberalleşme, Sivil Toplum Kuruluşları ve Projecilik: Eleştirel Bir Bakış”. Amme İdaresi Dergisi, 50, (2017):105-142. https://www.researchgate.net/profile/FesihBayraktar/publication/318909484_Neo-liberallesme_Sivil_Toplum_Kuruluslari_ve_Projecilik_Elestirel_Bir_Bakis_Neo-liberalization_nongovernmental_organizations_and_project_fetishism_A_critical_perspective/links/5a58bc1daca2727d60814938/Neo-liberallesme-Sivil-Toplum-Kuruluslari-ve-Projecilik-Elestirel-Bir-Bakis-Neo-liberalization-non-governmental-organizations-and-project-fetishism-A-critical-perspective.pdf
- Biehl, Kristen, Aslan, Özlem. “Göç ve Çevre Çalışmalarında Toplumsal Cinsiyet Nerede? – Türkiye’de Sivil Toplum- dan Örnekler”. SUGENDER (01 Ekim 202), <http://localhost:6060/xmlui/handle/1/1849>. s.83
- Commissioner for Human Rights, “Human Rights Defenders”, Official Web Page, Council of Europe, 2008. <https://www.coe.int/en/web/commissioner/human-rights-defenders>
- Dernekler Kanunu (DK), Resmî Gazete Sayı No. 25649 (23 Ekim 2004), Kanun No. 5253
- İçişleri Bakanlığı, 2015 Türkiye Göç Raporu. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Nisan 2016. https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/YillikGocRaporlari/2015_yillik_goc_raporu.pdf
- Keleş, Sultan Eylem. “Mavi Kalem’de sendikali olmanın diyeti”. News. Artigerçek. Nisan 2021. <https://artigercek.com/haberler/mavi-kalem-de-sendikali-olmanin-diyeti>
- Keyman, Fuat. “ Türkiye’de ve Avrupa’da Sivil Toplum”. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimleri. Erişim 29 Kasım 2020. https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/keyman_std_3.pdf
- Ketola, Markus. Europeanization and Civil Society: Turkish NGOs as Instruments of Change?. 2013.
- Mardin, Şerif. Sivil Toplum, Türkiye’de Toplum ve Siyaset: Makaleler 1. İstanbul: İletişim Yayınları,1991.
- Mutlu, Mesut. Örgütsel tükenmişlik Ve örgütsel bağlılık ilişkisi; Bir Sivil Toplum kuruluşu üzerinde araştırma. Marmara Üniversitesi, 2019.
- Sanatatak. “Filmmor Çalışanları: Filmmor’da Sömürü Ve Şiddete Maruz Kaldık”. News. Şubat 2021. <http://www.sanatatak.com/view/filmmor-calisanlari-filmmorda-somuru-ve-siddete-maruz-kaldik>
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu. Resmî Gazete Sayı No. 28460 (7 Kasım 2012), Kanun No. 6256
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SGKSS). Resmî Gazete Sayı No. 26200 (16 Haziran 2006). Kanun no. 5510
- STİGM. “İllere Göre Derneklerdeki Çalışan Sayıları”, erişim 08 Kasım 2021, <https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-gore-derneklerdeki-calisan-sayilari>.
- Vakıflar Genel Müdürlüğü, Vakıfların Üye Ve Görev Alan Kişi Sayıları, https://cdn.vgm.gov.tr/genelicerik/genelicerik_945_290519/07vakiflarin-uye-ve-gorev-alan-kisi-sayilari-13082.pdf, 9 Aralık 2021
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. “On Birinci Kalkınma Planı Kalkınma Sürecinde Özel İhtisas Komisyonu Raporu”. Ankara: 2018
- <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KalkinmaSurecindeSivilToplumKuruluslariOzellhtisasKomisyonuRaporu.pdf>
- Tekeli, İlhan. Katılımcı Demokrasi ve Sivil Toplum Kuruluşları, Ankara: Sosyal Demokrasi Derneği Yayınları, 2017.
- Türk Borçlar Kanunu (TBK). Resmî Gazete Sayı No. 27836 (4 Şubat 2011). Kanun No. 6098, md. 393-44.
- TÜSEV. “Covid-19 Salgınının Türkiye’de Faaliyet Gösteren Sivil Toplum Kuruluşlarına Etkisi Anketi”, Survey. İstanbul: TÜSEV, Eylül 2020. https://covid19vestklar.tusev.org.tr/wp-content/uploads/2020/10/Covid-19AnketFazilSonucRaporu_Final_.pdf.



uni-versus.org
bilgi@uni-versus.org
@ /universusorg