

Türkiye'de Sivil Toplum Örgütlerinde Gönüllü ve Ücretli Çalışan Haklarının Gözlem Raporu

EMEK Mİ? SÖMÜRÜ MÜ?



UNIVERSUS

Sosyal Araştırmalar Merkezi

Aralık 2020
İstanbul

HAKKIMIZDA

Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi, 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 faaliyetler yapmaktadır.

SİVİL ALAN DAYANIŞMASI

Yürütücü Kurum: Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi

Sivil Alan Dayanışması Ekibi: Deniz Durdu, Hazal Çakmak, Nevzer Eylül Açıkcol, Salih Soysal, Şeyma Keskin.

Hazırlayanlar: N. Eylül Açıkcol, Şeyma Keskin

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	
1. Sivil Alan Dayanışmasına Neden İhtiyaç Duyduk	2
2. Sivil Alan Dayanışmasının Kapsamı	3
2.1. Sivil Alan Dayanışması Katılımı Hazırlık Süreci	5
3. Bulgular	5
3.1. Sivil Alan Dayanışması Katılım Anketi Bulguları	5
3.1.2. Hak Temelli Bir STÖ'nün Kurumsal Yapısının Algısı.....	9
3.2. Sivil Alan Dayanışma Toplantısı	10
3.2. 1. Tanışma Oyunu.....	10
3.2.2. Emek Süreçlerinde ve Sivil Alanda Öne Çıkan Sorunlar	14
3. 2.3. Hak Temelli STÖ'lerin Yaklaşım ve İlkeleri Algısı.....	16
3.2.4. İyileşmeye Dönük İhtiyaçlar	18
3.2.5. Engeller	22
4. Öneriler ve Sonuç	24

ÖNSÖZ

İnsan haklarının korunması için devlete düşen yükümlülükler konusunda devletin yetersiz kalması sebebiyle Sivil toplum örgütlerine önemli rol düşmektedir. Savunuculuk bağlamında insan hakları ihlallerinin izlenmesi, korunması ve gelişmesi için faaliyetler yürüten STÖ'ler ise özel bir öneme sahiptir.

Küresel, ulusal ve yerel düzeyde farklı alanlarda hak temelli çalışmalar yürüten STÖ'ler, iyileştirmeye dönük raporlar, projeler ve faaliyetler gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla, sivil alanda insan kaynağına olan ihtiyaç da artmaktadır. STÖ'lerde örgüt düzeyinde ortaya çıkan sorunlar ise toplumsal kurumlardaki sorunlardan ayrı değildir. Şeffaflık, hesap verebilirlik, kurumlara güven, liyakat, ifade özgürlüğü, hiyerarşik ilişkilerin biçimlenmesi, bilgiye erişim hakkı, katılım, cinsiyet eşitliği, ücret dengesi, esnek çalışma saatleri, sosyal haklar gibi konular yalnızca piyasa ve siyaset alanın değil aynı zamanda sivil alanın da sorunlarını kapsamaktadır. Bu sorunların açıkça belirlenmesi için STÖ'lerde yaşanan hak ihlallerinin ve emek sömürsünün görünür kılınması gerekiyor.

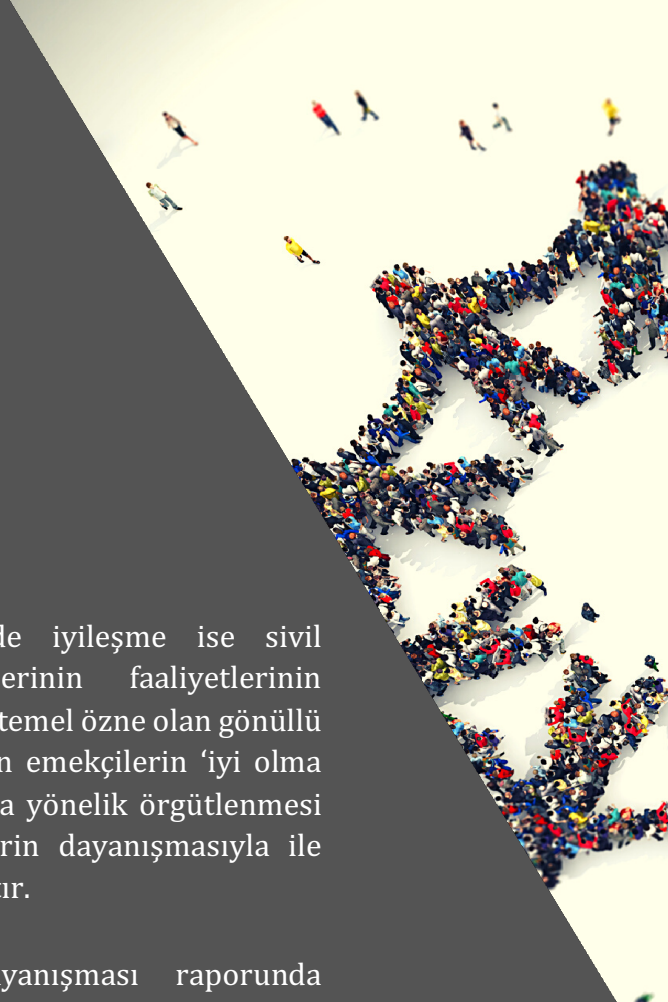
Örgüt düzeyinde iyileşme ise sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerinin yürütülmesinde temel özne olan gönüllü ve ücretli çalışan emekçilerin 'iyi olma hali' ve haklarına yönelik örgütlenmesi ve ilgili aktörlerin dayanışmasıyla mümkün olacaktır.

Sivil Alan Dayanışması raporunda ortaklaşan sorunlar, ihtiyaçlar olmakla birlikte farklı alanlarda ve pozisyonda çalışan bireylerin sorunları, ihtiyaçları değişkenlik gösteriyor. Sivil Alan Dayanışması, sivil toplumun makro ve üst yapısal sorunlarına karşı çözüm niteliğinde olamamakla birlikte gönüllü ve ücretli çalışanların sorunlarına görünürlük kazandırmayı ümit ediyor.

Bu raporun, sivil toplum örgütlerinde çalışanların örgütlenme ihtiyacının gelişmesine öncülük edeceğine inanıyoruz. Sivil alanın dayanışması, sivil toplumun da güçlenmesine fırsat sunacaktır.

Toplantı ve katılım formuna katkı sağlayan tüm katılımcılara, deneyimlerini ve fikirlerini paylaştıkları için teşekkür ediyoruz.

Sivil Alan Dayanışması



1. Sivil Alan Dayanışmasına Neden İhtiyaç Duyduk

Demokrasi, temelde özgür ve eşit bireylerin seçimlerine duyarlı kalan bir rejim olduğu için sürekli olarak yeni arayışlara konu olmaktadır. Dolayısıyla, bilinen bir şey olmaktan çok değişen bir şey bir olmalıdır. Temsili demokrasinin oy çokluğuyla karar verme yaklaşımında ise çoğunluk baskısına dönüşebilme olasılığı bulunmaktadır. Bir toplumda sivil toplumun örgütlenmesi ne kadar gelişmiş ve karmaşıklaşmışsa demokrasinin olgunlaştığı ve kararlı hale geldiği kabul edilir.¹ STÖ'ler demokrasinin kalitesini artırma konusunda kritik öneme sahiptir. Kurumsal büyüklüğü ve kapasitesi güçlü olarak nitelendirilen kurumlarda uzun dönemlere yayılmış aynı organizasyonel şemanın sürdüğü görülebilmektedir. STÖ'lerde kurum içinde karar alma mekanizmalara dahil edilen katılımcı demokratik pratik örneklerine; uygulamada ortaya çıkan engeller, sorunlar, çözümlere dair kapsamlı bir çalışma ve literatür eksikliği bulunmaktadır. Diğer yandan, STÖ'ler varoluş yapısı gereği kâr amacı güden şirketlerden ayrılmaktadır. Bu nedenle, STÖ'lerin kurumsal kapasitesi daha kapsayıcı, katılımcı, açık, şeffaf, hesap verebilir, yatay örgütlenen, bilgiye erişimin kolay sağlandığı, çalışma koşulları ve standartları insan hakları temelli olmalıdır. Kapsayıcı ve demokratik yönetim, insani gelişme için belirleyicidir. Bu anlamda, sivil toplum örgütlerinin örgüt bünyesinde ve yönetsel düzeyde katılımcı demokrasi pratiklerini uygulamaları ve insan hakları odaklı yaklaşımın örgüt kültüründe bulunması sivil toplumun güçlenmesi için önemli bir husustur. Örgüt kültürü düzeyinde insan hakları odaklı yaklaşımın güçlenmesi için aşağıdaki maddeler önem arz etmektedir. Bu bağlamda, Universitas Sosyal Araştırmalar Merkezi sivil topluma açık çağrı yapmıştır.

A. Örgüt içi ücretli çalışanların ve gönüllü haklarının korunması için gönüllü politikasının varlığının yanı sıra bu politikaların işleme,

B. Türkiye'de gönüllüğün yasal çerçevesinin, usul ve standartları bulunmaması,

¹ Tekeli, İlhan. 2017, "Katılımcı Demokrasi ve Sivil Toplum Kuruluşları" SDD yayınları (1): 113-136

C. Gönüllü ve ücretli çalışanlara yönelik hak ihlallerin önlenmesi ve korunması sağlanması, gönüllülerin bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla öğrenme ve oryantasyon süreçlerini gerçekleştirmek,

D. İşe alım ve seçim süreçlerinde liyakata dayalı seçim, seçme ve değerlendirme kriterlerinin varlığı, geri bildirim ve bilginin paylaşımı,

E. Esnek çalışma saatlerinin emek sömürüsüne yol açması nedeniyle görev tanımlarının belirsiz olması ve sorumlulukların eşit paylaşımı,

F. Örgüt yapısında gerontokratik ayrımcılık, ücret dengesi ve cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi,

2. Sivil Alan Dayanışmasının Kapsamı

Sivil toplum örgütlerinde ücretli çalışanların ve gönüllülerin sorunları, ihtiyaçları, beklentileri, ortak sorunlara ortak çözümlerin inşa edilebileceği dayanışma kültürü ve iş birlikleri geliştirilmedi. Sivil Alan Dayanışması ise dayanışmak amacıyla STÖ'lerde ücretli ve gönüllü çalışanları bir araya getirmeyi hedeflemiştir. İnsan haklarının korunması, izlenmesi, geliştirilmesi için sivil topluma emek verenlerin örgütlenme ihtiyacı doğduğuna inanarak gönüllü & ücretli çalışanların maruz kaldıkları ihlallerin, sorunların, ihtiyaçların görünürlüğüne dikkat çekmeyi ve örgütlerden bağımsız dayanışma kültürü oluşturarak bireyleri güçlendirmeyi amaçlamaktadır. İnsan hakları odaklı yaklaşımın örgüt kültüründe güçlenmesi için aşağıda belirtilen maddeler, sivil alan dayanışmasının temel kapsamını oluşturmaktadır.

1) Türkiye' de halen gönüllülerin haklarını koruyan ve gönüllü haklarının çerçevesini belirleyen, gönüllü katılımı ve yönetimi konusunda yasal dayanak veya mevzuat bulunmuyor.

Bu nedenle gönüllülerin çalışma koşulları, görev tanımları, yol-yemek masrafları gibi konular her kurumda değişkenlik gösterebiliyor. Türkiye'de Gönüllülük Araştırması' na göre; gönüllülerin ulaşım, yiyecek ve iletişim masraflarını kendileri karşılayanların oranı %67' yken geri kalanların masrafları kısmen ya da tamamen STK tarafından karşılanıyor. %20'si gönüllülük yaparken psikolojik rahatsızlıklar yaşıyor ve çalıştığı STK'dan sosyal

güvenceye sahip olanların oranıysa %9.² Gönüllülerin %85'i temel çalışma koşullarından mahrumken çalıştığı kurumdaki memnuniyetini ifade etmiştir. Öte yandan, bireylerin gönüllülük sürecinde elde edeceği kazanım ve yeterlilikler belirsizdir. Birçok kuruluş gönüllünün istihdam edilebilirliğine katkı sağlama, bilgi ve beceri düzeyini artırma iddiası taşımaktadır. Avrupa Komisyonu tarafından, Avrupa Gençlik Hizmeti'nde bulunan bireylere proje sonunda 8 farklı alanda yeterliliklerinin gelişimini içeren ve uluslararası geçerliliği olan tek belge olarak Youthpass sertifikası verilmektedir. Türkiye ise bu uygulamaları değerlendiren bir denetim mekanizması bulunmamaktadır. Bununla birlikte gönüllü hakları ve sorumlulukları konusunda; gönüllü, sivil toplum, ilgili kamu kurumlarının dahil olduğu uzlaşmış standartlar belirlenmelidir.

2) Sivil toplum emekçilerinin haklarının korunması, gözetilmesi, izlenmesi geliştirilmesi ve iyileşmesi için örgütlenme ihtiyacı sivil toplumun gündeme taşınmalıdır.

Açık kaynaklarda STÖ'lerde çalışanların katılımın engellenmesi veya kısıtlanması, şeffaflık, emek sömürsü, bilgiye erişimin engellenmesi, habersiz işten çıkarma veya görev/pozisyonun değiştirilmesi, güvencesiz çalışma gibi konularda beyanlar bulunmaktadır. İşe alım süreçlerinde deneme süresi niteliğine dönüşen uygulamalar ise yaygınlaşmaktadır. STİGM 2019 verilerine göre; gönüllü çalışan sayısı 41.849, maaşlı çalışan sayısı 40.547, proje zamanlı çalışan:35.385, yarı zamanlı çalışan sayısı ise 5605'tir. ³Proje bazlı çalışma ise sivil alanda çalışan emekçilerin zaman zaman işsiz kalmasına neden oluyor.

3) STÖ'lerde örgüt kültüründe iş yükünün eşit paylaşımı, eşit işe eşit ücret politikası ve cinsiyet eşitliği gözetilmelidir.

Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü 2019 verilerine göre; derneklerde organlara seçilen üyelere ait cinsiyet bilgileri yüzdesel olarak kadınlar %18,85, erkekler ise %81,15. Dolayısıyla, karar alma mekanizmalarında erkeklerin yüksek oranda var olması yetki ve güç dengesi üzerinden cinsiyet eşitliğinin STÖ'ler arasında yaygınlaşmamasına

² İstanbul Bilgi Üniversitesi, "Türkiye'de Gönüllülük Araştırması 2019". Aralık 2019, <https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2019/12/16/Go%CC%88nu%CC%88llu%CC%88lu%CC%88kAras%CC%A7t%C4%B1rmaSonuc%CC%A7lar%C4%B1.pdf>

³ T.C. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, <https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-gore-derneklerdeki-calisan-sayilari>

neden olabilmektedir. Öte yandan, Türkiye’ de STÖ’lerde hem pozisyon hem de cinsiyet bağlamında ücret dengesine dair bir açık kaynak ve nicel veri bulunmamaktadır. STÖ’lerin örgüt kültüründe savunduğu ilke ve değerlerin ne derece işler olduğu ise üzerinde durulması gereken bir husustur.

2.1. Sivil Alan Dayanışması Katılımı Hazırlık Süreci

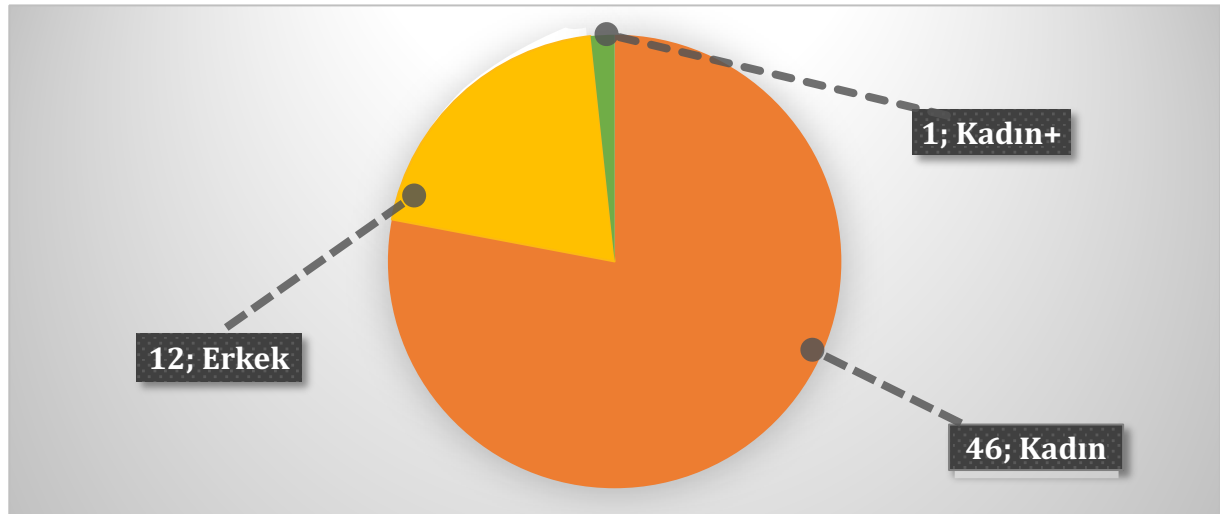
Sivil alanda gönüllü ve ücretli çalışanların öne çıkan sorunlarını ve ihtiyaçlarını tespit etmek amacıyla çevrimiçi toplantıda bir araya gelmeye dair açık çağrı yapılmıştır. Sivil Alan Dayanışma toplantısına başvuru, online katılım formu üzerinden gerçekleşmiştir. Başvurularda, sivil alanda gönüllü veya ücretli çalışan olmak dışında hiçbir ayırım gözetilmemiştir. Etkin katılım ve eşit söz hakkı sağlamak amacıyla çevrimiçi toplantıya kısıtlı sayıda kişi dahil edilmiştir.

3. Bulgular

Sivil Alan Dayanışması bulguları, **(a)** online açık uçlu katılım formu **(b)** yapılandırılmış sorular üzerinden dört oturumu ve deneyim paylaşımını içeren çevrimiçi toplantının bulgularını kapsamaktadır. İlk olarak, açık çağrıya yapılan başvuruların bulguları ortaya konmuştur. İkinci olarak, toplantıda ortaya çıkan alt başlıklar belirtilmiştir.

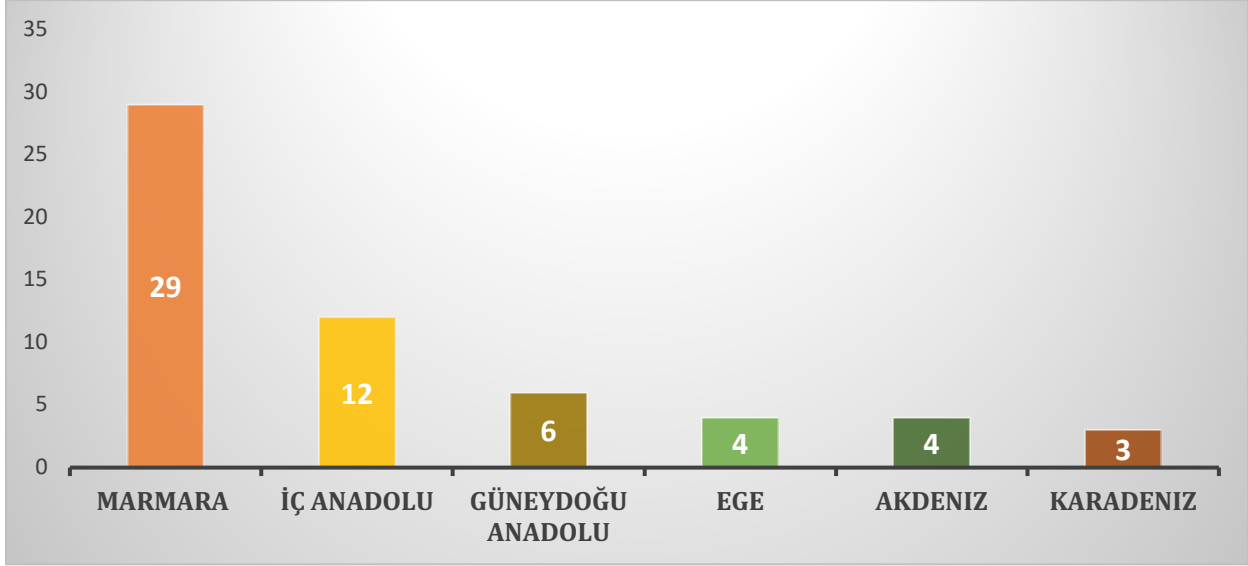
3.1. Sivil Alan Dayanışması Katılım Anketi Bulguları

Sivil Alan Dayanışması toplantısı katılım formuna; sivil toplum örgütlerinde gönüllü ve ücretli olarak çalışan 12 erkek, 45 kadın, 1 kadın+ toplam 58 kişi başvurmuştur.



Tablo 1: Cinsiyet Bilgileri

Başvuruların yaş ortalaması 30'dur. Bölgesel olarak en fazla başvuru Marmara ve İç Anadolu bölgesinden gelmiştir. Ücretli ve stajyer olarak 28 farklı sivil toplum örgütünde çalışan bireyler başvuru yapmıştır.

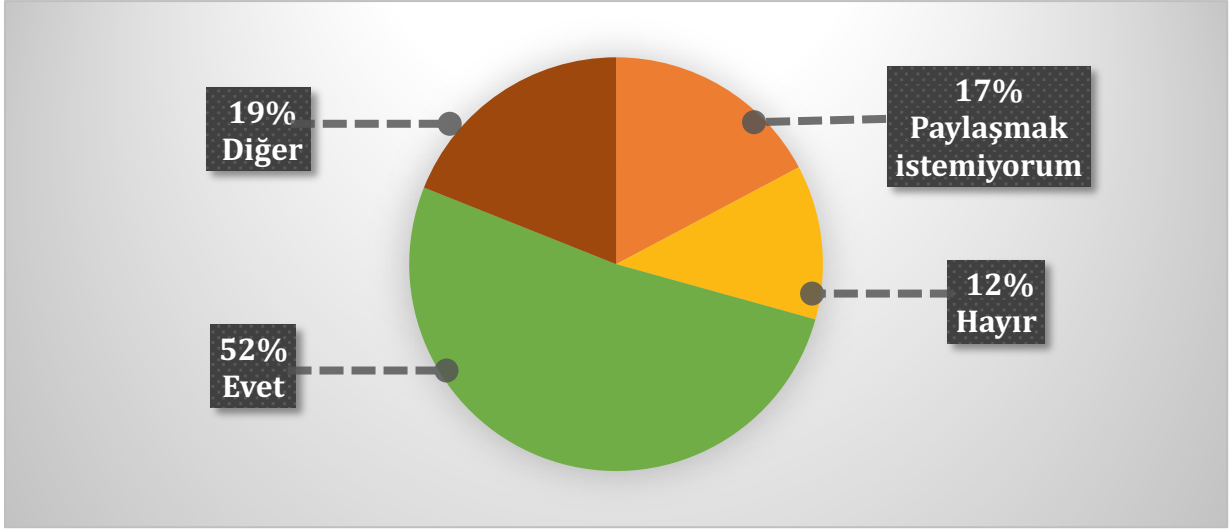


Tablo 2: Bölge bazında başvuru sayıları

Tematik olarak;

- Çocuk hakları,
- Gençlik hakları,
- Tüketici hakları,
- Çevre ve kültürel haklar,
- Mülteci hakları,
- Gönüllü hakları,
- LGBTİ+ hakları ve kadın haklarına yönelik çalışmalar yürüten sivil toplum örgütlerinde çalışan bireyler başvuru yapmıştır.

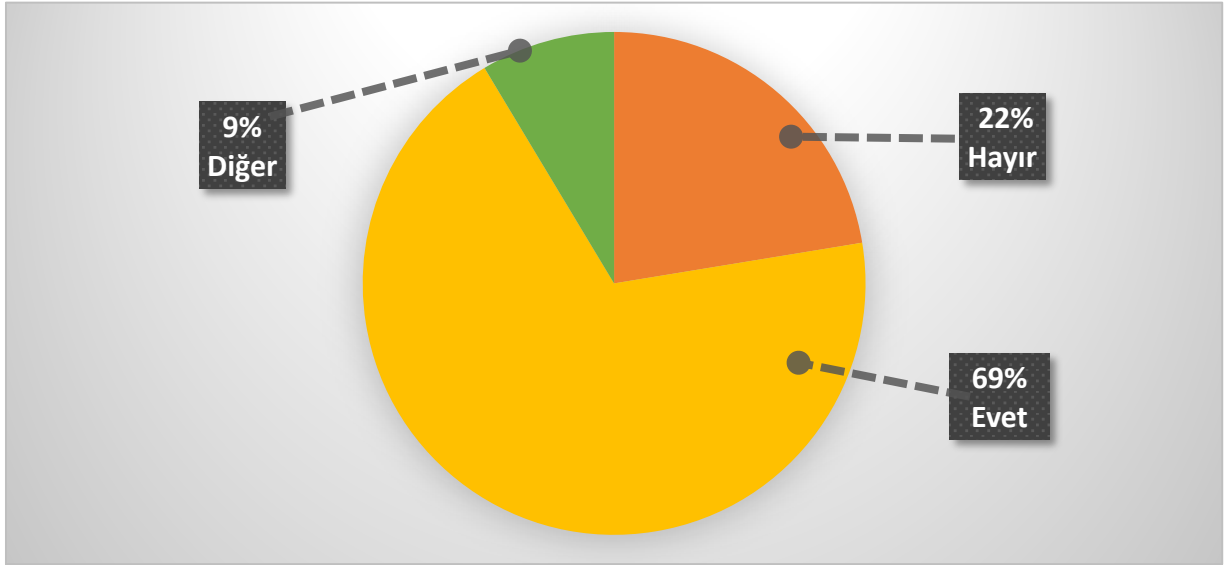
Gönüllü veya ücretli olarak çalıştıkları sivil toplum örgütünün hak temelli yaklaşım sergilediğini düşünenlerin yüzdesel oranı %51,7 iken gönüllüğün ücretsiz emek gücü olarak görülmesi, kişisel çıkarların öne çıkması, hak temelli yaklaşımın örgüt kültüründe içselleştirilmemiş veya benimsenmemiş olması, emek sömürüsü, projelere kaynak geliştirme veya fonun devamı odaklı çalışma, dikey hiyerarşi gibi sebeplerle yüzde 12,1 buldukları STÖ'nün hak temelli yaklaşım sergilemediğini belirtmiştir. %17,2 ise paylaşmak istemiyorken geri kalanı ise zaman zaman, kısmen olarak yanıtlamıştır.



Tablo 3: Aktif şekilde gönüllü veya ücretli olarak çalıştığınız kurumun hak temelli yaklaşım sergilediğini düşünüyor musunuz?

- Çünkü yönetim kurulu kendi içinde anlayamadığı için bizim sergilediğimiz tutum pek hak mücadele verenin yanında olmuyor. (İstanbul, ücretli çalışan, 27)
- Yararlanıcı odaklı bakış açısının dahi fonun devamı için 'mı' gibi yapılması. En önemlisi çalışanların ruh halleri ve iyilik hallerinin asla önemsenmemesi. Kendisini insan hakları temelli bakışa sahip olduğunu iddia eden bir yerde sömürü sisteminin adının "gönüllü" olması çok acı. (Tekirdağ, ücretli çalışan, 29)
- Politik söylem hak temelli fakat gönüllü ya da ücretli çalışan ilişkilerinde bu ilke gözetilmiyor. (İstanbul, gönüllü, 26)
- Aslında dışarıdan görünen çalışmalar kısmen hak temelli bir yaklaşım olduğu izlenimi yaratabiliyor. Ancak kurumun içerisinde, çalışanlara yönelik kötü uygulamalar ve savunuculuktan kaçan pasif bir yaklaşım söz konusu. (İstanbul, ücretli çalışan, 32)

Diğer yandan özlük hakları, görev tanımlarının çerçevesi, karar alma mekanizmaları, çalışma koşullarına yönelik iyi örnekler olarak nitelendirilebilecek uygulamaların olduğunu düşünenlerin oranı %69 iken %22,4'ü herhangi bir iyi örneğe rastlamamış veya tanıklık etmediğini belirtmiştir. %8,6'sı ise diğer olarak cevaplamıştır. İyi örnekler bağlamında STÖ'lerin kendi örgüt yapısında geliştirdikleri modellerin de entegre edildiği belirtilmiştir.



Tablo 4: Gönüllü ya da ücretli çalışan olarak çalıştığınız bir kurumda iyi örnekler olarak nitelendirdiğiniz uygulamalar var mı?



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.

(İstanbul, ücretli çalışan, 42)



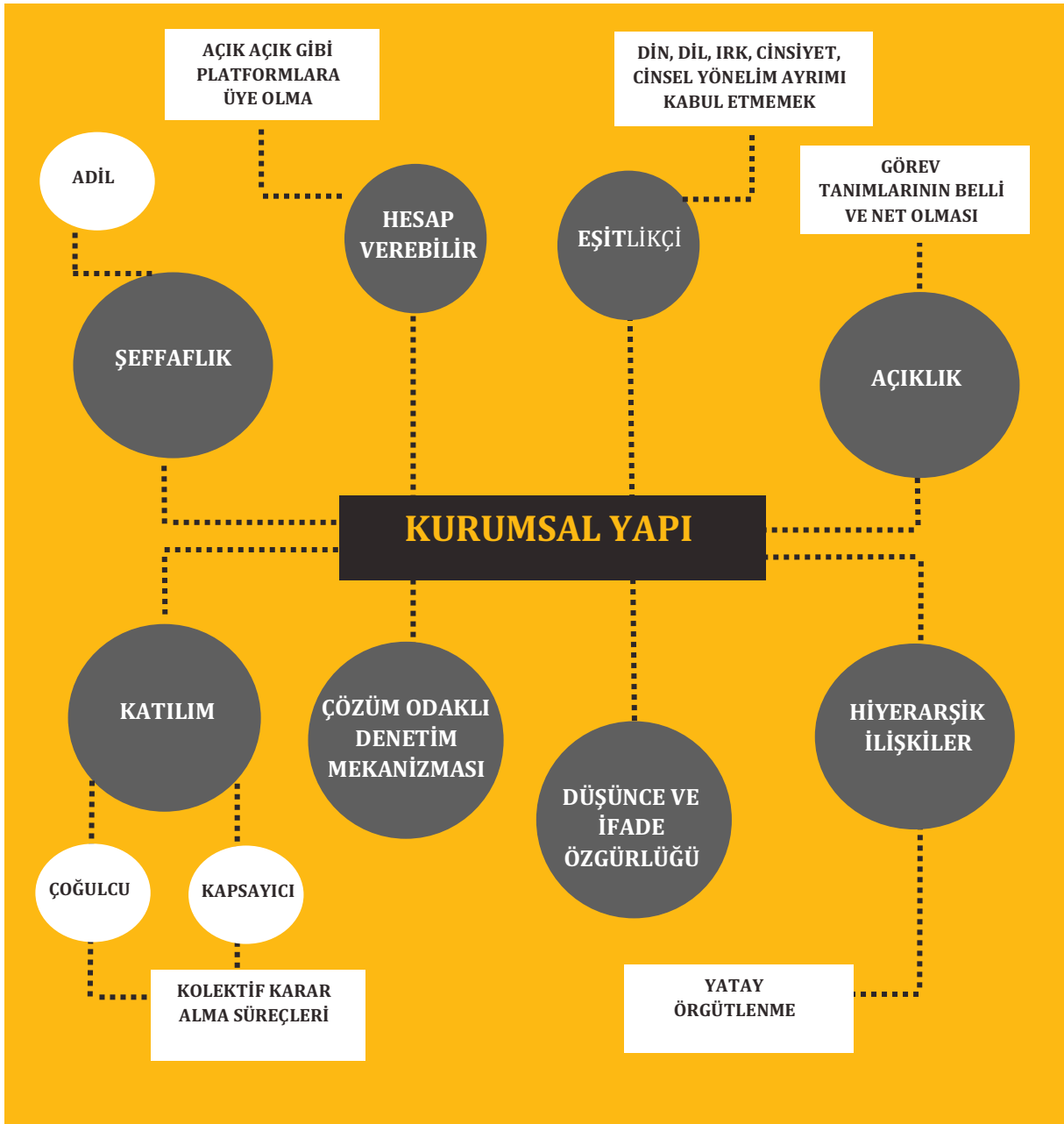
Regl olan çalışanlarımız için regl izin günü verilmesi. (Antalya, ücretli çalışan, 25)



Yıllık hedefleri, çalışma düzeni, ücretlendirme politikası gibi stratejik kararları dernek çalışanları ve yönetim kurulu üyeleri ile belirliyoruz. Karar alma mekanizmalarının tamamı, o alanda sorumluluk alan insanlar tarafından yürütülüyor. Yani işi yapan esas kişiler kararları alıyor. Örgütlenme modeli olarak içermeciliği ve eşdeğerliliği gözetilen sosyokrasiyi uyguluyoruz. (İstanbul, ücretli çalışan, 29)

3.1.2. Hak Temelli Bir STÖ'nün Kurumsal Yapısının Algısı

Katılımcıların perspektifinden hak temelli STÖ'lerin örgüt yapısı ve işleyişinin nasıl olması gerektiğini aşağıdaki şemada ortaya konmuştur. Öne çıkan kavramlar ise katılımcıların açık uçlu sorularda belirttiği şekilde korunmuştur. Buna göre; hak temelli bir STÖ'nün kurumsal yapısı, şeffaf, hesap verebilir, açıklık, katılımcı, eşitlikçi, kapsayıcı, çoğulcu ve adil olmalıdır. Yatay örgütlenme modeli benimsenmeli ve şeffaflığı sağlamak, güvenilir olmak için 'Açık Açık' gibi platformlara üye olunmalıdır.



Şema 1: Örgüt yapısı, hak temelli yaklaşımla örülen bir sivil toplum kuruluşunun kurumsal yapısı ve işleyişi sizce nasıl olmalıdır?

3.2. Sivil Alan Dayanışma Toplantısı











Sivil Alan Dayanışması toplantısına, sivil toplumda farklı alanlarda gönüllü ve ücretli çalışanlardan 18 kişi katılmıştır. Toplantı öncesinde, tüm katılımcılara toplantı programı ve kullanılacak dijital araçlar konusunda önceden bilgilendirilmiştir. Toplantı, 3 Ekim Cumartesi günü, saat 14:30- 17:45 arasında çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Kapalı olarak gerçekleştirilen 'Sivil Alan Dayanışması' toplantısı raporlama nedeniyle kayıt altına alınmış ve katılımcılar bu konuda bilgilendirilmiştir. Toplantı boyunca interaktif katılımı sağlamak amacıyla Miro uygulaması kullanılmıştır. Tüm etkinlik süresince eşit söz hakkı ve eşit katılım gözetilmiştir. Sivil toplum ve katılımcıların sivil toplum deneyimleri odağında bir tanışma oyunu oynanmış ve ardından yapılandırılmış sorular üzerinden katılımcılar, düşüncelerini, fikirleri ve deneyimlerini paylaşmışlardır. Toplantı sonunda, dayanışmanın sürdürülebilirliği, örgütlenme ve işbirliği konusunda görüşler ve öneriler paylaşılmıştır.

Sivil Alan dayanışma toplantısında dört soru üzerine odaklanılmıştır.

- 1) Emek süreçlerimizde ve sivil alanda yaşadığımız sorunlar nelerdir?
- 2) Hak temelli faaliyetler yürüten bir STÖ'nün yaklaşımı/ilkeleri neler olmalıdır ve olmamalıdır?
- 3) Sivil alandan iyileşmeye dönük ihtiyaçlarımız/beklentilerimiz nelerdir?
- 4) İyileşmeye dönük ihtiyaçlarımızın önünde ne gibi engeller var?

3.2. 1. Tanışma Oyunu

Sivil Alan Dayanışması toplantısına dahil olan katılımcılar, çoğunlukla belirli uzmanlık alanlarına mensuplardır. Bununla birlikte, emek süreçlerimizde karşılaşılan ihlallerin, iyi örneklerin ve çalışma hayatında farklılaşan bireysel deneyimler, bakış açılarına da yön verebiliyor. Uzmanlık alanları, görev ve sorumlulukları dışında sivil toplum emekçilerinin; sivil topluma dair umutları, motivasyon düşüklüğünün sebepleri, bireylerin yola çıkma ve hayatlarına etkisi konusunda hikayelerimiz özel bir öneme sahiptir. İsim ve kurumlar anonimleştirilmiştir.

-  Günlerden bir gün hayatını sadece para kazanarak geçinmek istemeyen Emel, 2012 yılında XX Vakfı'nda çocuklarla çalışmaya başlamış ve o günden beri sivil toplumda çalışmaya devam etmiş. 8 yıl olmuş.
-  Yüksek lisans okurken Nisan ile tanışmış hak ihlalleri canına tak etmiş ve bu yüzden YY ile iletişime geçerek sivil toplumdaki çalışanların haklarını için neler yapabileceklerini düşünmüş.
-  Bir zamanlar kahramanımız Nisan, işaret dilini öğrenmek için gençlik ve kültür evine gitmiş ve o gün bu gündür sivil toplum kazanına düşmüş.
-  Günlerden bir gün Gül sosyoloji okumaya karar verdiğinde bu dünya için neler yapabileceğini düşünmüş ve sivil topluma başlamış.
-  2017 yılında ihraç edilen Oya, arkadaşlarıyla birlikte ne yapabileceğini düşünmeye başlamış ve 2018 yılında bir dernek kurmuşlar. Böylece sivil toplum alanına girmişler ama sivil toplum alanında birçok zorluğunu aynı zamanda deneyimlemeye başlamışlar. Bu bir araya geliş güçlendirici olsa da aynı zamanda pek çok sorumluluğu ve zorluğu beraberinde getirmiş.
-  Üniversiteden yeni mezun olmuş Meltem, bu hayatta ne yapacağını hiç bilemezken nasıl yaşamak istemediğine karar vermiş. Sonra fark etmiş ki; bu dünya için dönüştürebileceği bir şeyler var. Bunların peşinde bir miktar koştuktan sonra yolu Y Derneği ile kesişmiş. O günden bu yana aslında kendi hayatını dönüştürmenin yanında bir de bunu paylaşabileceğini fark etmiş. Bu yüzden 2015'ten beri o yolda koşmaya devam ediyor.
-  Şule, sinemayı bitirmiş 2013 yılında ve setlere düşmüş ama setlerden çok sıkılmış. Çünkü setler çok cinsiyetçi ve var olması zor yerlermiş. İşten kaçınmıyormuş ama erkeklerden hoşlanmıyormuş. O yüzden sivil topluma düşeyim biraz da demiş. Biraz orada debeleneyim demiş ve bir süredir orada debeleniyor.
-  Okul haricinde yapabileceği şeyleri görmüş. 3 yıl boyunca girişebildiği sivil toplum faaliyetlerine dahil olmuş. Çok güzel ekiplerle karşılaşmış onlarla hala devam etmekteymiş.
-  Bir zamanlar Mardin'in küçük bir köyünde Şilan varmış. Resim çizmeyi çok severmiş ancak çevresi ve ailesi bu yolda ilerlemesine müsaade etmemiş bu nedenle farklı bir bölüme gitmiş. Bölümü bitirdikten sonra kamu ile çalışmaya başlamış. O esnada sivil toplumla tanışıp radikal bir karar alarak istifa etmiş ve sivil alanda devam etmiş. Gençlere, Suriyeli ve Iraklı çocuklara mentörlük yapıyormuş.
-  Mezun olduktan sonra işsizlikten ve gelecek kaygısından sonra sivil toplum alanına girmiş ve bir türlü kendi oradan koparamamış. 3 senedir orada çalışıyor.



Master'ımı yaptıktan sonra Türkiye'ye gelmiş. Sonrasında aslında Avusturalya'ya gitmek bir yıl gezmek ve çalışmak istiyormuş. Ancak denk gelmemiş. Bunun üzerinde kendini sivil toplumda bulmuş. İki yıldır bir vakıfta çalışıyor etrafında olan bitene hayretler içerisinde bakıyor.



Filiz, 2017 yılında Z Üniversitesi'nde master öğrencisi iken tabii feminist bir kadın. Master'dan bir arkadaşının vasıtasıyla A'da çalışmaya başlamış. Tabii ihraçlar nedeniyle akademiye olan umudunu ve inancını kaybettiği için sivil toplumu akademik ilgilerini sürdürebilecek alternatif bir alan olarak görmüş. Daha sonra kadın eserlerinde 2 yıl sigortasız çalıştırılınca hayatının en büyük hayal kırıklarından birini yaşamış. Daha sonra oradan ayrılmış ve E'ye gitmiş. Orada bir AB projesinde asistan olarak korkunç bir mobbinge maruz kalınca ikinci hayal kırıklığını da orada yaşamış ve bu yüzden şimdi burada.



Bir zamanlar Burcu, Ankara Üniversitesi Sosyal Hizmet bölümünden mezun olmuş. Orada okurken bir sürü kurumda staj yapmaya başlamış. Mezun olduktan hemen sonra çocuk işçiliğini önlemeye yönelik bir projede çalışmaya başlamış. Bu kısa dönemli bir projeymiş ama canından can götürmüş. Bu esnada Emel ile tanışmış. Birbirlerine destek olmuşlar. Hatta bir üçüncü silahşörleri de varmış diyebilirim. Sonrasında ikinci üniversitesine başlamış. Çünkü, aslında bu geçirdiği 3 ay ömründen ömür götürmüş. Sonrasında yüksek lisansa ve mülteci alanında çalışmaya başlamış. Ona iki şehir sunmuşlar. Gaziantep mi İzmir mi diye. O da çok akıllı bir çocuk olduğu için Gaziantep'i seçmiş. Çalışmaya başladığından beri bulunduğu çalışma ortamını daha insancıl yapmak için çaba gösteriyor.



Suna, mezun olduğu sene tanıştığı bir araştırmacının güçlendirmesiyle akademik olarak gençlik alanına girmiş. Ankara'ya taşınmış. ODTÜ'ye başlamış. Bir süre orada belendikten sonra akademi yeterli gelmemiş. Sahaya çıkmak istiyordum demiş. Sivil alana girmiş. Şimdi sivil alandakiler ile neler yapılabilir? Dayanışma nasıl güçlendirilebilir diye merak etmekteymiş.



Suna bir dayanışma perisiymiş. Yüksek periler cemiyeti Suna'yı insan örgütlenmek ile görevlendirmiş. O zamanlar Ayla üniversiteden yeni mezun oluyormuş. Sokak eylemini mi akademiye mi seçsem diye düşünürken Suna, Ayla'yı seçmiş ve Ayla'ya demiş ki; yavrum bu kadar kafa yormaya değmez. Bu hayat kısa başka bir dünya mümkün. Gel seni şöyle bir işçi statüsünde STK'ya kaydıralım demiş. O da öyle başlamış.



Bir zamanlar Ahmet, üniversiteye başlar ve sivil toplum hikayesi oradan gelişir. Gençlik politikalarını Türkiye'de üretmek ve gençliğin bir politika metni olması gençliğin güçlenmesi üzerine çalışmalarını 2006 yılından itibaren yürütür. Sonra yol arkadaşları ile Z'yi kurarlar ve orada hak temelli çalışmalar yürütürler. En sonunda sistem çalışmaya karar veren Ahmet, Denge ve Denetleme Ağı'nın ağ temsilcisi seçilir. Şu an o şekilde devam ediyoruz.



2017 yılında Z'de sosyoloji okurken sivil toplum ile tanışır zaten ilgisi vardır. Akranlarıyla toplumsal cinsiyet çalışmaları yapmanın dönüştürebilme gücünü fark etmesini sağlar. 2019 yılına kadar orada devam ederken proje asistanı olarak çalışmaya başlar. Fakat gerontokrasiyi çok ağır bir şekilde hissettiği için bu alandan biraz soğur. Sivil toplumun kurumsallaşmasını oldukça dert eder. Hatta tezinde bile sivil toplumun kurumsallaşmasını dert ettiği için tez konusunu buna göre belirler.



Önce akademide başlamış ODTÜ'de araştırma görevlisi olarak sonra akademisyen olmak istemediğini görmüş. Sonra AB uzmanı olmuş. Sonra bir süre işsiz kalmış ve bir süre uzlaştırmacılık yapmış. Sivil toplumun ruhu olduğunu fark etmiş. Tamamen tesadüfen ve gönüllü çalışmalarla kendiliğinden bir sürece girmiş. Şimdi de bir STK çalışanı. XXX'i bilenler için sivil toplum haberciliği yapan bir insan. Sivil toplumu kötü bir deneyim yaşamadığı için çok seviyor ve de dayanışmanın çok şey değiştireceğine inandığı için sivil alanda herkesle temas kurmaya çalışıyor ve her şeye karşı umutlu.



İnci, sivil topluma 2010'da başlar. Gönüllü olarak tanışır. Projeler ve insan hakları ile ilgili bir şeyler yaparken okul biter ve evine döner. O sırada aklında tüketime veya ticarete yönelik bir şey yapmayacağı vardır ama ne yapacağını da bilmiyordur. Daha sonra bu alanda çalışmayı, canını dişine takmayı çok seviyor sivil alanda çalışmaya başlayayım bare der. 2016 yılında adında kadın ve dayanışma geçen bir sivil toplum kuruluşunda işe girer ve son altı-yedi ayında bir güzel mobbinge maruz kalır. Yüksek lisans tezini aksatmasına sebep olsa da yine de vazgeçmez ve bu alanda iş aramaya devam eder.



Şeyda, sosyal hizmet okuyarak gerçekten bir süper kahraman olacağını ve dünyayı değiştireceğine çok inanırken mezun olacağı yıl staj yaparken kamuda çalışmayacağını fark ederek rotasını STK'ya çevirmiş. STK'da çalışırken gerçekten savunuculuk yapacağını ve insan hakları ihlalleri konusunda birçok kişiden destek alarak bir yol kat edeceğini düşünürken aslında yol aldığı kurumların bu mantalitede olmadığını fark eder. Yaklaşık iki yıl kadar çalıştıktan sonra artık STK'da çalışmanın onun için bir anlam ifade etmeyeceğine inanarak gönüllüğü özlediği için istifa edip Uganda'ya gider. Üç ay Uganda'da kaldıktan sonra aslında gönüllüğü ve alanı tekrardan sevdiğini keşfederek orada kalmaya çalışır. Ancak iş imkanları nedeniyle kalamaz ve Türkiye'ye geri döner. Şu anda yine Uluslararası bir STK' da mültecilerle çalışmakta ve hala umutlu bir şekilde yoluna devam etmeye çalışır.



Ebru, 2017 yılında zorunlu stajlarından birini yapmak üzere sivil toplum deneyimini kazanmak üzere İstanbul'da bir vakıfa gider. Arşiv çalışması adı altında bütün stajı boyunca bir çatı katında bütün gün yayımlanmış olan bütün kitap ve makalelerin envanterini çıkarttığı için birazcık sivil topluma kırgındır. Ne olduğunu anlayamamıştır çünkü aslında sivil toplum ile tanışmamıştır. Sonra, yolu bir AB programı kapsamında XY ile kesişir. 2 yıl boyunca uzun süreli stajyerlik yapar. Sivil toplumun pek çok noktasını orada tanır. Aslında sivil toplumun ne kadar derin ve geniş bir havuz olduğunu fark eder. Daha sonrasında yüksek lisansı için XZ' ye gelir ve hala orada yaşamaktadır. Uzaktan Türkiye'den yine bir vakıfla kısa süreli çalışma imkânı bulur ancak yine stajyerlik adı altında yine emeğinin sömürüldüğü fark edince istifasını verir.

3.2.2. Emek Süreçlerinde ve Sivil Alanda Öne Çıkan Sorunlar

Örgüt içi hiyerarşik bilgi paylaşımı ve karar alma süreçleri, yaş hiyerarşisi, dikey hiyerarşik örgütlenme, işe alım süreçlerinde ve görev tanımlarındaki belirsizlik, esnek çalışma saatleri, katılımcı demokrasi pratiklerinin tam olarak uygulanmıyor olması, emek sömürüsü sorunlar bağlamında öne çıkan başlıklardır. Görev tanımlarındaki belirsizlik emek sömürüsüne yol açmakla birlikte çalışanların 'iyi olma halinin' örgütlerin gündemine taşınması/taşınması gerektiği vurgulanmıştır. Örgüt içinde kurumsallaşmanın yetersiz kalması, politika belgesi ve belirli standartların bulunmuyor olması; bir katılımcının ifade ettiği üzere Jo Freeman'ın kitabında ele aldığı "yapısızlığın tiranlığına" sebebiyet verdiği belirtilmiştir.

“

*Yapısızlığın tiranlığı diye bir kavram var. Demokratik olacağız diye yapısız oluyor bazen. Hiç yapı yok, standart yok, kural yok. Taciz meseleleri var ama mobbing ile ilgili bile bir şey yok. Bunun bile kriterleri yok. Ondan sonra ne var ortada, biz çok eşitlikçiyiz. **Sübjektif değerlendirmeler hâkim.** Karar alma süreçlerinde öne çıkanlar olabiliyor.*

(İstanbul, Gönüllü & YK üyesi, 35)

”

“

*Çalışanlar ile yönetim arasında yaş uçurumu vardı. Bu şöyle bir sorun yaratıyor. Proje koordinatörü emekli ve çoğunluğu yıllardır bu alanda olan insanlar ve bu şuna sebep olabiliyordu. Siz daha bu dünyada yok biz bu alandaydık, bu işler böyledir. “Sivil toplumda mesai yoktur” denildi proje koordinatörümüz tarafından. Bu bize hafta sonu katılmak istemediğimiz bir eğitim nedeniyle söylenmişti. Yaş hiyerarşi alanda daha genç olan arkadaşlara buradaki hak ihlallerini ve sömürüyü biraz kabul ettirme ve normaldir problemine sebep olabiliyordu. **Sivil toplumda mesai olmaz.** Bu mesela, bize altı çizili söylenmişti. Bir diğer gözlemediğim de ücret dengesizliği idi. Ben full-time çalışıyordum ve part-time çalışan arkadaşım ile aynı maaşı alıyordum ve bunun hiçbir nesnel ölçütü yoktu.*

(İstanbul, Ücretli Çalışan, 30)

”



Şema 2: Emek süreçlerimizde, örgütlerimizde yaşadığımız sorunlar nelerdir?

3. 2.3. Hak Temelli STÖ'lerin Yaklaşım ve İlkeleri Algısı

Şeffaflık, açıklık, katılım ve kapsayıcı olmak, sosyal haklar, örgütsel düzeyde cinsiyet eşitliğini gözeten, mobbing ve hak ihlallerine karşı politika belgesi hazırlama, örgüt içi izleme ve değerlendirme mekanizmalarının varlığı veya oluşturulması hak temelli sivil toplum örgütlerinin yaklaşım, ilke ve değerleri bağlamında öne çıkan başlıklardır.

Hak temelli bir sivil toplum örgütünün yaklaşımında olması gerekenler konusunda örgüt içinde mobbing, cinsel taciz / şiddet, yolsuzluk gibi konularda politika belgeleri ile örgütlerin çalışanların haklarını koruması ve örgüt içindeki bireylere herhangi bir durumla karşılaştıklarında izlenecek yolun açık ve anlaşılır bir şekilde açıklayan yol haritası olması öne çıkanlar arasında ağırlığını gösteriyor. Ayrıca gönüllü ve ücretli çalışanlar bağlı oldukları kurumlardan şeffaflık, açıklık bekliyor. Görev dağılımlarının net olarak ve en baştan belirlenmesi gerektiği ifade ediliyor. Özetle, hakları savunmak üzere kurulan örgütlerin öncelikle kendi bünyesinde bulunan ücretli çalışanların ve gönüllülerinin haklarının geliştirmesini talep edilmiştir. İnsan hakları temelli ve demokratik saiklerle kurulan örgütlerde dikey hiyerarşi, yaşa dayalı ayrımcılık, mobbing ve bunlara bağlı sorunların yaşanabildiği dile getirilmiştir. Bu tür sorun ve ihlallerin önlenmesi adına hak temelli örgütlerde bu biçimdeki yaklaşımların olmaması gerektiği vurgulanıyor.

“

*Biz her şeyi e-mail üzerinden paylaşıyoruz. Her şey açık biz yürütme kurulu diyoruz mesela yönetim değil. **Yönetim kurulunun da rotasyon meselesi önemli.** Biz bunu da önemsiyoruz. Kemikleşmemesine dikkat etmek gerekiyor.*

(İstanbul, Gönüllü& YK üyesi, 35)

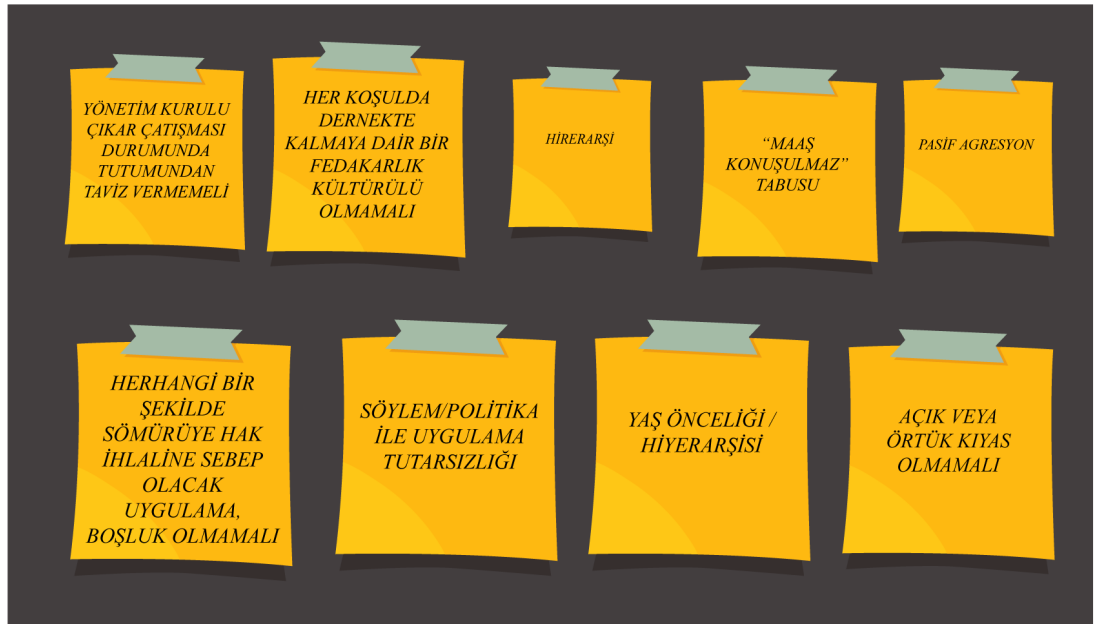
”

“

*Finansal şeffaflık ciddi bir sorun. Benim de gördüğümde çok şaşırdığım bir şeydi. Proje de yazılan maaş kalemleriyle ödeme almadıklarını gördüm. Bir arkadaşım bunu çoğu STK'nın yaptığı bir şey olduğunu söylediğinde çok şaşırmıştım. Bir de biz yönetim kuruluna istifa ettikten sonra uzun bir mektup yazmıştık. YK üyelerine iletiildiği söylendi. Ancak, bunlar **hiç yaşanmamış gibi devam ediliyor ve örtülüyor.***

(İstanbul, Ücretli Çalışan,30)

”



Şema 3: Hak temelli faaliyetler yürüten bir STÖ'nün yaklaşım, ilke ve değerlerinde neler olmalı/olmamalı?

Öte yandan, denetim ve geri bildirim mekanizmalarının işlevsel olması örgüt içinde bulunan gönüllü, stajyer ve ücretli çalışanların motivasyonunu olumlu etkilediği örnekler mevcuttur. Ancak, kurumsal büyüklüğü ve yaşı daha küçük olan sivil toplum örgütleri için çalışma koşulları açısından memnuniyet, geri bildirim mekanizmasının işlemesi için üçüncü bir bileşenle veya partner ile arabulucuk çalışmaları yapılabileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte, teoride denetim mekanizmasının varlığını işlevsel hale getirmek de engellerden biri olarak öne çıkmıştır.

“

Sorun ve önerilerimizle muhatap olan birim ve kişiler kim? Bu birim ve kişilere ne kadar güvenebiliyoruz? Ben bir şikâyet ilettiğimde bana bir dönüş sağlanmıyor. Sürece dair ne yaşanacak bilmiyorum. Şikâyet mekanizmasının oluşturulması kadar nasıl olduğu da çok önemli aslında. Dolayısıyla, artık bu mekanizman işlemediği için iletmiyorum.

(Gaziantep, Ücretli Çalışan, 26)

”

“

*Daha önce çalıştığım kurumda teorik olarak bir şikâyet mekanizmamız vardı. Biz sadece iletiyorduk ve sonuçsuz kalıyordu ama şu an çalıştığım kurumda koordinatörler **düzenli ve birebir görüşmeler yapıyor. Ben bundan çok memnunum açıkçası.** Bu durumda biraz onların da tavrının etkisi var. ‘Bunu söylemeli miyim acaba’ diye düşünmüyorsun.*

Gerçekten dinliyor ve aksiyon alıyorlar.

(Adana, Ücretli Çalışan, 28)

”

3.2.4. İyileşmeye Dönük İhtiyaçlar

Sivil alanda yaşanan sorunlarla mücadele ederken odağı kaybetmemek ve makro sorunlarla hüsrana uğramamak açısından farklı grupların ihtiyaçlarını analiz etmenin daha uygulanabilir çözümler üreteceğine şüphe götürmez bir gerçektir. Bu kapsamda gönüllülerin ihtiyaçlarını sorduğumuzda öne çıkan başlıklar; gönüllülüğün tanınırlığı ve görünürlüğü, emek sömürüsünün önlenmesi ve bu kapsamda hak ve sorumlulukların yasal düzlemde belirlenmesi karşımıza çıkmaktadır. Bilgilendirme, gönüllülerin görev tanımlarının net olması, oryantasyon süreçlerinin gerçekleştirilmesi, sigorta gibi sosyal haklar gönüllü ihtiyaçları olarak dile getirilmiştir.

Ücretli çalışanlar açısından ise özellikle örgüt bünyesinde yönetim-çalışanlar, gönüllü-ücretli çalışanlar arasında güvenli ifade alanlarının oluşturulması, iletişim açık olması ve iş tanımlarının net olması gerektiği vurgulanmıştır. İş güvenliği ve sahada aktif olarak rol alan gönüllü ve ücretli çalışanların psikolojik desteğe ihtiyaca duyduğu ifade edilmiştir. Sivil toplum örgütlerinin bu ihtiyacı da gözetmesi gerektiği dile getirilmiştir. Diğer yandan, özellikle stajyer ve proje asistanı pozisyonunun; esnek çalışma saatleri, iş tanımının net olmaması, emek sömürsü vurgulanmıştır.

“Çalışan olarak iş güvenliği meselesi konuşulmalı. Özellikle, insani yardım alanında çalışırken güvenli alanlarda çalışmayabiliyoruz. Kriminallikten bahsetmiyorum. Psikolojik güvenlikten bahsediyorum. **Bizim çalıştığımız alanda ikinci travma diye bir şey var ki uluslararası fonlar bunun için bence bütçe oluşturmaya açık ya da buna dair bunu gözeten bir şeyi yapıyor olmakla yükümlü olmalıdır.** (İstanbul, ücretli çalışan, 32)

”

“Bence **proje asistanlığı** sivil toplumda en tehlikeli ve en sömürülen yer. Zaten proje asistanın genel olarak iş ilanlarına baktığımızda her şeye destek olduğunu görürsünüz. Mesai ücreti talep etme gibi hakkınız zaten yok. Çünkü, en başta bütçe belli sana en fazla bu kadar verebiliriz. Özellikle, raporlama döneminde 14 saat çalıştığım oldu. Proje asistanlığı sendikası bile tek başına kurulabilecek bir noktada. Genel olarak, x asistanlığı bile sömürüye çok açık. Gönüllüken bu yükün çok ağır geldiğini söyleyebiliyorsunuz. Ancak, ücretli çalışanken karşılıklı bir mecburiyet söz konusu. Bir şekilde bir türlü mutabıklaşılabilir bir alan olmuyor. **Proje asistanın en güvencesiz alan olduğunu düşünüyorum.** (Ankara, gönüllü& ücretli çalışan, 26)

”

“Niceliğe çok daha önem verilmesi de problem olabiliyor. Çünkü, ne yaptığınızdan ziyade kaç kişiye ulaştığınız asıl değer verilen şeyler olduğu için sizin yaptığınız işler de otomatikman değersizleştiriliyor. **Sizin tek hedefiniz daha fazla kişiye ulaşmak olduğu için işe de yabancılaşıyor oluyorsunuz.** O projenin uzantısına dönüşüyorsunuz bir özne olarak o projede var olabilmek iyice imkansızlaşıyor. (Ankara, ücretli çalışan, 26)

”

GÖNÜLLÜ AÇISINDAN

GÖNÜLLÜ
HAKLARI VE
TANIMI

BİLGİ VE
DENEYİM
PAYLAŞIMI

KÖLE MUAMELESİ
YAPILMAMASI

GÖNÜLLÜLERE
YÖNELİK ALANDA
İLGİLİ DESTEKLEME
EĞİTİMLERİ

GÖNÜLLÜLÜK İŞİ
TANIMININ
YAPILMASI

GÖNÜLLÜLERİN BİR
ÇALIŞAN GİBİ
GÖRÜLMEMESİ VE
KARŞILIKLI
BEKLENTİLERİN
BERLİLENMESİ

MENTÖRLÜK
DESTEĞİ VE
ALANDA
KARŞILAŞAN
SORUNLARLA İLGİLİ
DESTEK

SORUMLULUK
ALMA

Gönüllülüğün iş tanımının yapılması ile ilgili takıntılı olacak yerdeyim. Çalıştığım yerde de bunu yapmaya çok çalıştım.

Gönüllü burada ne yapar? Her şeyi yapar. Her şey bir iş tanımı değil zaten. Temiz bir iş tanımı yapılmalı.

(İstanbul, ücretli çalışan& gönüllü, 32)

Gönüllü diyoruz ancak gönüllüyü de çok iyi tanımlayamıyoruz. Pandemi sürecinde biz online Gönüllülük çalışmalarımızı yaptık.

Gönüllüleri online' a aldık ve şunu gördük daha iyi ilgilenebildik. Çünkü, aksi takdirde gönüllüyü yönetimsel olarak çalışma grupları kursanız bile sıcak tutmak bazen mümkün olmuyor. (Balıkesir, Dernek Başkanı& Gönüllü, 33)

ÜCRETLİ ÇALIŞAN



YÖNETİM



Şema 4: İyileşmeye dönük ihtiyaçlarımız nelerdir?

3.2.5. Engeller

Önümüzdeki engel ve zorluklar oturumunda, örgütlerin varoluş amaçlarını gerçekleştirmek için kaynak yaratmak amacıyla en sık tercih edilen yöntemlerden biri olan fon ve hibelere başvuruluyor. Kaynak yaratmak, örgütlerin faaliyetlerini hayata geçirmesini sağlıyor. Ancak, fona bağlı projeler gerçekleştirilirken ağırlıklı olarak nicel hedeflere ulaşmak planlanıyor. Bu anlamda, hedef kitlenin ihtiyaçları göz ardı edilebiliyor. Proje hazırlık aşamasında ve yazım sürecinde sahadaki çalışanların sürece dahil edilmesi önem arz ediyor. Başarı göstergelerine veya çıktılara ulaşmak için tavizler verilebiliyor. Söz konusu hak ve emek olduğunda ise verilen tavizler hak ihlallerine ve sömürüye yol açabiliyor. Fon sağlayan kurumların ücretli çalışanlara maruz kaldığı hak ihlallerinin önlenmesi adına çalışanlarla doğrudan iletişimde olması ve raporlama sürecine ücretli çalışanların çalışma koşullarının dahil edilmesi gerekiyor. Bu bağlamda sivil alanın fon bağımlılığına çözüm üretmesi ve bağımsız yapılar olarak varlığını sürdürmesi ele alınması gereken başlıca sorunlardan biri olarak öne çıkıyor.

“

*Ben mülteci alanında çalışıyorum. Özellikle, bu alanda öncelik Arapça bilen kişiler sorgusuz sualsiz STK'lara alınıyor benim gördüğüm kadarıyla. Ek olarak, burada projeler hedef kitlenin ihtiyaçlarına göre değil, fon veren ne duymak istiyorsa ona göre yazılıyor. Biraz daha gerçekçi olmalı. Güçlendirmeye yönelik projeler, toplumsal cinsiyet temelli politikaların varlığı, amaca ve ihtiyaca göre yazılmalı. **Sayı temelli çalışmak gerçekten yoruyor. Bir anda çok vaka ile çalışınca nitelikli hizmette sunamıyorsunuz.** Bunlar, büyük zorluklar. Mühendis kafasıyla oturup proje yazdığın zaman olmuyor. Sayı eşittir hedef tuttu. Bu metasal bir şey değil, sosyal olgulara dikkat edilerek yazılması gerekiyor.*

(Adana, ücretli çalışan, 27)

”

Kurumların politik söylem ve eylemleri arasındaki tutarsızlık motivasyon düşüklüğüne yol açıyor. Gönüllü hakları ve ücretli çalışanların meslek hakları konusunda kurum ve kuruluşlara baskı unsuru oluşturabilecek örgütsüzlük; sosyal haklar, iş güvenliği, emek sömürsü gibi konuların önlenmesini ve gündeme taşınmasını engelliyor.

ENGELLER

FON
BAĞIMLILIĞI

PROJE BAZLI
ÇALIŞMA
(FONLAR)

ÖRGÜTSEL
YORGUNLUK /
TÜKENMİŞLİK
ÖRGÜTSÜZLÜK

SAYI ODAKLI
ÇALIŞMA

ÖRGÜTLENME VE
DAYANIŞMA
KÜLTÜRÜNDEN
UZAK ÇALIŞANLAR

HER ŞEYİN KAYNAK
(PROJE) FONLARIN
ÖLÇÜSÜNDE
BELİRLENMESİ

MENTÖRLÜK
DESTEĞİ / ALANDA
KARŞILAŞILAN
SORUNLARLA İLGİLİ
DESTEK

PROFESYONEL
OLMAYAN KİŞİLERİN
ALANDA VARLIĞI

ÖNCEKİ OLUMSUZ
DENEYİMLERİ
SIFIRLAYIP DEVAM
EDEMEMEK

YÖNETİM
KURULU

POLİTİKA
KÜLTÜRÜYLE İLİŞKİLİ
OLARAK SÖYLEM /
UYGULAMA
TUTARSIZLIĞI

KÖLE MUAMELESİ
YAPILMAMASI

İYİLEŞMENİN KİŞİLERİN
İNSİYATİFİNE DAYALI
OLMASI

ÇALIŞAN KİTLENİN
İHTİYAÇLARINI
KARŞILAMAYAN
PROJELER YAZILMAMASI

SİVİL TOPLUM DA
BÜYÜK BİR YEDEK İŞÇİ
ORDUSUNA SAHİP.
İŞVEREN İLE
MÜZAKEREYİ OLDUKÇA
ZORLAŞTIRAN BİR
ETMEN

Şema 5: İyileşmeye dönük ihtiyaçlarımızın önünde ne gibi engeller var?

4.Öneriler ve Sonuç

Dayanışma, güçlü iletişim, güvenli ifade alanları, sivil alanda çalışan gönüllü ve ücretli çalışanlara yönelik yapılan ihlallerin görünür kılınması temel önerileri oluşturuyor. Denetim mekanizmalarının geliştirilmesi ve fon sağlayan kurumların yalnızca nicel veriler ya da karar alıcı (yönetici, yönetim veya yürütme kurulu) düzeyinde aynı zamanda gönüllü ve ücretli çalışanların da katılımının sağlandığı güvenilir ve şeffaf bir denetim mekanizmasının yaratılması gerektiği vurgulanıyor. Alanın emekçileri olarak ihtiyaç ve talepleri duyurmanın, görünür kılmanın tüm engel ve zorluklara rağmen gerekliliği göze çarpıyor. Ayrıca, dayanışma ve iletişim ağları kapsamında örgütlerin birbirlerinin uzmanlıklarından beslenmesinin önemine vurgu yapılıyor. Sivil toplum emekçilerinin bir özne olarak meslek hakları ve sorunlarının ele alındığı örgütlülük gerekliliği ise bir diğer ortaklaşan öneri başlığı olarak öne çıkıyor.

ÖNERİLER



“

Hangimiz çalıştığımız kurumlarda yönetim kurulu ile düzenli iletişim halindeyiz? Bunu talep etmemiz gerekiyor. Yönetim kurulu çalışanı ile düzenli olarak bir araya gelmeli. Hak meselelerini sadece kriz zamanında bir şikâyet olarak dinlemeyeceği mecralar kurmalı. İkincisi de **çalışanların donörlerle bir araya gelmesi lazım**. Kaç kişi bir araya geliyor? En fazla iki veya üç kişidir. **Döner kurumların bizden duymaya ihtiyacı var**. Politika belgelerini istiyor ama bence hiçbir işe yaramıyor. Bu kurumun bir policy belgesi varmış bir tik meselesi haline geldi. Ama işte bu politika belgelerinin ne kadar işlediğine dair donör kurumu zorlayacak olan yine kurum içi dayanışmadır.

(Hatay, ücretli çalışan, 38)

”

“

Türkiye de her şeyde olduğu gibi her şey sivil topluma da sirayet ediyor. Cinsel şiddet ile Mücadele Derneği geçenlerde bir rapor yayımladı. Onlar bile biz kendimizi bundan azade kılamadık ve dolayısıyla bir politika belgesi hazırladık kendi kurumumuz için dediler. Bu çok güzel bir örnek. **Kurumsallaşma için gayret edilirse daha iyi olacak diye düşünüyorum**.

(İstanbul, Ücretli Çalışan& Gönüllü, 42)

”

“

Sivil alan bir kültür ve ülkemizde de genç bir kültür. Gönüllüler ve profesyoneller ile bir çatışma ortamı oluşuyor. Yatay örgütlenme de dahi bu sorunlar olabiliyor. Bunlar bir yapı metni veya çalışma kılavuzu ile de çözülmüyor. Bunun tamamen kültür ile ilgili olduğunu düşünüyorum ve bu genç bir kültür. Yapısızlığın tiranlığı çok önemli bu noktada. **Pandemi sonrası sivil toplum kültürü yeniden oluşacak. Önemli olan birliktelikleri güçlendirmek**.

(Balıkesir, dernek başkanı& gönüllü, 33)

”

STÖ'lerde çalışma alanlarına göre dahi sivil toplum emekçilerinin sorunları ve ihtiyaçları değişkenlik gösteriyor. Bu nedenle, sivil toplum emekçilerinin sosyal hakları ve gönüllü haklarının birbiriyle iç içe ancak bağımsız temalarda hak mücadelelerinde örgütlenmesi gerekiyor. Her hak mücadelesinde olduğu gibi sivil toplum emekçilerinin haklarının da altın tepside sunacak bir ihtimal olmadığı şüphesiz bir gerçektir. Sivil alanda çalışanların bir özne olarak ihtiyaçlarını, sorunlarını ve taleplerini karar alıcılara ve fon sağlayan kurumlara dile getirmek için örgütlülük ve/veya dayanışma modelleri oluşmalıdır. Dolayısıyla, öncelikle sorunların ve ihtiyaçların görünür kılınması ve gündeme taşınması gereklidir. Sivil alandaki çalışma koşullarında iyileşme ise ancak örgüt içi ve dışı sivil alanda çalışan bireylerin ve kurumların dayanışması ile mümkün olacaktır.

Sivil alanda çalışma koşulları açısından çalışanın ve gönüllünün iyi olma halini gözetken, sosyal hakların korunduğu, mevcut politika belgelerinin örgüt yapısında işlerlik kazanan iyi örnekler de bulunuyor. Bu iyi uygulamaların bulunduğu sivil toplum örgütlerinin emek sömürsüne karşı bir arada durması gerekiyor. Sivil toplum örgütlerinin iyileştirmeye dönük, baskı oluşturacak araçları yaratarak öne çıkması ise sivil alandaki çalışanların dayanışmasına önemli bir değer katacaktır.

SİVİL ALAN DAYANIŞMASI

UNİVERSUS SOSYAL ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ARALIK 2020

İSTANBUL

uni-versus.org

bilgi@uni-versus.org

Yayına Hazırlayan: Nevzer Eylül Açikkol, Şeyma Keskin

Tasarım: Nevzer Eylül Açikkol, Salih Soysal

Bu yayının tüm hakları Universitas Sosyal Araştırmalar Merkezi'ne aittir.
Yayının hazırlanmasında katılımcı olarak katkı sunan ve emeği geçen
herkese teşekkür ederiz.

SİVİL ALAN DAYANIŞMASI

UNI[▽]VERSUS
Sosyal Araştırmalar Merkezi

/ uni-versus.org
@ / / / universusorg

Osmanağa Mah. Kuşdili Cad. Sevimli İş Hanı. No:18 D:82 Kadıköy / İSTANBUL