



**TÜRKİYE’DEKİ HAK TEMELLİ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA
ÇALIŞAN KADINLARIN EMEK SÜREÇLERİ: GÜVENCESİZLİK,
GÖNÜLLÜLÜK VE DAYANIŞMA**

Doktora Tezi

Burcu Ayan

Eskişehir 2025

**TÜRKİYE’DEKİ HAK TEMELLİ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA
ÇALIŞAN KADINLARIN EMEK SÜREÇLERİ: GÜVENCESİZLİK,
GÖNÜLLÜLÜK VE DAYANIŞMA**

Burcu AYAN

DOKTORA TEZİ

Sosyoloji Ana Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hatice YEŞİLDAL TURAN

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Şubat 2025

Eskişehir

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Burcu AYAN'ın "Türkiye'deki Hak Temelli Sivil Toplum Kuruluşlarında Çalışan Kadınların Emek Süreçleri: Güvencesizlik, Gönüllülük ve Dayanışma" başlıklı tezi 11 Şubat 2025 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin 37. Maddesi uyarınca Sosyoloji Anabilim Dalı Sosyoloji Programı'nda, Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Dr.Öğr.Üy. Hatice YEŞİLDAL TURAN

Üye :Prof. Dr. Ayşe GÜNDÜZ HOŞGÖR

Üye :Prof. Dr. Serap SUĞUR

Doç. Dr. Melda YAMAN

Üye :Doç. Dr. Yasemin ÖZGÜN

ÖZET

TÜRKİYE’DEKİ HAK TEMELLİ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA ÇALIŞAN KADINLARIN EMEK SÜREÇLERİ: GÜVENCESİZLİK, GÖNÜLLÜLÜK VE DAYANIŞMA

Burcu AYAN

Sosyoloji Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Şubat 2025

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hatice YEŞİLDAL TURAN

Bu tez çalışmasında, Türkiye’deki hak temelli sivil toplum kuruluşlarında (STK) çalışan kadınların emek süreçleri feminist bir bakış açısıyla incelenmektedir. Çalışma, STK'larda çalışan kadınların emek süreçlerinin temel ayırt edicileri olan güvencesizlik ve gönüllülük gibi kavramları ele alır. Ayrıca emek süreçlerinin STK'ların yapısı, işleyişi ve politik duruşları ile nasıl ilişkili olduğunu anlamaya çalışır.

Araştırma, İstanbul'daki farklı STK'larda çalışan 20 kadınla yapılan görüşmelere dayanır. Araştırma ve analiz süreci feminist kuram ve kavramlar çerçevesinde ilerletilmiştir. Çalışma, STK'larda çalışan kadınların, kadın emeğinin tarihselliği ile paralel biçimde, güvencesiz çalışma koşulları, düşük ücretler, fazla mesai ve sosyal haklardan yoksunluk gibi meseleler ile karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Tez aynı zamanda, STK’lardaki çalışma biçimlerinin bakım emeği ve duygusal/duygulanımsal emek gibi kavramları işe koşarak kadınlar nezdinde nasıl farklılaştığını araştırır.

Çalışma aynı zamanda, STK'lardaki emek süreçlerinin feminist tarih ve pratiğin ürettiği imkânlarla daha adil ve eşitlikçi biçimde kurulması ihtimaline, buna dönük güncel uygulamalara ve kadınların bu alanda politika yapmak üzere geliştirdikleri stratejilere ve dayanışma ağlarına odaklanır. Ayrıca, sivil toplum alanında çalışanların hangi hak arama araçlarını kullandıkları ve tahayyül ettikleri de araştırmanın bir parçasıdır.

Anahtar Sözcükler: Sivil Toplum Kuruluşu (STK), Gönüllülük, Güvencesizlik, Bakım Emeği, Dayanışma

ABSTRACT

THE LABOR PROCESSES OF WOMEN WORKING IN RIGHTS-BASED NON- GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS IN TURKEY: PRECARITY, VOLUNTEERISM, AND SOLIDARITY

Burcu AYAN

PhD in Sociology Department

Graduate School of Anadolu University, February 2025

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Hatice YEŞİLDAL TURAN

This thesis examines the labor processes of women working in rights-based non-governmental organizations (NGOs) in Turkey from a feminist perspective. The study addresses concepts such as precarity and volunteerism, which are key distinguishing features of the labor processes of women in NGOs. It also seeks to understand how these labor processes relate to the structure, functioning, and political context of NGOs.

This research is based on interviews conducted with 20 women working in various NGOs in Istanbul. The research and analysis process has been conducted within the framework of feminist theory and concepts. The study demonstrates that women working in NGOs face issues such as precarious working conditions, low wages, overtime, and a lack of social rights, paralleling the historical trajectory of women's labor. This thesis also examines how working patterns in NGOs differ for women by employing concepts such as care labor and emotional/affective labor.

Additionally, the study focuses on the possibilities created by feminist history and practice for establishing more just and equitable labor processes in NGOs, as well as current practices aimed at achieving this. It also explores the strategies and solidarity networks women have developed to engage in policymaking in this field. Furthermore, the research investigates the tools NGO workers use and envision for claiming their rights within the civil society sector.

Keywords: Non-Governmental Organization (NGO), Volunteerism, Precarity, Care Labor, Solidarity

TEŞEKKÜR

“Kadınlara şiddet, seslerimize ve hikâyelerimize yönelik şiddettir çoğu defa. Sesimizin anlamının yadsınmasıdır; yani kendi kaderini tayin etme, katılım, rıza gösterme ya da karşı koyma, yaşama katılma, yorumlama ve anlatma hakkının yadsınması...” (Solnit, 2022).

Deneyimden nüvelenen, bu deneyimin karşılık geldiği toplumsal-politik hattı anlamının imkânlarına dair merakımla ilerleyen ve bunları dile dökerek cesaretle nihayete eren bir çalışma sürecinin sonunda yazıyorum bu teşekkürü. Öncelikle çalışmanın var olmasını mümkün kılan, tez için görüşme taleplerime hızlı ve kesin “Evet” yanıtları veren, yoğun çalışma tempolarının arasında bana zaman ayıran, benimle aynı heyecanla görüşmelere iştirak eden ve ortalama iki saat süren bu görüşmelerde birlikte “politika yapma” imkânı sunan tüm yoldaşılarıma tezin saha çalışmasına olan katkıları için çok teşekkür ederim.

Bir süre tez danışmanlığı görevini sürdüren Dr. Öğr. Üyesi Ayşin Koçak Turhanoglu’na ve akabinde, tezin en zorlu zamanlarında bu sorumluluğu devralmayı kabul etmekle başlayarak verdiği tüm destek için Dr. Öğr. Üyesi Hatice Yeşildal Turan’a çok teşekkür etmek isterim. Tez izleme sürecinde, yorumları ve cesaretlendirmeleri ile yer alan Prof. Dr. Serap Suğur’a, Prof. Dr. Ayşe Gündüz Hoşgör’e ve Prof. Dr. Nahide Konak’a da teşekkürlerimi sunarım. Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Özgün ve Doç. Dr. Melda Yaman’a, tezin son hâline gelmesini için verdikleri katkıların yanı sıra, çalıştıkları alanlarda gerçekleştirdikleri ve tezde bana kerteriz olan tüm üretimleri için müteşekkirim.

Doktora sürecinin meşakkatini benimle sırtlanmaya talip olan anneme, babama ve kardeşime olan teşekkürüm bir cümleye sığmaz, her zaman şekil değiştiriyor ve birlikte aldığımız yol için “İyi ki” dedirtiyor. Bu tezi onlara, bitmek bilmeyen desteklerine ve ilham veren hayat yolculuklarına ithaf ediyorum. Tez yazma süreci boyunca bir yandan çalışmaya devam ettiğim sürede beni anlayışı ve desteği ile her zaman rahatlatan Şında’ya ve ekip arkadaşlarıma; duygularımı çekinmeden paylaşabileceğim alanlar açarken desteğini de hissettiren Dilan’a; istediğim an fikir danışabildiğim ve beni daima ilgi ile dinleyen Eylem’e de çok teşekkürler. Çok şanslı olduğumu hissettiren iki kişiye, en büyük/minik yoldaşım güzel kedim Simba ile mükemmel şarkı listeleri, işimi kolaylaştıracak türlü çeşitli araçla birlikte neşeli yakınlığını ve cesaret veren sevgisini sunan Diyar’a hayat adına da

müteşekkirim. Ayrıca yine Diyar vesilesi ile denk düştüğüm İzmir’deki tüm dost karşılamalar ve yakınlıklar için herkese teşekkür ederim.



....../...../20....

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “Bilimsel İntihal Tespit Programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

.....

(İmza)

.....

(Öğrencinin Adı Soyadı)

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
1 GİRİŞ	1
2 EMEĞE FEMİNİST BAKIŞ	7
2.1 Kadın Emeğine Dair Tartışmalar: Ev İçi Emek ve Piyasada Kadın Emeği.....	7
2.2 Bakım Emeğine ve Etiğine Dair Tartışmalar	15
2.3 Duygusal /Duygulanımsal Emek.....	23
3 BİR EMEK PİYASASI ALANI OLARAK STK’LAR	31
3.1 Sivil Toplum Alanı ve Hak Temelli STK’lar	31
3.1.1 Sivil topluma dair kuramsal tartışmalar.....	31
3.1.2 Hak temelli STK’ların nitelikleri.....	36
3.2 Türkiye’deki Hak Temelli STK’lar	40
3.2.1 Tarihsel bağlam	40

3.2.2 Türkiye’deki STK’ların farklılaşan görünimleri	45
3.3 Hak Temelli STK’larda Emegın Belirgin Unsurları	48
3.3.1 Güvencesizlik	49
3.3.2 Gönüllülük	54
3.4 Türkiye’deki Sivil Toplum Alanına/STK’lara Feminist Eleştiriler ve Feminist Örgütlenme Pratikleri	59
3.4.2 Feminist Örgütlenme Pratiklerinin Yakın Tarihi	65
4 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	73
4.1 Feminist Yöntemle Çalışmak	73
4.2 Saha Çalışması Boyunca	75
5 SİVİL TOPLUM ALANINDAKİ EMEK SÜREÇLERİNİN FEMİNİST BAKIŞ AÇISINDAN GÖRÜNÜMLERİ	78
5.1 STK’lardaki Emek Süreçlerini Etkileyen Yapısal Unsurlar	79
5.1.1 Organizasyon yapısı: “Hiyerarşinin hayaleti”	79
5.1.2 Karar alma süreçleri ve iç iletişim	88
5.1.3 İş hukuku ve politika belgeleri arasında kaybolan haklar	94
5.1.3.1 Politika belgeleri	95
5.1.3.2 İş kanunu ve sözleşmeler: “Kendi kendinin işvereni olmak”	101
5.1.3.3 Gönüllülük tanımları: Nerede başlar nerede bitmez?	109
5.1.4 Proje bazlı çalışma ve fon verenlerle ilişkiler	112
5.1.4.1 Projecilik, namı diğer “insan rendesi”	112
5.1.4.2 Fon verenler: talepler, niyetler ve müdahale	116
5.2 Emek Süreçlerinin Gündelik Hayata Yansımaları	120
5.2.1 Sivil toplum alanında ücretli çalışan olmak: Buraya nasıl geldim? Peki ya diğer seçenekler?	121
5.2.2 Bakım emeği ile ilişkilenen emek süreçleri: dayanışma ama nasıl?	130
5.2.2.1 İşin doğrudan bir parçası olarak bakım	131
5.2.2.2 Bakımın örgütsel yanı ve dayanışma	139

5.2.2.3 Kendine bakım ya da kişisel zaman mı, o da ne?	145
5.2.3 İşle kurulan ilişkiye dolanan duygular	154
5.2.3.1 STK'lardaki emeğin ilişkilendiği duygular: yaptığın işi sevmek ve öteki hisler	155
5.2.3.2 Sivil toplum alanının dönüşen pratikleri ve dolaşımda olan duygular.	163
5.3 STK'ların Devletle İlişkileri ve STK'larda Çalışan Kadınların Politik Tutumları	166
5.3.1 Hak temelli STK'ların devletle ilişkileri	167
5.3.2 STK'ların politik imkanları ve iç içe geçen kavramlar	176
5.3.2.1 STK'larda politika yapılır mı?	176
5.3.2.2 Gönüllülük, aktivizm, profesyonellik ve kesişen alanlar	185
5.3.3 Çalışanların hak talep etme araçları ve olasılıklar	191
6. SONUÇ	198
KAYNAKÇA	204
EKLER	

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: Yatay ve dikey örgütlenmelerin yapısal özellikleri.....	84
---	----



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Politika Belgesi Şablonu	95
---	----



KISALTMALAR DİZİNİ

AB : Avrupa Birliği

ACT-UP: AIDS Coalition to Unleash Power (Gücü Serbest Bırakmak için AIDS Koalisyonu)

DK : Denetim Kurulu

GSYİH: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

HTY : Hak Temelli Yaklaşım

İKD : İlerici Kadınlar Derneği

KA.DER: Kadın Adayları Destekleme Derneği

KUSİF: Kurumsal Sosyal İnovasyon ve Finans

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü

OHAL : Olağanüstü Hâl

SAD : Sivil Alan Dayanışması

STDV : Sivil Toplum için Destek Vakfı

STGM : Sivil Toplum Geliştirme Merkezi

STK : Sivil Toplum Kuruluşu

STÖ : Sivil Toplum Örgütü

TİHV : Türkiye İnsan Hakları Vakfı

TKP : Türkiye Komünist Partisi

TODAP: Toplumsal Dayanışma için Psikologlar Derneği

WB : Dünya Bankası

YK : Yönetim Kurulu



1 GİRİŞ

Bu tezde, Türkiye'deki hak temelli sivil toplum kuruluşlarında (STK) çalışan kadınların emek süreçlerini feminist bir perspektiften incelemeyi hedefliyorum. STK'lar; insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve savunuculuk alanlarında belirli roller üstlenmeye devam ediyor fakat bu kurumların çalışanların haklarını ne ölçüde gözettiği ya da ihmal ettiği üzerine çok az konuşuluyor. Peki, dışarıda hak mücadelesi veren bu yapılar, içeride nasıl işliyor? Kadın çalışanlar güvenceli, eşitlikçi ve dayanışmacı bir çalışma ortamı mı tecrübe ediyor, yoksa güvencesizlik, fazla mesai, ücretsiz emek ve duygusal yükü mi hemhâl oluyor?

Çalışmada bu soruların peşine düşerek hak temelli STK'larda kadın emeğinin nasıl konumlandığını, güvencesizlik, gönüllülük, bakım emeği ve duygusal/duygulanımsal emek kavramlarıyla ilişkisini de kurarak araştırıyorum. Kadınların emek deneyimlerini sadece iş tanımları üzerinden değil, STK'ların kurumsal yapıları, finansal kaynakları ve politik bağlam içindeki yerleriyle birlikte ele alıyorum. STK'ların bir yandan dayanışma ve hak savunuculuğu vurgusu yaparken, diğer yandan kendi çalışanlarının haklarını hangi araçlarla gündemlerine aldığını veya görmezden geldiğini inceliyorum. Aynı zamanda, feminist örgütlenme pratiklerinin yapılar içinde nasıl bir dönüşüm yaratabildiğini ve kadınların bu sistem içinde nasıl stratejiler geliştirdiğini de anlamaya çalışıyorum. Böylece, STK'ların hem emek süreçlerine dair eleştirel bir tartışma açmayı hem de daha adil ve uzun vadeli örgütlenme biçimleri için bir zemine dair düşünüyorum.

Tezin ikinci bölümde, feminist literatürdeki emek kavramının tarihsel ve kuramsal çerçevesini çizerek kadın emeğinin bu çerçevede nasıl ele alındığını inceliyorum. Kadın emeğinin tarihsel olarak görünmez kılınması/değersizleştirilmesi sorununa ve kapitalist sistemin kadın emeğini hangi yollarla kolayca temellük edebildiğine dair fikir üretmeyi feminist mücadelenin önemli bir alanı olarak ele alıyorum. Bakım etiğini, kurduğumuz ilişkilere eşitlikçi ve dayanışmacı bir bakış önermesi vesilesiyle tezin bir parçası olarak inceliyorum. Bakım emeği kavramını, kadın emeğinin toplumsal yeniden üretimdeki rolünü anlamak için bir çerçeve olarak değerlendiriyorum. Bakım işlerinin emek piyasasındaki konumunu, nasıl cinsiyetlendirildiğini ve feminist kuramsal yaklaşımları inceliyorum. Duygusal ve duygulanımsal emek kavramlarını, kadın emeğinin öznel ve ilişkisel boyutlarını anlamak için kullanıyorum. Duyguların emek süreçlerindeki rolünü ve duygusal emeğin

metalaştırılmasını, kadınların emek piyasasındaki deneyimlerini anlamak için bir araç olarak değerlendiriyorum.

Üçüncü bölümde, Türkiye'deki STK'ların ve sivil toplum alanının farklılaşan dinamikleri ile tarihsel bağlamını, hak temelli yaklaşımlar ve feminist eleştirilerle birlikte ele alıyorum İlk olarak, Batı'da sivil toplum kavramının tarihsel gelişimini ve Marx, Hegel, Gramsci gibi düşünürlerin sivil topluma dair tartışmalarını bir arada düşünüyorum. Ardından, Türkiye'deki STK'ların tarihsel dönüşümünü; Osmanlı'daki vakıf sistemi, Cumhuriyet'in modernleşme süreci, 1980'lerden itibaren kapitalizmin sosyal devleti gittikçe daha fazla tehdit eden çehresi ve 2000'lerde AB süreciyle şekillenen projelere dayalı sivil toplum yapısı üzerinden takip ediyorum. Bu süreçte hak temelli STK'ların yürüttüğü çalışmaların çeşitliliğine ve devletle ilişkilerine bakıyorum. 2010'ların başından itibaren devletin müdahaleleri ile sınırlanan ve değişen sivil toplum alanının dinamiklerini anlamaya çalışıyorum.

Bölümün ilerleyen kısımlarında, STK'lardaki çalışma biçimlerini ve emek süreçlerini güvencesizlik ve gönüllülük ekseninde ele alarak, bu alanın özgün dinamiklerini inceliyorum. Post-fordizm koşullarında güvencesizliğin anlamını ve bu bağlamda düşük ücret, esnek çalışma saatleri, sosyal hakların yetersizliği/yokluğu gibi hak ihlallerinin STK'larda nasıl şekillendiğini anlamaya ve çalışanlar üzerindeki etkilerine bir giriş yapmaya niyetleniyorum. Ayrıca, profesyonel çalışma, gönüllülük ve aktivizm tanımlarını ayırtılandırarak, bu kavramlar arasındaki sınırların nasıl belirlendiğini ve bu sınırların STK'lardaki emek süreçleri üzerindeki etkilerini inceliyorum. Gönüllülüğün hangi durumlarda ücretsiz emekle ilişkilendiğini ve profesyonel istihdamın, çalışanlara politik anlamlarının ötesinde/dışında bir biçimde “doğrudan atfedilen” diğerkamlık, fedakârlık gibi vasıflarla nasıl iç içe geçtiğini tartışıyorum. Eşitlik ve sosyal fayda söylemleriyle meşrulaştırılan bu alanda, gönüllülük üzerinden emek sömürsünü görünmez kılma pratiklerine dair dinamikleri takip ediyorum.

Bu bölümde son olarak, feminizmin sivil topluma ve Türkiye'de feminist hareketin STK'lara “sıkışmasına” yönelik eleştirilerini inceliyorum. Türkiye'de feminist örgütlenme pratiklerinin tarihini, 1970'lerden itibaren ortaya çıkan örnekleriyle ele alıyorum. Kadın hareketinin bilinç yükseltme toplantıları, taban örgütlenmeleri ve kurumsallaşma süreçlerini inceliyor, feminist yapıların eşitlik, hiyerarşi karşıtlığı ve dayanışma gibi ilkelerini görünür

kılmaya çalışıyorum. Feminist örgütlenmelerin, toplumsal hareketlerde eşitlikçi ve adil ilişkiler kurmaya yönelik arayışları ve bu süreçte karşılaşılan zorlukları ele alarak, bu deneyimlerin STK'lar için nasıl bir öğrenme alanı oluşturabileceğini soruyorum.

Dördüncü bölümde, araştırmanın yöntemsel çerçevesine ve saha çalışmasına dair teknik ayrıntıları ele alıyorum. Öncelikle feminist epistemolojilerin ve bakış açısı yaklaşımının bu çalışmaya sağladığı yörüngeyi ayrıntılandırıyorum. Kimlerle görüştüğümü, hangi yöntemleri kullandığımı ve saha araştırması süresini detaylandırıyorum. Feminist bakış açısı kuramının sağladığı eşitlikçi çerçevelere ve güç ilişkilerini yorumlamaya dair olanaklara odaklanarak, bu yaklaşımın araştırma sürecine nasıl yön verdiğini ve veri toplama aşamasındaki etkisini tartışıyorum. Görüşmeler sırasında feminist metodolojinin katılımcılarla kurulan ilişkiyi nasıl şekillendirdiğini ve aynı zamanda sahanın feminist bakış için sunduğu zemini görünür kılmaya çalışıyorum. Araştırmacı olarak güç ilişkilerine dair eleştirel bakışın ve araştırma süreci boyunca dönüşmeye devam eden temaların analiz sürecine etkisini aktarıyorum.

Beşinci bölümden itibaren saha verilerini temalara ayırarak feminist bir perspektifle analiz ediyor ve bu temalar arasındaki ilişkileri inceleyerek emek süreçlerinin farklı boyutlarını ele alıyorum. İlk olarak, STK'lardaki emek süreçlerini belirleyen yapısal unsurları görünür kılmaya çalışıyor ve bu unsurların kadınların emek deneyimlerine etkisini değerlendiriyorum. Örgütlenme yapıları, karar alma süreçleri ve iç iletişim dinamiklerinin, çalışma koşullarını ve emek süreçlerini nasıl şekillendirdiğini inceliyorum. Kurumların politika belgeleri ve sözleşmeler gibi metinlerinin, emek süreçlerine dair nasıl bir çerçeve sunduğunu ve bu çerçevelerin uygulamada nasıl işlediğini araştırıyorum. Bunun yanı sıra, fon veren kurumlarla ilişkilerin emek süreçleri üzerindeki etkisini tartışarak, finansal bağımlılığın/özerkliğin karar alma mekanizmaları ve iş yükü üzerindeki yansımalarını takip ediyorum.

Bu bölümün ikinci kısmında, emek süreçlerinin gündelik yaşama nasıl yansıdığını ve kadınların STK'larda çalışmaya dair deneyimlerini detaylı bir şekilde inceliyorum. Sivil toplum alanında ücretli çalışan olmanın getirdiği zorlukları, bu alanın güvencesizlik, düşük ücret ve yoğun iş yükü gibi dinamiklerini göz önünde bulundurarak ele alıyorum. Aynı zamanda, kadınların alanda çalışmaya veya gönüllü olmaya dair motivasyonlarını anlamaya çalışıyor, bu motivasyonların bireysel, toplumsal ve ideolojik temellerini tartışıyorum.

Özellikle bakım emeğiyle ilişkilenen emek süreçlerine odaklanarak, kadınların STK’larda farklı pozisyonlarda nasıl konumlandıklarını analiz ediyorum. Kadınların bu alanda hem “bakım veren” (destekleyici, düzenleyici, sürdürücü roller) hem de “bakım alan” (duygusal destek gören, topluluk içinde dayanışma kuran) olarak nasıl farklı biçimlerde yer aldıklarını ortaya koyuyorum. Bu bağlamda, bakım emeğinin doğallaştırılmasına, duygusal emek gerektiren işlerin kadınlardan beklenen görevler hâline gelebilmesine ve bu süreçlerin STK’lar içindeki işleyişe nasıl yansıdığına odaklanıyorum. Bunun yanı sıra, bu tür emeği görünür hâle getirmek ve eşitlikçi biçimde yapılandırmak üzere farklı örgütlenme biçimlerinin nasıl pratikler üretebildiğini inceliyorum. Yukarıda da bahsi geçen yapısal düzenlemelerin yanı sıra, gündelik hayatın içinde öne çıkan dayanışmanın imkân açtığı dönüşümün emek süreçlerini nasıl etkilediğini araştırıyorum. Feminist örgütlenme pratiklerinin gündelik hayata sirayet eden görünümleri üzerinde duruyor, farklılaşan yanlarını ve somut örneklerini ele alıyorum.

Ayrıca, STK’larda çalışan kadınların işle kurdukları ilişkiye dolanan duygusal süreçleri ele alıyorum. Yaptıkları işe duydukları bağlılık, inanç ve anlam arayışı gibi faktörlerin emek süreçlerinin içine hangi biçimlerde dahil olduğunu tartışıyorum. Sevgi, öfke, hayal kırıklığı, tükenmişlik ve tatmin gibi duyguların, güvencesizlik ve yoğun iş yüküyle nasıl iç içe geçtiğini, kadınların çalışma deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini inceliyorum. Duyguların yalnızca bireysel deneyimler değil, aynı zamanda emek süreçlerini biçimlendiren ilişkisel unsurlar olarak ele alınabileceği bilgisiyle, alanda ortaya çıkan duygulanımsal sahayı feminist bir çerçevede değerlendiriyorum.

Bu bölümün son kısmında ise, hak temelli STK’ların devletle kurduğu ilişkileri ve bu ilişkilerin farklı boyutlarını ele alıyorum. Devletin sivil toplumu nasıl sınırlandırabildiğini gösteren politikaları inceliyor ve bunların, STK’ların bağımsızlıkları ve politika üretme kapasiteleri üzerindeki etkilerini tartışıyorum. Aynı zamanda, görüştüğüm kadınların STK’ların devlet kurumlarıyla nasıl bir ilişki kurması gerektiğine dair görüşlerini, bu ilişkinin sınırlarını nasıl tarif ettiklerini ve devletle bırakılan mesafenin sivil toplum açısından geldiği anlama dair fikirlerini takip ediyorum.

Bu kısımda ayrıca, görüştüğüm kadınların neden hak temelli STK'ları politika üretmeye uygun bir alan olarak görüp görmedikleri sorusunu ele alıyorum. Bireyler ve kurumlar arasındaki karşılıklı etkileşimin ve STK'ların tarihsel/toplumsal anlamlarının, çalışanların politika yapma imkânları üzerindeki etkilerini inceliyorum. Çalışanların, STK'lar içinde ne tür politika üretme alanları bulduklarını (ya da neden bulamadıklarını), hangi koşulların onlara daha fazla etki alanı sağladığını ve hangi yapısal sınırların olduğunu ayrıntılandırıyorum. Gönüllülük, aktivizm ve profesyonellik gibi kavramların bu bağlamda nasıl iç içe geçtiğini/ayrıştığını tartışıyor, ücretli çalışmanın gönüllülükle ve politika üretme biçimleriyle ilişkisini anlamaya çalışıyorum. Çalışanların bireysel motivasyonları ve politik yönelimlerinin, STK'ların politika üretme süreçleriyle nasıl kesiştiğini ele alarak karşılıklı etkileşimin sınırlarını takip ediyorum.

Çalışanların emek süreçlerinde karşılaştıkları hak ihlalleri, güvencesizlik, düşük ücretler, fazla mesai ve sosyal hak eksiklikleri gibi sorunlarla nasıl mücadele ettiklerini ve bu süreçte geliştirdikleri mücadele yöntemlerini görünür kılmaya çalışıyorum. Bu mücadelelerin kolektifleşme biçimlerini, örgütlü direnişin sınırlarını ve çalışanların daha adil, güvenceli ve dayanışmacı bir çalışma ortamı yaratma konusundaki önerilerini inceliyorum. Son olarak, mevcut koşulları dönüştürmeye ve sivil toplum içinde alternatif mücadele alanları yaratmaya dair tahayyüllerini ele alıyorum.

Başlamadan önce son olarak, tezi yazmaya karar vermemin yalnızca akademik bir merakın değil, bizzat deneyimlediğim ve içinden geçtiğim bir çalışma ortamının sonucu olduğunu belirtmek isterim. STK'larda çalışırken, hak savunuculuğu yapmanın kendisinin nasıl hak ihlalleriyle iç içe olabileceğini, dayanışma söylemlerinin bazen nasıl tükenmişliğe, özverinin nasıl güvencesizliğe dönüşebileceğini bizzat gözlemledim. Bir yandan toplumsal dönüşüm için emek veren, diğer yandan proje bazlı sözleşmeler, bitmeyen mesailer ve görünmeyen duygusal yüklerle mücadele eden kadınların hikâyeleri, yalnızca istatistiklerden veya teorik tartışmalardan ibaret değildi—günlük iş toplantılarında, ofis mutfaklarında (eğer bir mutfak olan bir ofiste çalışacak kadar şanslıysanız), bir türlü bitmeyen işlerde karşıma çıkıyordu. Bir noktada, “Bu işler hep böyle mi gidecek?” sorusu, yerini “Peki, neden böyle gidiyor?” ve ardından “Nasıl değişebilir?” sorularına bıraktı. İşte bu tez, tam da bu soruların peşine düşmemin, deneyimlerimi feminist bir mercekten süzerek anlama çabamın bir ürünü. Hem

hak savunuculuğunun hem de emek mücadelesinin iç içe geçtiği bu alanda, sadece bir araştırmacı olarak değil, aynı zamanda bu deneyimi yaşamış biri olarak, meseleye içeriden ve eleştirel bir gözle bakmaya çalışıyorum.



2 EMEĞE FEMİNİST BAKIŞ

2.1 Kadın Emeğine Dair Tartışmalar: Ev İçi Emek ve Piyasada Kadın Emeği

Sivil toplum alanında ve STK’larda çoğunlukla kadınlar emek süreçlerine katılır (Themudo, 2009; Bernal ve Grewal, 2014). Bu tezin esas amaçlarından biri, kadınların Türkiye’deki sivil toplum alanı içinde ücretli çalışma sırasında ortaya çıkan tecrübelerini, kadın emeğinin tarihselliği ile ilişkilendirmektir. Bu sebeple bu ilk bölümdeki niyetim hem feminist bakışta emeğe hangi temel yaklaşımların olduğu tartışmak hem de kadın emeği söz konusu olduğunda dönüşen/farklılaşan kavramların, güncel anlamda kadın emeğinin niteliklerini ortaya koymak açısından nasıl imkânlar sunduğu incelemek olacak.

Sosyal bilimlerde emek tartışmaları, kapitalizmin öncesinden başlayarak, toplumsal yapının değişen veçhelerinin tesiri altında çeşitlenir. Kadın emeğine dair kuramlar, tartışmalar ve yaklaşımlar ise özellikle 1960’larda ve 70’lerde kuvvetlenmiştir. “Ev içi emek” ve “piyasa emeği” olmak üzere iki farklı alanda fakat birbiriyle doğrudan bağlantılı şekilde tartışılan kadınların emek süreçlerine dair kuramlar, burada da benzer bir izlekle takip edilecektir.

Kamusal alan/özel alan ayrımı ile yan yana yürüyen tartışma hattının da görünür kıldığı biçimde, “ev içinin ve işinin” kadına, “toplumsalın ve dışarının” erkeğe atfını boşa düşürmek, ev içi emeğin “görünmezliğini” görünür kılmak, feminist mücadelenin en güçlü hatlarından olmuştur (Acar-Savran ve Demiryortan, 2020: 20; Bora, 2018: 63). Ev içi emeğe ve piyasadaki kadın emeğine dair somut politikalar önermenin evvelinde, kadınların evde harcadıkları emeğin “karşılıksız” emek olduğunu ortaya koymak bile feministlerin uzun çabalarını gerektirmiştir (Acar-Savran, 2019: 33).

Kapitalizm ve toplumsal cinsiyet ilişkisi, farklılaşan toplumsal dinamikler ve değişen sorularla birlikte halihazırda üzerine tartışılan ve feminist hareketin politik tahayyülünü/siyaset yapma biçimlerini doğrudan etkileyen sorulardan biridir. Kapitalizmin sadece artı-değer üretmekle açıklanamayacağını düşünen, cinsiyet, ırk, cinsel yönelim, milliyet, din gibi güç ilişkileri ile doğrudan bağlantısını kuran bakış, kapitalizmin kârın maksimize edilmesi adına tüm bu normatiflerle olumsal ve fırsatçı bir ilişkisi olduğunu düşünür. Buna karşılık, “Her şey kapitalizm olarak adlandırıldığı yerde kapitalizmi tanımlamak imkansızlaşır” diyen bazı teorisyenler ise bahsi geçen güç ilişkilerinin sermaye

birikimine ve onun yeniden üretimine hizmet ettiğini ama bunun değişen, öngörülemeyen ve çelişkili şekillerde gerçekleştiğini söyler (Oksala, 2015). Kapitalist birikim mantığı, toplumsal cinsiyet baskısını hem kamusal hem de özel alanı özelleştirme ve metalaştırma süreçleriyle, kadınları ücretli emekçi haline getirme çabasıyla hem de kadınların özel alandaki ücretsiz yeniden üretim emeğini kamu yatırımlarıyla desteklenebilir bir alan olmaktan çıkararak sürdürür ve kadın emeğini sistematik bir şekilde temellük eder (age). Kapitalizm, aynı anda kadınların piyasada ücretli olarak çalışmasını ve evde kalmasını ister.

Marksist ve maddeci feministler kadın emeğinin nasıl sömürü biçimleri ile hemhâl olduğunu anlamaya çalışırken farklı ilişkilere odaklanmıştır. Bunu yaparken Marksist teoriden hem yararlanırlar hem de teoriyi feminist bir perspektifle yeniden okurlar. Geleneksel Marksist üretim kavramının doğrudan toplumsal üretimi işaretlediğine, yeniden üretim emeğinin ayırt edici yanlarını kavramsallaştırmanın dışında bıraktığına dair düşünce, feministlerin Marksist emek/ üretim kavramlarıyla hesaplaşmalarının bir ayağı olmuştur (Acar-Savran ve Demiryortan, 2020: 19; Ecevit, 2011: 16). Bu tartışmaların Avrupa’da güçlendiği sıralarda yani 60’ların sonu ve 70’lerin başında sosyalist feministlerin sorduğu temel sorular, kadınların ev içi emeğinin neden görünmez olduğu, ev içi emeğin kapitalist sistemin doğrudan bir parçası olarak görülüp görülemeyeceği (yoksa kapitalist toplumsal üretimden farklı bir üretim tarzı olarak mı tanımlanmalıdır?), ev içi emeğin üretken emek olup olmadığıydı. Kadın hareketinin sınıf mücadelesi ile nasıl ilişkilmesi gerektiği de bu soruların cevapları ile ilişkiliydi (Weeks, 2007). Weeks, ev içi emek tartışmalarının nüvelendiği üretken emek/üretken olmayan emek ayrımının endüstriyel üretim paradigmasına ve maddi meta modeline yaslandığını söyler (age). Bugün 1970-80’li yıllarda yapılan tartışmalar, kimi zaman “demode” olarak nitelenebiliyor veya ekonomik indirgemeci bulunabiliyor fakat bugünkü baskı mekanizmalarını daha iyi kavrayabilmek için bu tartışmalara dönmek gerektiğini düşünen feminist teorisyenler de var. Örneğin Kathi Weeks, 70’lerdeki sosyalist feminist tartışmaların bugünden bakılınca “geçersiz” sayılabilecek noktalarının dahi halihazırda çok öğretici olduğunu söyler (Weeks, 2007).

70'lerden sonra feministlerin iki sistemli teorileri geliştirmesinin sebebinin, patriyarkal baskıdan sadece kapitalistlerin değil tüm erkeklerin yararlandığını ortaya koymak istemeleri olduğunu söyleyebiliriz; Hartmann, “Erkeklerin zincirlerinden daha fazla kaybedecek şeyi olduğundan” bahseder (Oksala, 2015). İki sistemli teoriler, kapitalizm ve patriyarka arasındaki ilişkiyi bu ikisinin birbirini beslediği yerlere bakarak ele alır ve kadınların karşılıksız emeğinden hem kapitalizmin hem de patriyarkanın faydalandığını söyler (Acar-Savran, 2019: 59). Bu teoriler genellikle üretim/ yeniden üretim kavram ikilisine başvurur (age).

Molyneux, 70'lerin başından itibaren süregelen ev emeği tartışmalarını değerlendirdiği 1979 tarihli *Ev Emeği Tartışması ve Ötesi* metninde, yaklaşımının iki temel kaygı ile ortaya çıktığından bahseder. Bunlardan ilkinin, kadınların ezilme/sömürülme biçimlerini “ekonomi-dışı” olarak gören bakışa bir cevap olarak bu sömürünün maddi bir temele dayandığını ve kapitalist toplumun ekonomi-politiği ile bağlantılı olduğunu gösterme kaygısı olarak tanımlarken diğerinin, kadınların sosyalist mücadeledeki mevcut ve potansiyel rolünü anlama çabası olduğunu söyler (Molyneux, 2020: 116). Bu ikinci kaygının bir tarafında, kadınların da -tıpkı proletarya gibi- sömürünün ortadan kalkması konusunda nesnel bir çıkarları olduğu fikri yer alır (age).

Molyneux'un bahsi geçen yazısındaki tartışmaların önemli belirleyenlerinden biri olan Christine Delphy, 1970'te yayımlanan ve ev içi emeğe dair tartışmaların patriyarka ile ilişkilerini kurması açısından bir mihenk taşı olarak anılan *Baş Düşman* isimli metninde, biri kapitalist sömürüye diğeri ise patriyarkal sömürüye yol açan iki farklı “üretim tarzı” tanımlar (Delphy, 2020: 105). Bunlardan birisi metaların büyük bölümünün üretildiği “sınai tarzı” iken diğeri, patriyarkal sömürüye neden olan “aile üretim tarzı”dır. Ev içi hizmetleri, çocuk bakımı ve bazı metalar bu ikinci tarzda üretilir (age). Delphy bu metinde, kadınların ev içinde ürettikleri metaların -potansiyel bir- değişim değeri olsa bile¹, bu değere el konulduğunu, bu

¹ Bugün üretiminin büyük bölümünün ev dışında gerçekleştirildiği; ekmek, giysi ve konserve besin maddeleri “üretken emek” kategorisine giriyor, üretim olarak nitelendiriliyorlar. Önceden ise kadınlar tarafından karşılıksız olarak “sunuluyorlardı”. Delphy, bunların, 70'ler Fransa'sında hala kadınlar tarafından karşılıksız olarak gerçekleştirilmeye devam edilen temizlik, mutfak işi, çocuk bakımı gibi ev içi üretimlerden “doğası” gereği bir farkı olmadığını, bu karşılıksızlığın işlerin doğasından değil, patriyarkal sömürüden kaynaklandığını söyler (Delphy, 2020: 100).

emeğin karşılıksız olduğunu ve kadınların patriyarkal sömürü ile hemhâl olduklarını söyler. Delphy’e göre, “patriyarkal sömürü kadınların ortak, özgül ve temel ezilmişliğini oluşturur” (age:111). Çünkü bu sömürü biçimi, tüm evli kadınlar için geçerlidir ve kapitalizm, kadınları dışarıda çalıştıkları işlerde dahi sömürebilmek için aile yükümlülüklerini birer engel ve bahane olarak önlerine diker. Delphy, yeniden üretim faaliyetlerindeki sömürünün aynı tarzda gerçekleşmesinin ve ortaklığının kadınların başka bir “sınıf” olarak (özel bir politik güç olarak) tanımlanmasına imkân verdiği savına değin uzanır, çünkü bu tür emek o kadar kapsayıcıdır ki, “sosyalist’ toplumlar da dahil olmak üzere, mevcut tüm toplumlar, çocukların yetiştirilmesi ve ev içi hizmetlerde kadınların karşılıksız emeğine dayanırlar” (Delphy, 2020: 90, 93). Kapitalizmin patriyarka ile ilişkisi üzerine tartışmada Hartmann ise, bu ikisi arasında mantıksal bir bağlantı kurmaz, bunun yerine bu ilişkiyi tarihsel bir olgu addeder ve patriyarka ile kapitalizmin hem birbirini besleyebileceğini hem de birbiriyle çelişebileceğini söyler (Hartmann, 2020; Acar- Savran, 2019). Hartmann’ın bu ilişkiye dair tarihsellik vurgusu oldukça önemlidir.

70’lerde ev içi emek feministler arasında tartışılırken Delphy’e benzer şekilde, Harrison “Ev İşinin Ekonomi Politikası” isimli yazısında, “ev içi üretim tarzını” diğer üretim tarzlarından ayırır ve “yanaşma üretim tarzı” dediği bu üretim biçimini birçok açıdan, küçük meta üretimine benzetir; iş bölümü yoktur, emeğin toplumsallaşma düzeyi düşüktür ve üreticileri bireysel çalışır. Ancak mübadele edilecek kullanım değeri üretmemesi sebebiyle bu tarzdan da farklılaşır (Molyneux, 2020: 122, 123. Molyneux’nun ise hem Delphy’nin hem de Harrison’un “üretim tarzı” kavramını kullanmasına itirazı olur. Marksist kullanımda “üretim tarzı”nın iki tahlil düzeyine göndermede bulunduğunu söyler: “üretim yapısının öğelerine ve söz konusu tarzın hareket yasalarına” (age, 136). Molyneux’ya göre ise Harrison ve Delphy’nin kullanımlarında, ev içi emeğin bu iki açıdan tahlilini takip etmek zordur.

“Yeniden üretim” maddeci, Marksist/sosyalist feministlerin üzerine düşündüğü bir kavramdır ve kavrama tutulan mercekleri daha yakından takip etmek gerekir. 70’lerde kadın emeği üzerine tartışmaları yürüten feminist düşünürler Marx’ın yeniden üretim kavramının sınırlı olduğunu ve kadın emeğini görmezden geldiğini öne sürdüler (Delphy, 2020). Marx’ın “yeniden üretim” kavramını neleri içerecek, neleri dışarıda bırakacak şekilde kullandığı sorusu, feminist düşünürler arasında da bir tartışma konusudur. Örneğin, Gülnur Acar-

Savran, Marx'ın yeniden üretim kavramını çoğunlukla, ücretli emekle sermaye arasındaki ilişkinin yeniden üretimi olarak kullandığını, sınırlı sayıdaki örnekte “insanların yeniden üretiminden yani soyun yenilenmesinden” bahsettiğini söyler (Acar-Savran, 2019). Marx, *Kapital*'in 1. cildinde, “her toplumsal üretim sürecinin bir yeniden üretim süreci olduğunu” söyler ve “basit yeniden üretimi” şöyle tanımlar: “[Toplum]...Diğer bütün koşullar aynı kalmak üzere servetini yeniden-üretmesinin ve onu bir düzeyde tutmasının tek yolu, üretim araçlarının -yani, emek araçlarının, hammaddenin, yıl boyunca tüketilen yardımcı maddelerin- yerine, aynı türden ve eşit miktarda malların konulmasıdır...” (Marx, 2009: 540). Marx şöyle devam eder, “Üretim biçim olarak kapitalistliğe ait ise, yeniden-üretimin biçimi de aynı olur” (age).

Toplumsal yeniden üretim yaklaşımı, toplumsal üretimi sadece sermaye birikimi/meta üretimi ve sermayenin yeniden üretimi olarak görmek yerine, kadınların yaptığı bakım ve yeniden üretim işlerini de dahil ederek genişletir (Yaman, 2022). Melda Yaman'a göre bu yaklaşımın köklerini; insanı kendi emeğinin ürünü olarak görmeleri, insanın üretim ve üremesini tarihin üç anından biri olarak değerlendirmeleri ve daha geniş anlamda insan ilişkilerini (*verkehr*) düşünmeleri hasebiyle Marx ve Engels'in çalışmalarında bulmak mümkündür. Marksist feminist teorinin toplumsal yeniden üretim olarak adlandırdığı kavramın üç boyutu vardır: (a) Türlerin biyolojik olarak yeniden üretimi, (b) İşgücünün yeniden üretimi (c) Yiyecek ve bakım ihtiyaçlarının yeniden üretimi. Toplumsal yeniden üretim teorisyenleri bu analizi okullar, hastaneler, göçmen işçiler vb. gibi diğer ilişkilere, kişilere ve kurumlara/organizasyonlara doğru da genişletirler. Dolayısıyla toplumsal yeniden üretim, toplulukların yeniden üretildiği ve geliştiği temel sosyal süreçleri ve kurumları içerir (age: 55).

Yaman, Marx'ın *Kapital*'de kadınların fabrikadaki zorlu çalışma koşullarına ve maruz kaldıkları yüksek sömürüye oldukça geniş yer ayırmış olmasına karşın, “Marx ve Engels'in *Alman İdeolojisi*'nde, materyalist tarih anlayışının bir sonucu olarak geliştirdiği topluma ilişkin bütüncül kavrayışı, *Kapital*'de sürdürmediğini” düşünür. Marx ve Engels, *Alman İdeolojisi*'nde, insanın üretimini ve yeniden üretimini toplumsal üretimin temel bir uğrağı olarak ele alır ancak *Kapital*'de kadınların toplumsal üretimin etkin failleri haline gelmesinin ancak makineleşmeyle birlikte gerçekleştiği fikri mevcuttur (age: 181-195).

Türkiye’deki feministlerin ev içi emeğe dair tartışmalarının ilk nüveleri ise 80’li yılların başında görünür olur ama esas tartışmalar 90’lı ve hatta 2000’li yıllarda gerçekleşir (Yaman; 2020: 603-604). 1985’te *11. Tez Dergisi*’nde ve 1988’de *Kaktüs Dergisi*’nde ev içi emekte bir sömürü ilişkisi olup olmadığına dair tartışmalara rastlamak mümkündür. 1989’da Ayşe Düzkan, Delphy’e benzer şekilde, kadınların ev içindeki üretim ilişkisini “patriyarkal üretim ilişkisi” olarak tanımlayarak ev içi emek vasıtasıyla erkeklerin kadınları sömürdüğünü söyler. 1992’de Gülnur Acar-Savran ve Nesrin Demiryortan tarafından derlenen *Kadının Görünmeyen Emeği*, Avrupa’daki maddeci ve sosyalist feministlerin temel tartışma metinlerini ve kavramlarını Türkçe tartışma imkânı sağlar. 2000’lerde ise farklı mecralarda ev içi emeğin ücretlendirilmesi tartışması güçlenir (age: 604).

Ev içi kadın emeği ile ücretli kadın emeği arasındaki ilişkinin bir tarafı, yukarıda da ayrıntılı bir biçimde ele alındığı üzere, “patriyarkanın maddi temelinin erkeklerin kadın emeği üzerindeki denetimlerinde yatması ve bunun ancak yeniden üretim ve üretim tarzının bir arada düşünülmesi” yoluyla ortaya konabileceği savında görünür olur (Acar-Savran ve Demiryortan, 2020: 24). İkinci Dünya Savaşı’nın ardından kapitalizmin hızla yayılması, dünya genelinde kadınların işgücüne katılımını artırmış ve tarımdaki geleneksel rollerinin dışında, sanayi ve hizmet sektörlerinde daha fazla var olmalarına sebep olmuştur. Hem hane içinde ev ve bakım işleriyle ilgilenmiş hem de gelir getirici işlere katılarak ailelerinin refah düzeyini yükseltmişlerdir (Toksöz, 2022). Kadınların ev işleri ve bakım faaliyetlerini üstlenmesi bir yandan onların işgücü piyasasına katılım oranlarını düşük seviyelerde tutar, diğer yandan ise onları geçici ve enformel işlerde çalışmaya zorlar. 1980’lerden itibaren ülkelerin uluslararası piyasalara yönelik üretim yapması hız kazanmış, bu süreçte artan rekabet maliyetleri düşürme gerekliliğini beraberinde getirmiştir ve ihracata yönelik sanayilerde kadın işgücüne olan talebi artırmıştır (age). Kadınlar geçmişte olduğu gibi gıda, dokuma ve giyim sektörlerinde çalışmayı sürdürürken, üretim süreçlerinin fabrikalardan atölyelere ve oradan evlere taşındığı bu “esnekleşme” dönemi, fason üretim ve ev eksenli çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu çalışma biçimleri, kadınları sosyal güvenlik ve iş yasalarının koruyucu düzenlemelerinden mahrum bırakan, geçici ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmaya itmiştir (Standing, 1989; 1999; akt: age). Kadınların emek piyasasındaki “ikincil konumları” üzerine teorilerden biri, “emek piyasasının ikili yapısı” ile,

yani erkeklerin daha çok “daha güvenceli” olduğu düşünölen ve birincil olarak addedilen sektörlerde, kadınların ise daha güvencesiz olarak konumlanan ikincil sektörlerde çalıştığına dairdir. Bir diğerkuram meseleyi, kadınların kapitalizmin ihtiyaç duyduğu “yedek emek ordusu”nun içine girdiğı yaklaşımla araştırır (Suğur, 2005: 50, 51).

Ücretli kadın emeğinin Türkiye’deki görünümü ele alındığında, Cumhuriyet döneminin başında da Osmanlı’nın son dönemlerine benzer şekilde, daha ziyade sanayi açısından büyük sayılacak kentlerde dokumacılık, gıda, içki, tütün gibi faaliyet alanlarına dağılmış olan kadın işçilerin, ücretler, sosyal haklar, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda oldukça zor şartlarda olduğu fark edilir (Makal, 2015: 91). İkinci Dünya Savaşı’nın hemen akabine denk gelen süreçte tüm işgücü için istihdam oranı düşmekle birlikte, kadınlar için bu düşüşün oranı daha yüksektir ve emek-yoğun, yarı-vasıflı işgücünün çalıştığı ve düşük ücretli sayılan iş kollarında (tekstil, tütün, mensucat, gıda gibi) kadın emeğı dağılmaktadır (age).

Bugüne geldiğimizde, hizmet sektörünün gittikçe yükselen bir oranla tüm iş gücünü etkileyecek biçimde genişlediğini görürüz. Kadın çalışanların sektörel dağılımındaysa, 2014-19 yılları arasında kadın istihdamında en yüksek artışı sağlayan sektörler: insan sağlığı ve sosyal hizmetler (369 bin), eğitim (351 bin) ile toptan ve perakende ticaret (208 bin). 2019 yılında kadınların yüzde 58’i hizmet sektöründe çalışıyor ve sanayinin payı küçük bir düşüşle birlikte durağan görünüyor. Türkiye’nin 2000’li yıllarla birlikte “uluslararası iş bölümündeki” yerinin dönüşmesiyle egemen sektörlerin de değiştiğini söylemek mümkün, uluslararası sermayenin yeni yatırım alanları olan “sağlık, bakım ve eğitim” sektörlerinin büyüüğünü ve bu sektörlerde kadınların daha fazla istihdam edildiğini tespit etmek mümkündür (Özar, 2021: 19).

Bugün kadın emeğine dair tartışmalar, hem bu kuramsal tarihten el alıyor hem de kapitalizmin dönüşen niteliklerine bakmayı mümkün kılıyor. Toplumsal yeniden üretim yaklaşımı, aşağıda ayrıntılandıracağım bakım emeğı ve duygulanımsal emek tartışmaları ile düşünüldüğünde, bu iki emek biçiminin kapitalist sistemin devamlılığındaki merkezi rolünü ve buna karşı geliştirilmesi gereken alternatifleri anlamak için güçlü bir çerçeve sunar. Toplumsal yeniden üretim teorisi, kapitalist üretimin yalnızca piyasa içindeki emekle değil, aynı zamanda emek gücünün yeniden üretildiğı ev içi emek, bakım ilişkileri ve toplumsal süreçlerle sürdüğünü vurgular. Bu perspektif, bakım emeğini ve duygulanımsal emeğı sadece

ekonomik süreçlerin bir yan ürünü olarak değil, kapitalizmin temel dinamiklerini mümkün kılan ilişkilerin asli unsurları olarak değerlendirir. Öte yandan, toplumsal yeniden üretim teorisyenleri, ev içi emeği kapitalizmle açıklayacak bir “bütüncül teori”nin izini sürerken, bu tür emekten neden kadınların sorumlu olduğunu anlamak için ataerkiye bakmak gerektiğini gözden kaçırabildiler (Yaman, 2022). Bakım emeği ve duygulanımsal emek tartışmalarında da feministlerin bu alana “kadınlara özgü” emek biçimlerini, ücretli-ücretsiz emek arasındaki ilişkilerin mahiyetini, patriyarkanın kapitalizmle iş birliğinin yollarını/sınırlarını araştırmak üzere katkı sağladığını, tartışmaların önemli noktalarının bu mesele etrafında dallanıp budaklandığını görürüz.

Bakım emeği ve duygusal/duygulanımsal emeğe dair bu tartışmalar, tezin konusu olan “sivil toplum alanında kadın emeğinin görünüşleri”ni kavramsallaştırmak için bir araç seti sunar çünkü sivil toplum alanında çalışan kadınlar çalıştıkları örgüt/kurum/yapıların içinde, bu yapıların “yeniden üretimini” sağlayacak işlerle hemhâl olurlar. Ayrıca sivil toplum alanı, çoğu zaman esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı istihdam ve gönüllülük gibi çalışma yöntemleri sunar. Bu, ev içi yüklerin büyük bir kısmını taşıyan kadınlar için alanda çalışmaya devam etmenin sebeplerinden biri olarak değerlendirilebilir. STK’lar, üçüncü bölümde daha ayrıntılı tartışılacağı gibi hem savunuculuk yaparlar hem de hizmet sağlayıcı roller üstlenirler. Bu hizmet sağlayıcı roller, STK’larda çalışan kadınların üstlendiği bakım emeğine benzer işlerin bir parçasını oluşturur. Aynı zamanda güvencesiz şartlarda ve gönüllülüğün sınırları muğlaklaşırken alanda çalışmaya devam etmenin hem iş arkadaşlarına hem de kendine bakım vermek/almak, dayanışmak gibi pratikleri görünür kılması bakım etiğine dair tartışmalarla da ilişkilennmemize imkân verir.

Aşağıda önce bakım emeğinin sonra da duygusal/duygulanımsal emeğin hangi tartışmalara konu olduğunu inceleyeceğim ve STK’lardaki kadın emeğinin nitelikleri nezdinde post-endüstriyel, post-fordist, neoliberal, küresel gibi tanımlamalara mazhar olan bir kapitalist durumda kadın emeğinin dönüşümlerini ve bu emeğin patriyarka ile ilişkilerini takip edeceğim.

2.2 Bakım Emeğine ve Etiğine Dair Tartışmalar

Emeğe feminist taraflarıyla bakan araştırmacılar, 1960-70'lerden itibaren “bakım” kavramının kendisi ve bakım emeğinin farklı veçheleri üzerine daha fazla tartışmaya başladılar. Bakım kavramı, feminist tartışmalarda etik ve politik görünümüleri/ imkanlarıyla da yer aldı. Bakım (*care*), bugün kişileri, toplumu ve dünyayı katmanlandıran/ ilişkilendiren dinamiklerde en fazla ihtiyaç duyulan şeylerden biri olarak anılıyor (Bakım Kolektifi, 2020).

“Başka insanlarla tek ilişkisi rekabet içinde kendini gerçekleştirmek olan girişimci birey” arketipini özne olarak güçlendiren neoliberalizm, refah devletlerinin kaybettiği güç ve kapitalizmin parçaladığı kurumlarla birleşince sosyal bilimciler bugün, tüm dünyada özellikle son kırk yıldır daha da görünür olan, Covid-19 pandemisi gibi krizlerle gündelik hayattaki tesirini derin şekilde hissettiğimiz bir bakım krizi halinden söz ediyorlar (age: 10). Milliyetçi ve otoriter yapılar bir yandan bizi “kendimize benzeyen insanlar”a doğru yönlendirip “yabancı”ları daha az umursamayı teşvik ederken, bir yandan da gittikçe en yakınlarımızdakilere bile daha az bakabilir hale geliyoruz. Kendimizle olan bakım ilişkimiz dahi, bir “kişisel bakım” endüstrisinin temellükü altında (age). Böyle bir toplumsallıkta feminist teorisyenler yüzümüzü yeniden bakıma çevirmeyi, bakımın en çok kimler tarafından/ kimlerin emeği ile gerçekleştirildiğini ve toplumsal ilişkilerimizi dönüştürme ihtimali taşıyan taraflarını tartışmayı öneriyorlar. Aşağıda bakımın ev içi ve piyasa emeğine değen taraflarını, bakım emeğine dair teorileri ve “bakım etiği” kavramını izlemeye çalışacağım.

2000’li yıllarla birlikte “bakım işi” (care work) ve “bakım emeği” (caring labour) kavramları daha yaygın hale gelmiş ve “bakım ekonomisi” (care economy) terimi literatüre dahil olmuştur. Böylece yalnızca hane içindeki ya da yerel düzeydeki ücretsiz emek değil, piyasadaki ücretli bakım emeği de tartışılabilir bir alan hâline gelmiştir. Bu kapsamda, eğitim sektörü, sağlık sektörü, ev işçiliği ve sosyal hizmetler gibi alanlar, bakım ekonomisinin önemli birer tamamlayıcısı olarak görülür (Günaydın ve Kutluata, 2024).

Fisher ve Tronto’ya göre bakım vermek, “‘dünyamızı’ korumak, sürdürmek, onarmak, böylelikle onun içinde olabildiğince iyi yaşamaya devam edebilmek için yaptığımız her şeyi içeren bir tür faaliyettir. Bu dünya bedenlerimizi, benliklerimizi, çevremizi, yani hayatî ve

karmaşık bir ağda iç içe örmeye gayret ettiğimiz her şeyi kapsar” (Fisher ve Tronto, 1990: 40, akt: Çakır, 2022). Tronto bakımı ayrıca, aşağıdaki gibi farklı başlıklar altında inceler ve tek yönlü bir süreç olmadığını düşünür:

umursamak (*caring about*: giderilmemiş ihtiyaçlara dikkatini vermek, gözetmek (*taking care of*: tanımlanan ihtiyaçların sorumluluğunu üstlenmek), bakım vermek (*care-giving*: bir pratik, iş ortaya koyarak başkasına bakmak), bakım almak (*care-receiving*: bakılan kişinin bakım sürecine verdiği yanıt) ve son olarak birlikte bakmak (*caring-with*: güven ve dayanışmayı geliştiren, süregiden bir bakım ilişkisi kurmak) (Tronto, 2017)

Bakım etiğinin önerdiği bakım kavramı temelde ilişkiseldir. Bu yaklaşım, insanların, diğer canlıların ve çevrenin birbirine bağımlı olduğunu kabul eder. Ayrıca bireylerin, karmaşık bir gelişim süreci sonunda özerk hale geldiğini ve bağımsız hareket edebilme yeteneğini bu süreçlerin sonunda kazandığını öne sürer (Tronto, 2017). Bakımın bir diğer önemli boyutu, her insanın yaşamının belirli dönemlerinde –özellikle çocukluk, yaşlılık veya hastalık gibi savunmasız olduğu anlarda– bakıma ihtiyaç duymasını vurgular. Üçüncü temel fikir ise insanların aynı anda hem bakım alan hem de bakım veren olarak ele alınmasıdır. Geleneksel bakım anlayışı, sağlıklı yetişkinlerin çocuklara, yaşlılara veya hastalara bakım sağlaması şeklinde kurgulansa da aslında her sağlıklı yetişkin günlük yaşamında başkalarından ve kendisinden bakım alır (age: 32).

Sosyal adalet etiği, bireyi kamusal alanda var olan soyut bir varlık olarak ele alır ve kamusal/özel alan ikiliğini yeniden üreterek bakıma dayalı ilişkileri özel alanın bir unsuru olarak değerlendirir. Kapitalizmin ideal bireyi, özgür, kendi sorumluluğunu üstlenen, rekabetçi ve girişimci bir öznedir. Bakım ise ya aileye ya da piyasaya ait bir iş olarak görülmekte veya bireysel merhamete indirgenmektedir. Hatta medya aracılığıyla bir tüketim nesnesi olarak pazarlanabilen bir vasıf taşır (Bakım Kolektifi, 2020: 10; Tronto, 2017: 34, 37; Chatzidakis et al., 2020; akt: Çakır, 2022).

Feminist bakım etiği fikri ise, bu tür bir ayrımı eleştiren feminist düşüncenin bir ürünü olarak gelişmiştir (Tronto, 1993; Kittay, 1999; Held, 2006; akt: Akkan, 2022). Carol Gilligan tarafından yeni bir ahlaki kuram olarak ortaya konan “bakım etiği” fikri, zamanla yalnızca kadınlara özgü bir erdem anlayışının ötesine geçerek siyaset teorisi, sağlık gibi farklı alanlarda derinleşmiş ve geliştirilmiştir. Günümüzde bakım etiği kuramları, insanların bakım

ilişkileri üzerinden birbirine bağılılığının ahlaki ve politik önemini vurgulamaktadır. Bu yaklaşımlar, somut koşullardan hareketle beden, duygu ve arzuları da içeren bir düşünme sürecini benimsemektedir (Göker, 2020; akt: Çakır, 2022). Bu yaklaşım, bakım ilişkilerini toplumsal bir sorumluluk olarak bireysel değil kolektif çözümlerle yeniden düşünme imkânını ele alır. Bizi, kapitalist piyasalara alternatifler geliştirmeye, müşterek yaşam biçimlerini talep etmeye, merkezi ve yerel refah sistemlerini güçlendirmeye ve sınırları geçirgenleştirecek ulusötesi bakım odaklı kurumlar ve mutabakatlar oluşturmaya davet eder (age).

Bakım emeği tartışmaları hem ev içindeki ücretsiz emek hem de kadın emeğinin piyasadaki görünürlüğü üzerine yürütülen tartışmaları kapsar. Bu bağlamda, kadın emeğinin ayırt edici özelliklerini anlamak için önemli bir kavramsal çerçeve sunar. Ev içindeki işlerin büyük bir bölümü bakım emeği gerektirir ve bu işler çoğunlukla evdeki kadınlar ve kız çocukları tarafından yerine getirilir. Bakım emeğinin görünmez olmasının temel sebeplerinden biri, bu işlerin "doğal olarak kadınların işi" olarak kabul edilmesi ve bu algının toplumsal yapılar tarafından sürekli yeniden üretilmesidir (Kergoat, 2004; Acar-Savran, 2008; Yaman, 2020). Bakım emeği, genellikle “kadına özgü” ve “üretken olmayan” bir emek türü olarak görülür. Bu algı, kadın emeğinin kolaylıkla değersizleştirilmesine yol açmıştır. Kadın emeğinin bu şekilde tanımlanması, bakım emeğinin toplumsal ve ekonomik değerini görmezden gelen bir anlayışı besler. Bu durum, kadınların emeğini hem özel alanla sınırlandırır hem de emeğin bu türünü sistematik olarak önemsizleştirir.

Bazı feminist araştırmacılar “bakım emeği” kavramsallaştırmasına karşı çıkar; bu kavramsallaştırmanın farklı üretim tarzlarında sarf edilen (ücretli emek ve ev içi emeği) farklı emek biçimlerini ve bu emek biçimlerinin kendilerine özgü farklılıklarını tek bir kavram altında toplayarak görünmez kıldığını düşünürler (Düzkan, 2022)². Bu kavramın patriyarkal sömürüyü ve “patriyarkal üretim tarzı” kavramsallaştırmasını yok saydığını söylerler. Kathi Weeks ise, ikili sistem teorilerinin 70’ler boyunca ev içi emeğe dair tartışmalarda baskın olduğunu, ancak tartışmanın bir süre sonra “içinde mi, dışında mı” ikiliğine sıkıştığını, 70’lerin sonu 80’lerin başından itibaren ise sosyalist feminist olan bakış açısı teorisyenlerinin

² <https://sendika.org/2022/12/kim-kime-bakiyor-ayse-duzkan-kadin-isci-673970>

duygulanımsal emeğin erken tartışmalarını yürüterek bakım emeğini gündeme getirdiğini söyler (Weeks, 2007). Bakış açısı teorisyenleri bakım emeğinin ücretli emeğe benzeyen ya da ondan ayrılan yanlarını araştırmaktan çok, bakım emeğinin “ötekiliğinin” potansiyellerini/temsil imkânlarını ve buradaki alternatif bilgiler, feminist topluluklar, direngen öznellikler gibi direniş olasılıklarını tartışır (age).

Ev içi emeğin/ bakım emeğinin ücretlendirilmesi ya da bu işlerin bir kısmını doğrudan sosyal politikalar yoluyla devletin üstlenmesine dair tartışmalar feministler tarafından farklı biçimlerde tartışılır. Özellikle 1970’lerde yükselen ev içi emeğin ücretlendirilmesi tartışmaları hem emeğin değerinin nasıl hesaplanacağına dair pratiğe tekabül eden, hem de böyle bir ücretlendirmenin ev içi emeği yine “kadınların işi” olarak imleyeceğine yönelik, yöntemin yanlışlığına vurgu yapan itirazlarla karşılaşmıştır (Acar-Savran, 2019: 87, 88; Yaman, 2020). Ev içi bakım emeğinin ücretlendirilmesi gerektiğini söyleyen Dalla Costa ve Silvia Federici gibi feministler ise ev işinin sermaye için doğrudan artı değer ürettiğini, bu sebeple ücretlendirilmesi gerektiğini, kadınların ücretli olarak çalıştıklarında bile evde çalışmaya devam ederek “çift mesai” yaptıklarını, ev içi emek için ücret talebinin kadınların mücadelesini kuvvetlendireceğini ve buradaki sömürüye dair bilinçlerini yükselteceğini savundular (Dalla Costa ve James, 1973; Federici, 1975; akt: Yaman, 2020).

Ev içindeki bakım emeğinin kurumlar tarafından üstlenilmesi gündeme geldiğinde ise, genellikle devletin kamu politikaları veya piyasanın bu alandaki tahakkümü tartışma konusu olur. Ancak, bu tartışma hattının ötesine uzanan alternatif öneriler de bulunmaktadır. Bakım emeğinin müşterekleşmesi yaklaşımı, bakım emeğinin toplumsal yeniden üretimde öz-yönetimci ve kolektif bir biçimde organize edilmesini öne çıkarır. Bu yaklaşım, bakım emeğini müşterekler çerçevesinde ele alarak, ilişkilerimizi dönüştürmeyi ve kapitalizme alternatifler sunmayı hedefler. Yeniden üretimi devrimci bir şekilde ele alacak alanlar yaratmayı önerir ve bu alanların tohumlarının mevcut ilişkilerimizde de bulunduğunu savunur (Caffentzis ve Federici, 2014; Federici, 2018). Federici, kadınların yeniden üretime dair biriktirdiği kolektif deneyimlerin, bilgilerin ve mücadelelerin önemini vurgular, bu birikimlerin bakım emeğinin müşterekleştirilmesi sürecinde merkezi bir rol oynayacağını belirtir (Federici, 2018).

Feministler, devletin, hane içindeki bakım emeği gerektiren işlerin yükünün hanedeki kadınların ve kız çocuklarının üzerinden alınacak politikalar üretmesinin önemi üzerinde durur. Dedeoğlu ve Elveren, Türkiye’de bir süredir sosyal devletin giderek küçüldüğü neoliberal bir yeniden yapılandırma programı olan sosyal güvenlik reformunun görünür olduğunu ve bunun piyasa odaklı bir kamu sağlık sistemini ve özel emeklilik sistemini teşvik etmesiyle karakterize olduğunu söylerler. Ailelerin, değişen refah rejimi ile birlikte her türlü bakım hizmeti için kadınların ücretli ve ücretsiz işgücüne yaslandığını belirtirler (Dedeoğlu ve Elveren, 2017). Ev işlerindeki teknoloji kullanımının artmasına rağmen, veriler Türkiye’de 0-5 yaş arası çocuğu olan ailelerde kadınların ev işleri ve bakım hizmetine ayırdıkları zamanla erkeklerin arasında günlük ortalama 7 saat farkın mevcut olduğundan bahseder (Özar, 2021: 12). Türkiye’deki bakım krizi yaşlı bakımı ile derinleşir ve kurumsal hizmetleri yetersizliği sebebiyle neredeyse tüm yük aileye yani kadına ve kız çocuklarına bırakılmış hâldedir (Memiş ve İzdeş, 2018).

Bakım emeği üzerine düşünmek, ev içi emeğe dair tartışmaları ayrıntılandırmanın yanı sıra, kadın emeğinin piyasada nasıl konumlandığını takip etmeye de imkân verir. Bakım hizmetlerinin aile temelli bir kurgusu vardır ve “bakım işleri diğer ev içi işlerle kıyaslandığında daha emek yoğunudur ve teknolojik araçlarla hafifletilmesi zordur”, bu sebeple kadınlarının emek piyasasına katılmasının önündeki engellerden biri olarak görülür (Ecevit, 2015: 187). Bakım emeği gerektiren işler emek yoğun olmasına rağmen piyasadaki bakım emeği işleri için, “daha az çalışma gerektirdiği” gibi yargılar ön plandadır (Göker, 2020). Çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilen bakım emeği işlerinin, çoğunlukla daha az ücretle ya da “gönüllü” olarak yapılması talep edilir çünkü bu işlerin niteliği; “düşük beceriler, kamunun yararının gözetilmesi, yakınlık, sevgi ve doğa ile ilişkilendirilir” (Tuominen, 2000; England ve Folbre, 1998; akt: Nelson, 1999, Nelson & England, 2002; Vollenweider, 2013; akt: Göker, 2020).

Bakım emeği, emek piyasasının içinde yer almaya başladığında bu alanlarda kadınların istihdamının daha fazla olduğundan ve görece düşük ücretlerden bahsedilir. Acar-Savran’a göre, “Ev ve bakım işçiliğinin bu kadar düşük ücretli ve prestijsiz bir iş olmasını ve koşulların ağırlığının temelinde, bu işin, ücretli emeğin çok özel bir biçimi olması yatar: Sömürü

ilişkilerinin geleneksel ve modern biçimlerinin, boğaz tokluğuna çalışmayla ücretli çalışmanın bir karışımıdır ücretli ev işçiliği” (Acar- Savran, 2019: 78).

Emek piyasası/pazarı içindeki bakım emeğinin gösterdiği karakterin sebeplerini açıklamaya yönelik teoriler geliştirilmiştir. Bunlardan ilki, “değersizleştirme teorisi” (*devaluation theory*) olarak adlandırılır. Kıyaslanabilir değer üzerine yapılan araştırmalar, alınan eğitime dair gereklilikler, beceri seviyeleri ve çalışma koşullarındaki ölçülebilir farklılıklara göre karşılaştırıldıktan sonra, ağırlıklı olarak kadın işi olarak tanımlanan işlere erkek işi olarak görülenlerden daha az ücret ödendiğini göstermektedir (England, 1992; Kilbourne ve diğerleri 1994; Sorensen 1994; Steinberg 2001; Steinberg ve diğerleri al. 1986; akt: England, 2005). Değersizleştirme yaklaşımı, özcü bir yerden bakım işinin kadınların işi olarak tanımlandığını, bunun da bu alandaki ücretli emeğin değersizleştirilmesinin sebeplerinden biri olduğunu ileri sürer. Bakım işi olarak adlandırılan iş kategorilerinin; çocuk bakımı, tüm öğretim seviyelerinde öğretmenlik ve her türden sağlık hizmeti çalışanları (hemşire yardımcıları, hemşireler, doktorlar, fiziksel ve psikolojik terapistler), halkla ilişkiler ve grup kolaylaştırıcılığı içeren işler olarak tanımlandığı bir araştırmada, mesleklerin eğitim gereklilikleri, endüstri ve cinsiyet kompozisyonu kıyaslandığında, bakım içeren bir meslekte çalışmanın %5 ila %10 arasında bir ücret düşüşü tespit edilmiştir (England, 2005: 383). Değersizleştirme perspektifi cinsiyete olduğu kadar ırka da uygulanabilir. Göçmen kadınların yaptığı işler çoğunlukla en düşük ücretli işlerdir (age).

“Kamu yararı” (*public good*) yaklaşımında, ücretli ya da ücretsiz olması fark etmeksizin bakım emeğinin, doğrudan bakımı alan kişinin faydasından daha geniş bir toplumsal fayda ürettiği üzerinde durulur. Bakım, bakım alan kişiye yapılan yatırımı içerir; bakım alanların kendilerine ve başkalarına fayda sağlayan beceriler, değerler ve alışkanlıklar geliştirmelerine de yardımcı olur (England & Folbre 2000; akt: England, 2005). Bakım alan kişi, örneğin eğitim alan öğrenci ya da terapi alan danışan edindikleri becerileri kendi çevreleriyle daha iyi ilişkiler kurmak üzere kullanırlar ve böyle bir değerlendirme sosyal fayda çerçevesini bakım emeğinin merkezine koyar (age).

Neoklasik iktisatçılar bakım işinde ücret düşüklüğüne ilişkin doğru açıklamanın *telafti edici farklılıklar teorisinde* (theory of compensating differentials) yattığını öne sürerler. Teori, işler arasındaki farklılıklara “işsel ödüller” veya dezavantajlar açısından dikkat çeker.

Teoriye göre, işverenler işlerin manevi dezavantajlarını telafi etmek için daha fazla ödemek zorunda kalırlar ve diğer her şey eşit olmak üzere, manevi tatminin olduğu işlerde ücret daha düşük olabilir. Başka bir ifadeyle, düşük ücret, işlerdeki manevi tatmin yoluyla telafi edilebilir (England, 2005).

“Aşk tutsağı teorisi” (*prisoner of love theory*) ise neoklasik iktisatçıların bu yorumuna karşı çıkar. Bakımın hem çeşitli zorunluluk/zorluk hâlleriyle hem de “özen” ile yan yana düşünülebileceği fikri feminist yazında oldukça fazla tartışılır. Leira (1994) ve Waerness (1987), bakım işinin, işi yalnızca para kazanmak için gerçekleştirilen bir faaliyet olarak tanımlayan geleneksel ekonomist görüşlerden ayrılması gerektiğini vurgular (akt: age). Abel & Nelson'a göre (1990, s. 4), ise bakım verme, araçsal görevlerin yanı sıra duygusal ilişkileri de kapsayan bir faaliyettir. Folbre, bakım emeğini, sürekli kişisel (genellikle yüz yüze) etkileşime dayalı hizmetler sağlayan ve (en azından kısmen) “alıcının refahı ile ilgili endişelerle motive olunan” iş olarak tanımlamıştır (Folbre 1995, Folbre & Weisskopf 1998; akt: age). Bakım emeği, sevgi, özveri ve emek arasındaki karmaşık ilişkilerle şekillenir ve ekonomik sistem içinde kendine özgü bir konumda bulunur. Fakat bu duygusal bağların sömürülmesi, düşük ücretlerin ve kötü çalışma koşullarının meşrulaştırılmasına yol açabilir (age).

Aşk tutsağı teorisi yalnızca ücretli bakım emeğini kapsamaz, aynı zamanda karşılıksız bakım emeğine dair de argümanlar içerir. Örneğin devlet, koruyucu ebeveynlere, sosyal yardım alan annelere ödediğinden çok daha fazla para öder; bunun nedeni, annelerin çocuklarına olan sevgisine ve sorumluluk duygusuna, herhangi bir ücret olmadığında bile güvenebilmesidir. Benzer bir durum, erkeklerin hane içinde çocuklara verdiği bakım ilişkisi ve boşanma sonrası nafaka miktarlarının düşüklüğü için de geçerlidir (age).

Duyguların metalaştırılması (*commodification of emotion*), Hochschild'in bir sonraki bölümde ayrıntılandırılacak duygusal emek üzerine çalışmalarından nüvelenir. Duyguların da işçinin emeğinin bir parçası olarak konumlandığını söyleyen bu literatür, bakım emeğini anlamlandırmak açısından da önemlidir. Hochschild, hizmet sektöründeki birçok işin, işçilerin gerçekten hissetmedikleri duyguları göstermeleri gerektirdiğini savunur. İşe dair yabancılaşmanın ve sömürünün katmanlarını artıran bu boyut, bakım emeği söz konusu olduğunda oldukça görünürdür. Duyguların metalaştırılması teziyle ilgili bir diğer önemli

boyut ve zararın diğ er tarafı, göçmen bakıcılar ile ilişkilidir; düşük gelirli ülkelerdeki kadınlar, daha zengin ülkelere göç ederek çocuklarını geride bırakmak zorunda kalır, bu da kendi aile bağlarını/ilişkilerini tehlikeye attıkları anlamına gelir. Hochschild bunun da üzerine durur ve Birinci Dünya'yı,      nc   Dünya'dan sevgiyi çıkaran bir ülke olarak tanımlar ve bunu, sömürgeci g    lerin hammadde çıkarmasına benzetir (akt: age).

Son olarak, “a  k ve para teorisi” (*love and money theory*) bakımın değ erinin para ile ilişkisi üzerine düşünür. Held (2002) bakım i  i i  in “insana yakışır ücret verilmesini” destekler, ancak bakımın gerçek değ erinin ancak bu tür i  şlerin özel sektörde olmaması durumunda, kamu politikaları yoluyla veya kâr amacı g   tmeyen kuruluşlarda var olması durumunda korunabileceğini savunur. Held, feminist bakım etiğ i fikrine de sırtını yaslayarak, toplumların piyasa etkisini daraltması ve bakım etiğ iyle uyumlu değ erlerin gelişmesine öncelik vermesi gerektiğini söyler (age).

Bu teorilerin   oğ u farklı açıklama çerçeveleri sunsalar da ortak bir noktaya, bakım emeğinin kapitalist sistemde nasıl g  r  nmezle  ştirildiğ i ve değ ersizle  ştirildiğ ine odaklanırlar.³ Ayrıca, bakım emeğinin değ erini nasıl yeniden tanımlayabileceğimiz ve eşitlikçi/adil toplumsal ilişkiler açısından bu emeğ i nasıl konumlandırabileceğimiz konusunda önerilerde bulunurlar. Bakım emeğinin yalnızca bireysel ya da   zelle  ştirilmi   bir alan olmaktan çıkarılıp kamusal nitelik taşıyan, toplumsal bir sorumluluk alanı olarak tanımlanması üzerine yürütülen çabaya katkı sunarlar. Tez içinde, sivil toplum alanındaki bakım emeğinin niteliklerini takip ederken bu teorilerin vurguladığı çeşitli niteliklerin/ilişkilerin somut görünümleriyle de kar  ıla  acağ ız.

2019 Mart ayında tüm dünyada olduğ u gibi Türkiye’de de karantina ve evden çalışma süreçlerine sebep olan Covid-19 virüsünün, bu ev i  i- ev dışı sınırını daha da bulanıklaştırdığını söylemek mümkündür. Yeniden   retim ve bakım emeğ i için destek mekanizmalarının bir s  reliğ ine aradan çekilmesi halihazırda orada duran güç ilişkilerini de ortaya çıkardı, kadınların iş saatleri esnekle  irken, ev içindeki harcadıkları emek de arttı (  zt  rk,   st  nalan ve Metin, 2020). Tarihsel izlek bize gösteriyor ki, Türkiye’de kadın

³ Klasik iktisatçıların, *tela  i edici farklılıklar teorisi* bu kısımda bahsedilen feminist literatürün dışında konumlanır.

emeğini –hangi alanda olursa olsun- araştırmak ücretli emek ile karşılıksız emek arasındaki sınıra ya sınırın bulanıklığına bakmaktan geçiyor.

Tüm bunlarla birlikte bakım emeği söz konusu olduğunda, kadınların deneyimleri sınıf, etnisite ve göçmenlik gibi etkenlerle farklılaşır ve bu farklılıklar, bakım emeğinin metalaşması ve küreselleşmesiyle daha da belirgin hâle gelir (Yaman, 2020; Oksala, 2016). Örneğin, üst ve orta sınıf kadınlar çocuk bakımı veya ev içi işler için yoksul kadınların emeğine başvururken, göçmen kadınlar bu tür işlerde sömürü ve istismara açık koşullarda çalışmaktadır (Yaman, 2020). Sınıf, etnisite, cinsel yönelim, sağlamlık gibi farklılıklar, bakım emeği alanındaki eşitsizlikleri de görünür kılmaktadır. Bakım etiği tartışmaları, bu alana politikaların sınırlarını ve risklerini de gündeme getirir. Bakım etiği ve özen eksenli pratikler, toplumsal hareketlerin alternatif şekillerde düşünülmesi ve yapılandırılması için fırsatlar sunsa da özcülüğe, yerellik tuzaklarına, eşitsizliklerin göz ardı edilmesine ve paternalizme yaslanmaya dair riskleri de taşır (Tronto, 1993; akt: Göker, 2020). Bu tehlikeleri göz önünde bulundurmak, daha eşitlikçi ve kapsayıcı politikaların tasarlanması için dikkat isteyen bir gerekliliktir.

STK’larda çalışan kadınların emeğini bakım emeği kavramsal hattı ile takip etmek, STK’ların kendi içinde gündelik olarak süren ve yeniden üretim emeğine benzer işlerin (temizlik, düzenleme, sürekliliği sağlama, ekibi ve kendi duygularını regüle etme, kurumu gözetme...) kimler tarafından, hangi koşullarda gerçekleştirildiğini izlemeye imkân veriyor. Bakım emeği gerektiren işler söz konusu olduğunda çarpıtılarak doğallaştırılan “kadınların işi olma hâli” ve ücretli bakım emeği nezdinde görünür olan “emeğin karşılığının az olması ya da hiç olmamasına” dair fikir ve pratik; sivil toplum alanının temel taşlarından olan “gönüllülük” ile ücretli emek koşullarının, hangi durumlarda iç içe geçerek emek süreçlerini sömürüye açık hâle getirebildiğini anlamak için de önemli bir araç sunuyor.

2.3 Duygusal /Duygulanımsal Emek

Duyguların toplumsallığı üzerine yapılan çalışmalar -daha evvel nüveleri öncül metinlerde görünür olmuş olsa bile- 1980’li yıllardan itibaren sosyal bilimlerde yankı buldu. Duyguları, toplumsal ilişkiler ile ele almak emek süreçlerindeki rollerini araştırmayı da beraberinde getirdi. Duygusal ve duygulanımsal emek kavramları, bakım emeğine benzer

şekilde hem ev içi emek hem de piyasadaki kadın emeğini anlamak üzere feminist sosyal bilimciler tarafından kullanılagelmıştır (Weeks, 2007; Hochschild, 2012; Federici, 2014; Oksala, 2016; Gönç Şavran, 2023).

Duygusal ve duygulanımsal emeğe dair tartışmalar da *gayrimaddi emek* tartışmaları ile nüvelenir. Gayrimaddi emek tartışmasının tesirli düşünürlerinden Lazaratto, maddi olmayan emek kavramının emeğin *iki farklı yönüne* işaret ettiğini söyler, “bir yandan metanın enformasyonel içeriği bakımından maddi olmayan emek; dolaysız emek için gerekli olan becerilerin artan şekilde sibernetik ve bilgisayar hakimiyetine ve yatay ve dikey iletişime dair beceriler”le ilgili olarak, işçilerin emek süreçlerindeki değişimini tanımlar (Lazaratto, 2005 :226). İkinci olarak, “metanın ‘kültürel içeriğini’ üreten etkinlik bakımından, normalde ‘iş’ olarak kabul edilmeyen bir dizi etkinliği içerir” (age: 228).

Lazaratto’ya göre, “Fordizm sermayenin yeniden üretim döngüsüne tüketimi entegre ettiyse, post-fordizm de buna iletişimi entegre etmiştir” ve 1970’li yıllarda başlayan büyük dönüşüm maddi olmayan emeğe başka biçimde yaklaşmamızı gerektirir (age:237). Meseleyi yalnızca “kafa emeği/ kol emeği” ya da “maddi emek ve maddi olmayan emek” ayrımı üzerinden ele almak artık yetersiz kalır; kol emeği gittikçe daha fazla “entelektüel” olarak tanımlanabilecek zihinsel işlemler içerir ve yeni bir “kitlel entelektüellik” (*mass intellectuality*) ortaya çıkar. Modern işletme teknikleri, “işçinin ruhunun fabrikanın bir parçası” haline gelmesini amaçlar. İşçinin kişiliği ve özneliği, emeğin ve emeğin denetiminin büyük bir parçası haline gelir (age: 228-229). Maddi olmayan emeğin “hammaddesi” öznellik ve bu özneliğin yaşadığı, yeniden ürettiği “ideolojik” ortamdır. Lazaratto, hepimizi “özne yapmakta” ısrar eden bir kapitalizm biçiminden söz eder ve işler, bu özneler arasındaki iletişimin de “açık ve net” olmasını gerektirir. Endüstriden hizmet sektörüne geçildiğinde ise maddi olmayan emeğin özelliklerinin daha açık görüldüğünden bahseder (age).

Hardt ve Negri’nin maddi olmayan emek tanımı, emeğin kendisinin değil, *emeğin ürününün* maddi olmadığını vurgular (Hardt ve Negri, 2020: 124). *Çokluk* kitaplarında, 20.yy son on yıllarında, endüstriyel emeğin hegemonyasını yitirdiğini ve yerine maddi olmayan emeğin geçtiğini, bu emek türünün ise bilgi, enformasyon, iletişim, ilişkiler gibi maddi olmayan ürünler ürettiğinden bahsederler. Maddi olmayan emeğin kurduğu hegemonyadan bahseden Hardt ve Negri, bunun işçilerin çoğunun maddi emek üretmesi anlamına gelmediğini,

tarımsal ve endüstriyel emeğin nicel açıdan baskın olmaya devam ettiğini, maddi olmayan emeğin ise *nitel açıdan hegemonik* olduğunu ve “topluma bir eğilim dayattığını” söylerler (age). Bunun kanıtı olarak da, hakim ülkelerde en hızla büyüyen meslekleri ve istihdamdaki eğilimleri (yemek servisi yapanlar, satış elemanları, bilgisayar mühendisleri, öğretmenler, sağlık çalışanları vs), endüstri ve tarım gibi maddi üretim biçimlerinin dünyanın bağımlı bölgelerine aktarılmasını, diğer emek ve üretim biçimlerinin maddi olmayan üretimin niteliklerini benimsemeye başlaması (bunun sadece üretime bilgisayarın entegre olması anlamına gelmediğini, geleneksel üretim pratiklerinin iletişim mekanizmaları, enformasyon, iletişim, duygulanım tarafından dönüştürüldüğünü belirtirler), maddi olmayan mülkiyet ilişkilerinin artan önemi ile birlikte maddi olmayan emeğe özgü olan “dağınık ağ biçiminin” her şeyi anlamak için bir araç olarak kullanıldığını ve toplumsal yaşamın her yerine yayıldığını öne sürerler (age: 130).

Üretimin teknik sistemi, üretimin toplumsal bileşimi ile örtüşür, bu da yeni sömürü biçimlerinin ortaya çıkması anlamına gelir; “maddi olmayan emeğin hegemonyasında sömürü, artık asıl olarak bireysel ya da kolektif emek zamanıyla ölçülen bir değere el koyma biçiminde gerçekleşmek” yerine “müşterek emekle üretilen ve toplumsal ağlarda dolaştıkça daha da ortak hale gelen değerın gaspı biçimine bürünür” (age: 129). Hardt ve Negri, maddi olmayan emeğin hegemonyasının işleri ne daha keyifli ya da tatminkâr hâle getirmediğini, işyerindeki hiyerarşiyi ya da emek piyasasındaki kutuplaşmayı azaltmadığını söyler, okuyucuyu 90’larda ortaya çıkan “yeni ekonomi” gibi ütopyacı yaklaşımlarla kendi tezlerinin karıştırılmaması hususunda uyarırlar (age: 127).

Hardt ve Negri, duygulanımsal emeği, “rahatlık, esenlik, tatmin, heyecan ya da tutku gibi hisleri üreten ya da işleyen”, iyi hâl ve tavırları ve sosyal becerileri işveren tarafından aranır vasıflar kılan emek türü olarak tanımlar. Çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirildiğini ve düşük bir saygınlığı ve ücreti olduğunu söylerler. Bu tür emeğin -duygulanımsal üretimin ücretli emeğe dahil olmasının- yabancılaşmayı (yabancılaşma kavramının fabrika işçisinin sömürüsünü anlamak bakımından yeterli olmadığını ama bu tür emekteki sömürüyü anlama açısından yararlı olduğunu da eklerler) artıran bir tarafı olduğunu belirtirler (age: 126).

Hardt ve Negri'nin "duygulanım"ı, Spinoza'nın *Ethica*'sında geçen biçimiyle, yani "bir eyleme [act] ve etkinme [be acted] gücü anlamında" kullandıklarını biliyoruz (Federici, 2014: 124). Federici, Hardt ve Negri'nin kullandığı anlamıyla duygulanımın, "bir düşkünlük veya sevgi hissine işaret etmediğini", "salt oluşumuzun sonsuz üretkenliğini değil, aynı zamanda gündelik hayatın dönüştürücü ve dolayısıyla hâlihazırda siyasi karakterini de gösteren sonsuz bir takas ve rastlaşma akışındaki etkileşim gücümüze, etkileme ve etkilenme gücümüze işaret ettiğini" söyler (Hardt ve Negri, 2009, s. 379, akt: age).

Federici, kavramın Hardt ve Negri'nin kullandığı biçimini, yeniden üretim emeğiyle ilişkisi bağlamında sorgular. Bu kullanımında kavramın tüm işleri kapsayacak biçimde genişlediğini ve yeniden üretim emeğiyle ilişkisinin zayıfladığını düşünür (Federici, 2012: 122). Standing (1999) de "post-fordist dönüşümle birlikte genişleyen hizmet sektöründeki emeğin duygulanımsal emek olduğunu ve bakım emeğinin cinsiyetsizleşmesinin bir anlamının da emeğin kadınsılaşması (feminizasyonu) olduğundan" bahseder (akt: Gönç Şavran, 2023).

Federici ise, duygulanımsal emeğin asıl öznesinin kadın olduğunu vurgular ve duygulanımsal emeği, Arlie Hochschild'in duygusal emek tartışmaları ve feminist araştırmacıların çalışmalarıyla birlikte yeniden ele alır. Kavramın ancak, kadın emeğindeki yeniden üretim bağlamını/ev içi emeği görünür kıldığında ve ücretli-ücretsiz emek arasındaki niteliksel farkları gözettiğinde anlamlı bir empirik araç olabileceğini söyler (Federici, 2014).

Duygulanımsal emek tartışmaları, Hochschild'in duygusal emek kavramsallaştırmasıyla (*emotional labor*)⁴ ilişkilendir ve bu kavramın üretilmesine imkan veren koşullar, hizmet sektörünün post-fordizmdeki değişimi ile ortaya çıkar. Hizmet sektöründe, çalışanın dış görünüşü, davranışları, duyguları, bu duyguları nasıl yansıttığı, hizmet alanı memnun etme çabası işin bir parçası haline gelir, yani duygular değişim değeri üretiminin bir parçası haline gelir (Hochschild, 2012).

⁴ Hochschild (2012), duygusal emek terimiyle, kamusal alanda gözlemlenebilir duygu yönetimini kastettiğini belirtir; duygusal emek ücret karşılığında satılır ve dolayısıyla değişim değeri vardır. Kullanım değeri olan ve özel alanda gerçekleştiğini tariflediği aynı eylemleri ifade etmek için ise duygusal çalışma (emotion work) veya duygu yönetimi (emotion management) terimlerini kullandığını söyler (sf: 7).

“Özel yaşam (private life)” ve “kamusal yaşam (public life)” olarak iki bölüme ayırdığı *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* isimli metninde Hochschild, “işini sevmenin” artık işin bir parçası haline geldiğini söyler (age: 6). Ona göre Marx, bir “emek aracı” olarak işçinin alacağı adil ücretle birlikte, bunun “insani maliyeti” üzerine de düşünmüştür. Hochschild’in metinde ilgilendiği sorulardan biri, duygularımıza yabancılaştığımızda ve onları yönetmek durumunda kaldığımızda bize ne olduğudur; duyguları özel yaşamda ya da işte yönetmenin maliyeti ve faydaları nelerdir? (age: 17)

Hochschild, uçuş görevlilerin eğitildiği/ yetiştirildiği bir havayolu şirketi seçer ve özellikle buradaki öğrenci kadınlarla, eğitmenlerle ve yöneticilerle derinlemesine görüşmeler yapar. Ayrıca bu eğitim sürecini ve okulun nasıl yürütüldüğünü gözlemler. Metnin çoğu, buradaki deneyimlerden nüvelenmişse de Hochschild bu analizlerin çok daha geniş bir çalışma biçimine karşılık geldiğini söyler ve ekler, “Hepimiz kısmen uçuş görevlileriyiz” (age). Uçuş görevlisi ve fatura tahsildarı gibi uç noktalar arasında duygusal emek gerektiren birçok iş yer alır ve bu tür işlerin üç ortak özelliği vardır: Birincisi, halkla yüz yüze veya sesli iletişim kurulmasını gerektirmesi; ikincisi, çalışanın başka bir kişide şükran ya da korku gibi duygusal bir durum yaratması; üçüncüsü, eğitim/ denetim yoluyla işverenin, çalışanların duygusal faaliyetleri üzerinde bir dereceye kadar kontrol sahibi olmasına olanak tanınması (age: 147).

Metin üç temel kavram üzerine kurulur: emek (*labor*), dışavurum (*display*), duygu (*emotion*). Hochschild, bu kavramları birbirleriyle ilişkilerini de hesaba katarak ayrıntılandırır. Duygunun ve duyguyu farklı durumlara uygun olarak “yönetmenin” somut örnekleri üzerine kafa yorar. Uzun vadede dışavurum ve duygu ayrımını sürdürmek zordur, hissettiklerimize müdahale ederek ya da “rol yaptığımız” şeyleri değiştirerek, ikisini birbirine yaklaştırarak bu gerilimi azaltmaya çalışırız. Rol yapmak işin gereği olduğunda, genellikle değişmesi gereken duygudur ve koşullar bizi “yüzümüze” yabancılaştırdığında duygularımıza da yabancılaşırız (age: 90). Uçuş görevlilerinin iş sebebiyle yaşadığı stresin spesifik/somit bazı kaynakları vardır, örneğin; uzun vardiyalar, bedensel ritim bozuklukları, ozona maruz kalma ve sürekli sosyal temas. Ama aynı zamanda “tüm iş zamanı boyunca iplik gibi örülen” başka bir stres kaynağından da söz edilebilir: benlik ile duygu (*self and feeling*) ve benlik ile dışavurum (*self and display*) arasındaki yabancılaşmayı yönetme görevi (age: 131). Hochschild, bu ayrımı

yapmak için çalışanların durumları "gayrişahsi hale getirme" (depersonalize) yeteneği geliştirmesi gerektiğini söyler (age:132). Duygular başarılı bir şekilde ticarileştirildiğinde işçi kendini sahte veya yabancı hissetmez, nihai amaç budur fakat bu neredeyse imkânsızdır, duygusal emek, kişinin benlik algısı açısından her durumda bir zorluk teşkil eder (age: 136). Ayrıca “yabancılaşma”, strese karşı önemli bir savunma olmasına rağmen aynı zamanda ciddi bir mesleki tehlikedir çünkü etrafımızdakilerle duygularımız aracılığıyla bağlantı kurarız.

Hochschild’in de üzerinde durduğu gibi post-fordist dönemde iş, özneliği yalnızca kullanmaz, aynı zamanda onu *üretir* (Weeks, 2007: 241). Örneğin hizmet işinde işçinin duygusal dışavurumu satılan şeyin bir parçası olduğunda, “iş seviyormuş gibi görünmek işin bir parçası haline gelir”; ama dahası, “onu *gerçekten* sevmeye çalışmak, müşterilerden keyif almak çalışanın bu çabasına yardımcı olur” (Hochschild, 1983: 6; akt: age). Weeks, duygulanımsal emek üzerine düşünürken Hochschild’in bakışından yararlanır.⁵ Duygusal emek, bedenimiz ya da düşüncelerimizle sınırlanmaz, öznenin duygulanımsal yaşamına, kişiliğinin dokularına kadar uzanır (age: 241).

Oksala duygulanımsal emeği, yeniden üretim emeği ve kadınların ücretli emeği ile ilişkilenen bir emek formu olarak düşünür (Oksala, 2016). Oksala duygulanımsal emeği dört farklı biçimiyle tanımlar. İlk olarak, duygulanımsal emeğin, geleneksel Marksist analizin üretken olmayan emek kategorisinde olan, metalaştırılmamış bakım işini ifade ettiğini söyler. İkincisi, duygulanımsal emek aynı zamanda bakım işi ya da metalaşan, dolayısıyla üretken emek olarak tanımlanabilecek yeniden üretim emeği de olabilir. Üçüncü ve dördüncü olarak duygusal emek, doğrudan emek gücünü yeniden üretmeyen, bunun yerine “duygulanım üreten” ücretli ve ücretsiz emeği ifade eder. Ücretli emek olduğunda, temel amacı genellikle belirli bir şirket için kar yaratmaktır, yüz yüze veya sesli iletişimi gerektirir (age).

⁵ Hochschild’in duygusal emek teorisi, bir “otantik/gerçek benlik” varsaydığı iddiasıyla özneye bakışı açısından yapısalcı bulunur ve eleştirilir. Weeks ise buna katılmaz, Hochschild’in teorisinde “yönetilmeyen duygular” (unmanaged heart) olmadığından, özel alanı da duyguların yönetilen/ sosyal yapısından azade, özgür bir yer olarak kurgulamadığından bahseder (Weeks, 2007: 244).

Ayrıca, duygulanımsal emek kavramının, feminist emek teorisi açısından en az üç avantajı olduğunu söyler. Bunlardan birincisi, duygulanımsal emeğin temel bileşenlerinden birinin insani temas ve etkileşim olması ile ilgilidir; çalışanların profesyonel hedefler için duygusal ve sosyal becerilerini kuvvetlendirmeleri beklenir, bu da özel ile kamusalın, resmi olman ile resmi olmayanın, beceri ve kaynakların harmanlanmasıyla sonuçlanır (age: 284). Bu çeşit, en çok kadınlar tarafından ortaya konan çağdaş ve yaygın bir emek türünün tanımlanması önemlidir. Duygulanımsal emek kavramının ikinci faydası, kadınların bakım işi ve duygusal emeğini öne çıkarırken, doğallaştırılmış cinsiyet ikiliğine ya da somutlaşmış cinsiyet kimliklerine dayanmamasıdır. Oksala'ya göre, kadınlar ve erkekler farklı biçimlerde çalışmaya devam etseler de çalışma biçimlerinin özellikleri ikili bir şema üzerinden okunamaz (age: 285). Üçüncüsü, duygulanımsal emek kavramı, 1970'lerde sosyalist feministlerin ev emeğinin/ yeniden üretim emeğinin değeri ve rolü üzerine yürüttüğü Marksist tartışmalara önemli bir müdahale/ katkıdır. Klasik Marksist açıdan üretken emek/üretken olmayan emek tartışmasına bakıldığında, ev içi emeğin üretken olmayan emek kategorisine girdiği düşünülür çünkü ev içi emek değişim değeri değil kullanım değeri üretir. Hardt ve Negri ise bu ayrımı; maddi üretimin toplumsal yeniden üretimden ayrılamayacağı ve bugün tüm emek biçimlerinin toplumsal açıdan üretken olduğu/ biyopolitik üretimin parçası olarak kabul edilmesi gerektiği tezleri vesilesiyle sorgularlar (age: 285, 286)

Duygusal ve duygulanımsal emek perspektifleri bize, STK'larda çalışan kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan yüklerini, bu yüklerin görünmezleştirilme süreçlerini ve bu süreçlerin sömürüye nasıl yol açtığını anlamaya dair bir analitik çerçeve sunar. Beşinci bölümde de ayrıntılandıracağım gibi, kişisel zaman ve iş zamanını birbirinden ayırmanın zorluğu, işin çalışana tesirinin boyutları, işte ve işe dair hissedilen sevgi, gurur, dayanışma gibi duyguların yanı sıra, hayal kırıklığı, öfke ve üzüntü gibi duyguların varlığı/yoğunluğu (ve çoğu zaman bunların görünmezliği), alanın kendine has ürettiği ve dolaşımda olan duygular gibi hatları takip etmek için fırsat sağlar. Aynı zamanda, altıncı bölümde izini süreceğim, çalışanların gönüllülük biçimlerini de doğrudan etkileyen politika bağlamını, duygusal bağlılık ve yabancılaşma arasındaki gerilimleri anlamak için de bir araç olduğunu söyleyebiliriz.

Bakım emeği ve duygusal/duygulanımsal emek, emek süreçlerini analiz etmede hem tartışılan hem de feminist teori içinde dönüşerek ilgili literatürü kuvvetlendiren kavramlardır. Her iki kavram da toplumsal yeniden üretimde kadın emeğinin merkezi rolüne ve bu emeğin kapitalist sistem tarafından nasıl cinsiyetlendirildiğine, değersizleştirildiğine ve görünmez kılındığına işaret eder. Ortak noktaları, bu emek türlerinin düşük ücretli ya da ücretsiz olması, çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilmesi ve kapitalist sistemin sürdürülebilirliği açısından vazgeçilmez olmalarıdır. Ayrıca, her iki kavram da emeğin metalaşması ve yabancılaşma süreçleri bağlamında kapitalizme yönelik eleştiriler sunar.

Bununla birlikte, bu iki kavram arasındaki farkları da görebiliriz. Ücretli bakım emeğine dönük teoriler, daha çok sağlık, eğitim, sosyal hizmetler, ev içi işler gibi alanlarda yoğunlaşır. Duygusal/duygulanımsal emek ise, hislerin, etkileşimlerin ve toplumsal süreçlerin üretimi ve yönetimine vurgu yapar. Hizmet sektöründeki emek süreçlerinde, çalışanların duygularının, davranışlarının ve öznelliklerinin işin bir parçası haline gelmesi üzerine düşünürken elverişlidir. Özellikle post-fordist üretim rejimiyle birlikte öne çıkan bu kavram, öznenliğin kapitalist üretimde nasıl metalaştırıldığını ve hislerin nasıl bir değişim değeri yarattığını anlamak için önemli bir araçtır. Bu iki kavram, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve emeğin kapitalist yapı içindeki dönüşümünün anlaşılmasında birbirini tamamlayan önemli perspektifler sunar. Her iki kavram da feminist politikalar açısından hem özel hem de kamusal alanlarda emeğin yeniden örgütlenmesi, kolektif çözümler geliştirilmesi ve toplumsal yeniden üretimin kapitalist piyasa mantığından çıkarılması gerektiğine işaret eder. Bu bağlamda, bakım ve duygular ekseninde emeğin ele alınışı, hem toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi için hem de kapitalizme alternatifler geliştirme çabalarında belirleyici bir yere sahiptir.

3 BİR EMEK PİYASASI ALANI OLARAK STK'LAR

Bu bölümde, Türkiye'deki STK'ların tarihsel ve toplumsal bağlamını ele alarak, hak temelli STK'ların bu çerçevede nasıl konumlandığını izleyeceğim. STK'ların Osmanlı'dan günümüze uzanan tarihsel gelişimini, neoliberal politikalar ve refah devletinin dönüşümü bağlamında değerlendirecek, hak temelli STK'ların insan hakları mücadelesindeki önemini de akılda tutarak, bu süreçte hizmet sağlayıcılık ve savunuculuk gibi farklı rollerinin nasıl iç içe geçerek dönüştüğünü takip edeceğim. STK'lardaki emek süreçlerinin, -analiz bölümünü de yatay olarak kesecek olan- güvencesizlik ve gönüllülük pratikleriyle nasıl ilişkilendiğini anlamaya çalışacağım. Ayrıca, feminist eleştiriler ışığında, Türkiye'deki sivil toplumun tarihsel dönüşümünü ve bu eleştirilerin/pratiklerin bugünü anlamadaki katkılarını ele alacağım. Son olarak, 1980'lerden itibaren feminist örgütlenme pratiklerini ve bu pratiklerin günümüz STK'larındaki emek süreçlerine etkilerini, tezin analiz bölümünde de takip edebileceğim biçimde ortaya çıkarmaya çalışacağım.

3.1 Sivil Toplum Alanı ve Hak Temelli STK'lar

3.1.1 Sivil topluma dair kuramsal tartışmalar

Sivil toplumun kavramsal tarihi Batı'da, "dostluk, dayanışma, bir araya gelme, aristokrasiye karşı mücadele etme" referansları ile 1200'lü yıllara kadar götürülebilse de (Keyman, 2004: 1), devlet-toplum ilişkisini somutlaştırma çabasındaki kuramlara konu olması daha ziyade 18.yy'a denk düşer. Sivil toplumun pratik anlamda ortaya çıkışı, ulus-devlete bağlı "sermayeleşme, sanayileşme, kentleşme ve vatandaşlık" süreçleriyle birlikte ele alınır (Eddin İbrahim, 1995: 28). STK'lar üzerine eleştirel akademik çalışmalar, yirminci yüzyılın sonlarında STK sektörünün yükselişi ile neoliberalizmin yayılması arasında bir bağlantı olduğunu öne sürer. STK'lar, "neoliberalizmin devlet ve ekonomide yol açtığı dönüşümleri ifade etmede kritik bir rol" oynamıştır. Arundhati Roy (2004; akt: Kamat, 2013) bunu şöyle açıklar, "neoliberalizmin neden olduğu yıkım ne kadar büyükse, STK'ların çoğalması da o kadar fazla olur". Bu ilişki, "demokrasinin STK'laşması" veya "taban siyasetinin STK'laşması" gibi kavramlarla açıklanmış ve "muhalefetin profesyonelleşmesi" olarak tanımlanan bir çalışma alanı oluşturmuştur (Kamat, 2013).

Hegel'den Marx'a, oradan da Gramsci'ye uzanan tartışma hattı; Hegel'in, "aile ile devlet arasında duran ve politika dışındaki sosyoekonomik ilişkileri kapsayan" bir alan olarak tanımladığı sivil toplum bakışına uzanır (Acar Savran, 2013). Doğal hukukçular siyasal toplum ve sivil toplumu aynı anlamda kullanıp doğa durumu ile karşıtlık içinde ele alırken Hegel, "doğa durumu/ sivil toplum" ikiliği yerine, "sivil toplum/devlet" ikiliği içinden düşünmeye başlar. "Etik hayat"ın üç parçası olarak tanımladığı aile, sivil toplum ve devlet nosyonları içinde devlet ussal, evrensel ve toplumdaki çatışmacı yapıları kontrol eder pozisyonundadır. Sivil toplum ise, farklılıkların, özel çıkarların ve tikelliğin alanıdır ve çatışma içerir (Onbaşı, 2005). Devlet, toplumdaki çatışmacı yapıları kontrol eder ve sivil topluma temsil ettiği ahlaki amaçları gerçekleştirme araçları için ihtiyaç duyar (age). Hegel, sivil toplum alanındaki "evrenselliğin" soyut ve örtük olduğunu söyler, bu niteliğin, bu alanın temeli olan "gereksinimler sistemi"nde de görünür olduğundan bahseder (Acar Savran, 2013: 207). Bu sistemde bireylerin tek amacı kendi gereksinimlerini karşılamaktır ve bu gereksinimler gittikçe çoğalır, farklılaşır ve soyutlaşır, arkalarındaki itici güç ise "soyut ve nicel olarak belirlenmiş bir erek, yani kârdır" (age).

Karl Marx devleti, sivil toplumdaki çatışma ve çelişkileri uzlaştıran bir yapı olarak tanımlamaz; devlet, sivil toplumdaki maddi mücadelelerin siyasi bir yansıması olarak konumlanır (Onbaşı, 2005: 33). Modern devlet, sivil toplumun tikel çıkarlarını yansıtır ve pekiştiren baskıcı bir kurum ve burjuvazinin elinde bir araçtır (age: 35). Sivil toplum ve devlet "iki terimin birbirine içsel olarak bağlı olduğu ve bu terimlerden ilkinin *belirleyici* (*overriding*) olduğu diyalektik bir ilişki" içinde konumlanırlar (Acar Savran, 2013: 264). "Devlet, yani siyasal düzen alanı, bağımlı olan; sivil toplum, yani ekonomik ilişkiler alanı, temel olan ögedir (Engels, akt: Bobbio ve Texier, 1982). Marx'ın okumalarında sivil topluma dair iki farklı kavramsallaştırmaya denk geliriz, bunlardan biri kapitalist toplumsal formasyona özgü bir yapılanma iken diğeri daha geniştir. *Alman İdeolojisi*'nde Marx ve Engels sivil topluma dair, "İçinde bulunduğumuz aşamadan önceki bütün tarihsel aşamalarda mevcut üretici güçlerin koşullandığı ve buna karşılık kendisi de bu üretici güçleri koşullandıran karşılıklı ilişki biçimi sivil toplumdur" derler ve "tarihin gerçek sahnesidir" diye eklerler (Marx ve Engels, 2010: 62, 63).

Acar-Savran, Marx'ın Hegel'den farklı olarak sivil topluma yönelik köklü bir eleştiriyi geliştirebildiğini ve bunun temel sebebinin “emeğe *en temel ontolojik kategori* olma önceliği tanınması” olduğunu, bunun da “insan yaşamının temelinin *sürekli* bir biçimde *hem* doğal *hem* de tarihsel olarak belirlendiğini kabul etmek anlamına geldiğini” söyler (Acar Savran, 2013: 265, 267). *Elyazmaları*'nda daha net ifadesini bulduğu şekliyle, “sivil toplumun ayrıcalığı olan özel mülkiyet, kapitalist üretim tarzına özgü bir emek biçiminin zorunlu sonucu”dur (age: 265). Sivil toplum, kapitalist sömürüyü gizleyen ve dolayımlayan bir “soyut eşitlik” ve özgürlük tahayyülüyle harmanlanır. Acar-Savran, Marx'ta sivil toplumun “bencil, bireyci ekonomik çıkarların alanı” olarak görülmesinin, Hegel'in hukuksal ve etik öğeler barındıran sivil toplum tanımıyla kıyaslanınca Marx'ın sivil toplum anlayışındaki üstyapıya uzanan alanların gözden kaçırıldığını söyler fakat Marx'ın sivil topluma dair eleştireliliğinin baki olduğunu belirtir (age: 22-23). Sivil toplum burjuvazi ve işçi sınıfı arasında tarafsız bir alan değil, burjuvazinin kendine özgü hegemonyasını kurduğu bir alan olarak tanımlandığında, işçi sınıfının karşı hegemonyasını kurmak için “sivil topluma özgü ilişki biçimlerinin” dışına çıkması gerektiği fikri eleştirinin temeli olur (age: 22).

Gramsci ise, devlet ve sivil toplum arasındaki iç içeliklere dikkat çeker ve hegemonya ile rıza kavramları ile birlikte düşündüğü sivil toplumu, kurulan, bozulan ve yeniden kurulan güç ilişkilerinin olduğu önemli bir mücadele alanı olarak tanımlar (Onbaşı, 2005; İpek Can, 2007: 90). Bobbio'ya göre (1979), Gramsci geleneksel Marksist kuramı iki biçimde tersine çevirir: 1) ideolojik üstyapıların ekonomik yapı üzerindeki önceliğini vurgulayarak 2) sivil toplumun (rıza) politik toplum (zor) üzerindeki önceliği üzerinde durarak (Gramsci aynı zamanda ikisinin nasıl birlikte işlediğinden de bahseder) (Bobbio, 1979; akt: Carnoy, 2001, Gramsci, 1986: 100). Gramsci devleti de hem egemen sınıf iktidarının genişlemesinin temel bir aracı (hegemonya aygıtı buraya da uzanır) hem de bağımlı sınıfları güçsüz ve örgütsüz tutan bir baskı gücü (politik toplum) olarak kavramsallaştırır (Gramsci, 1986). Burjuva sınıfının yalnızca üretim araçlarını ve bu vesileyle devlet aygıtının kurumlarını ele geçirmesi egemen sınıf olmasına yetmez, aynı zamanda sivil toplumda rızaya dayalı bir egemenlik kazanmalıdır. Gramsci hegemonya aygıtını üreten kurumları ve sivil toplumu, egemen sınıfın sivil toplumdaki iktidar ve denetimini bu kurumlarla sağlaması ve “sınıf savaşı” bağlamında değerlendirir (Carnoy, 2001). Dolayısıyla, sivil toplum, Gramsci'nin ekonomi

temelinde tanımladığı toplumsal sınıflar arasındaki ideolojik, kültürel ve sınıfsal mücadelelerin yani hegemonya mücadelelerinin yaşandığı alandır (Onbaşı, 2005).

Sivil topluma liberal bakış, Tacqueville'in 1830'lardaki "politik katılım"ı öne çıkaran teorisine uygun olarak, "hem kendi çıkarlarını takip edecek hem de toplumsal düzenin bir parçası olmayı öğrenecek" sivil toplumcu bireyini modeller ve Robert Putnam gibi Amerikalı sosyal bilimcilere ilham olur (İpek Can, 2007: 89). Bireycilikle cemaatçilik arasındaki çatışmayı aşmaya yönelik bu hamle, "piyasa ekonomisinin çıkarıcı bireyi ile cemaatçiliğin sorumlu bireyini" bir araya getirme amacı taşır (age: 89). Neo-Tacquevilleci olarak anılan bu akım, 1980'lerden sonra refah devletinin oldukça daralan alanı ve neoliberalizmin yükselişi ile birlikte sivil toplumu, toplumsal sorunlar söz konusu olduğunda inisiyatif sahibi ve "can simidi" olarak tanımlanmaya başlar (İpek Can, 2007; Keyman, 2004). Bu dönemde, ulus-devletlerdeki demokrasi alanlarının genişlemesi için bir imkân ve düzen/istikrar sağlayıcı bir mekanizma olmak gibi çoklu atıflarla hemhal olan sivil toplum, katılımcı demokrasi, yurttaşlık bilincini artırma ve aktif/sorumlu yurttaşlık gibi hatlarda olmazsa olmazlardan olarak vurgulanır (Keyman, 2004).

Bir diğer kuramsal hat, sivil toplumu devletten ayırmak yerine, "neoliberalizmin açtığı özne pozisyonları" içinde sivil toplumun öğelerinin nerelerde görünür olduğuna ve iktidar düzeneklerinin dönüşen pratiklerine bakar (İpek Can, 2007). "Yönetim zihniyeti çalışmaları" (governmentality studies) olarak tanımlanan, Foucault'un iktidarı katmanlandıran bakışından yola çıkan bu teori; neoliberal devletin halihazırda "yönetme istencine" sahip olduğunu, bu neoliberal yönetme stratejilerine özgü unsurun hem sağ hem de sol tarafından sahiplenilebilir olmak olduğunu, bu stratejilerin "yerleşik siyasi kurumlarla diğer toplumsal aktörler arasındaki mesafeyi artırırken, öbür yandan bu aktörleri sorumluluk, özerklik ve kişisel tercihin özneleri" olarak gördüğünü söyler (Rose, 1996, akt: İpek Can, 2007). Bu görüş doğrudan sivil toplumun yükselişini, refah devletinin geri çekilişi, devletin politik müdahalelerinin/denetim stratejilerinin sonunun geldiği fikriyle yorumlamaz, bunun yerine müdahalelerin biçiminin ve aktörlerinin çeşitlendiğini ve "bireyselleştğini" söyler (age).

Bugün yukarıda bahsi geçen kuramların da el verdiği biçimde, sivil toplumu kavramsallaştırmaya ve tanımlamaya dönük çabalar çeşitlenerek sürüyor. Michael Edwards, üç farklı düşünce ekolünden bahseder: 1) Bir grup, sivil toplumu, toplumun bir bölümü (bir

araç) olarak düşünür (*civil society as a part of society*) ve vurgu örgütlü yaşam üzerinedir 2) Sivil toplumu birbirimizle irtibata geçmemizi sağlayan kamusal alan olarak düşünürler (*civil society as a public sphere*) ve bu işlevi açısından değerlendirirler 3) Sivil toplumu bir toplum türü (*civil society as a kind of society*) olarak düşünürler ve kavramı kendi başına bir amaç ihtiva eden (“iyi toplum”) normatif bir araç olarak kullanırlar (Edwards; akt: Onbaşı, 2005). Edwards, bu üç ekolün sentezi olan bir model önerir çünkü gündelik hayatta bu ayrımların bulanık olduğundan bahseder. John Keane ise, sivil toplumun günümüzdeki hâlinin, “soyut anlamıyla, üyeleri öncelikle devlet dışı faaliyetlerle –ekonomik ve kültürel üretim, ev yaşamı ve gönüllü birlikler– uğraşan ve bu faaliyetler aracılığıyla devlet kurumları üzerinde bir çeşit baskı ve denetim uygulayarak kendi kimliklerini koruma ve dönüştürme amacı güden kurumların oluşturduğu bir bütün” olarak kavranabileceğinden bahseder (Keane, 1993: 32).

Takip ettiğimiz üzere, sivil toplum kavramı, tarihsel ve teorik bir zeminde oldukça çeşitli tartışmalara konu olmuştur. Hegel’in etik yaşamın bir parçası olarak tanımladığı sivil toplumdan Marx’ın kapitalist üretim ilişkileri içindeki çatışma ve çelişkilerle şekillenen eleştirisine, Gramsci’nin hegemonya bağlamında vurguladığı mücadelenin alanına kadar farklı yaklaşımlar, sivil toplumu anlamlandırmaya yönelik özgün perspektifler sunar. Bu kuramsal çeşitlilik, sivil toplumun hem toplumsal değişim ve dönüşüm süreçlerinde hem de iktidar ilişkilerinin şekillenmesinde oynadığı karmaşık rolün altını çizer.

Modern bağlamda, özellikle neoliberalizmin etkisiyle, sivil toplum bir yandan, sivil toplumun demokratikleşme, katılımcılık ve toplumsal sorunlara yönelik çözümler üretme potansiyeli vurgulanırken, diğer yandan bu süreçlerin neoliberal düzenin yeniden üretimine nasıl hizmet ettiği tartışılır. Özellikle Arundhati Roy ve Kamat gibi eleştirmenlerin dikkat çektiği üzere, sivil toplumun “taban siyasetinin STK’laşması” gibi olgular üzerinden profesyonelleşmesi, demokratik mücadeleleri dönüştüren bir eğilime işaret eder. Bu durum, sivil toplumun, egemen yapıların hegemonyasını güçlendiren bir araç mı yoksa muhalefetin dayanışmacı potansiyellerini açığa çıkaran bir alan mı olduğu sorusunu daha da önemli kılar.

Gramsci’nin sivil toplum kavramsallaştırması, bu ikiliği aşmaya dair çeşitli imkânlar barındıran önemli bir kuramsal çerçeve sunar. Sivil toplumu, hegemonya mücadelesinin yaşandığı bir alan olarak tanımlayan Gramsci, burayı yalnızca bir ideolojik rıza üretim alanı değil, aynı zamanda egemen sınıfa karşı karşı-hegemonyanın inşa edilebileceği bir mücadele

sahası olarak görür. Bu perspektif, sivil toplumu, toplumsal ilişkilerin, kültürel pratiklerin ve sınıfsal mücadelenin kesişim noktası olarak değerlendirmeyi mümkün kılar.

Bu çalışma, sivil topluma dair Gramsci'nin hegemonya teorisini kerteriz alır, Gramsci'nin vurguladığı sivil toplum-devlet iç içeliği ve bu bağlamda hegemonya mücadelesinin boyutları, sivil toplumun günümüz toplumsal mücadelelerinde taşıdığı potansiyelleri anlamak için önemli bir kavramsal çerçeve sunar. Dolayısıyla, sivil toplumu neoliberalizmin gölgesinde, yalnızca mevcut düzenin devamını sağlayan bir araç olarak görmek yerine, bu alandaki farklı aktörlerin yarattığı gerilimleri, dönüşümleri ve karşı-hegemonik potansiyelleri açığa çıkarmak bu çalışmanın temel hedeflerinden biri olacaktır. Bununla birlikte, bu bölümün ilerleyen kısımlarında bahsi geçen feminist eleştirinin sivil toplumun eril kurgusuna ve olası handikaplarına dair dikkat çektiği noktalar, tezin sivil topluma dair tutumunu belirleyen önemli bir başka hattır.

3.1.2 Hak temelli STK'ların nitelikleri

Sivil toplumun ortaya çıkardığı kurumlar yani sivil toplum kuruluşları (non-governmental organizations), en bilinen biçimde kalkınma, insan hakları, insani yardım, çevre ve kamusal eylemin diğer birçok alanında kilit rol oynayan üçüncü sektör aktörleri⁶ olarak tanımlanır (Lewis, 2010). Sivil toplum kuruluşunun kısaltması olan STK (NGO) terimi, oldukça geniş bir yelpazeyi kapsayan ve çeşitlilik gösteren birçok etiketi barındırır. Bununla birlikte, "kâr amacı gütmeyen kuruluş" (non-profit), "gönüllü kuruluş" (voluntary) ve "sivil toplum örgütü" (civil society organizations) gibi birçok başka terim de sıklıkla kullanılmaktadır. Ancak bu farklı terimler genellikle betimleyici veya analitik bir kesinlikten ziyade, farklı kültürlerin ve tarihsel süreçlerin STK'lara yaklaşımını yansıtır. Örneğin, "kâr amacı gütmeyen kuruluş" terimi, pazar ekonomisinin baskın olduğu ABD'de yaygındır. Burada, sivil örgütler, ticari ve kâr amacı güden kuruluşlardan farklı olduklarını ve kamu yararı için çalıştıklarını belgeleyerek mali avantajlardan yararlanabilirler. Birleşik Krallık'ta ise, Hristiyan değerleri ve hayırseverlik hukuku üzerine kurulu bir gönüllülük ve gönüllü çalışma geleneği vardır. Bu bağlamda, "gönüllü kuruluş" veya "hayır kurumu" terimleri daha yaygın

⁶ Kâr amacı gütmeyen sektör, hükümet ve iş dünyası dışında, gönüllü ve kâr amacı gütmeyen örgütlerin oluşturduğu bir alandır. Refah, eğitim, toplum geliştirme, uluslararası ilişkiler, çevre veya sanat gibi alanlarda faaliyet gösteren bu sektör, üçüncü sektör olarak da anılır (Anheier and Toepler, 2022).

kullanılır.⁷ Ancak Birleşik Krallık'ta hayır kurumu statüsü, bir STK'nın "siyasi olmayan" bir yapıda olmasını gerektirir. Örneğin, insani odaklı çalışmaları nedeniyle Oxfam, resmi olarak kayıtlı bir hayır kurumu statüsü ve buna bağlı vergi avantajları kazanırken, Uluslararası Af Örgütü⁸ bu statüye uygun görülmez. Çünkü Af Örgütü'nün faaliyetleri, Hayır Kurumu Komisyonu tarafından daha "siyasi" olarak değerlendirilmektedir (age). Nurhan Yentürk'e göre, Avrupa'da hükümet dışında bir alan olarak tanımlanan STK'lar için “non-governmental organizations” tanımı yaygınken, Türkçede siyasal alanın dışına, sivil topluma referans vererek “sivil toplum kuruluşları” yaygınlaşır (Yentürk, 2013).

1980'lerden sonra özellikle Doğu Avrupa ve Latin Amerika'da sivil toplumda aktivist temelli yaklaşımlar ortaya çıkar ve bunlar çoğunlukla demokrasiyi yeniden tesis etme söyleminin etrafında konumlanır. Fakat bu büyümeyi, esas olarak uluslararası kurumların (WB, AB ve BM gibi) fonlar ve sayısı artan STK'lar vesilesiyle ülkelerin politik işleyişine müdahale ettiği bir süreç olarak okuyan teorisyenler de vardır (Özgür Keysan, 2019). 1990'larda sivil toplum kavramı, ekonomik ve politik liberalleşme süreçlerinin bir sonucu olarak Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgelerine yayıldı. Bölgede bu kavram, otoriter rejimlerin demokratik rejimlere dönüşmesi amacıyla kullanılmakla birlikte, Doğu Avrupa'daki gibi sivil toplumu devlete karşı güçlendirme fikrini yansıtıyordu. Ancak, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da siyasi değişim genellikle sivil toplum baskısından çok, dış güçlerin etkisi ve ılımlı liberalleşme önlemleriyle şekillenmiştir. Bu süreç, özellikle bağışçı hükümetler ve uluslararası fon sağlayıcı kuruluşların, STK'ları kalkınma ortakları olarak görmesiyle desteklenmiştir. Bu yaklaşım, ekonomik kalkınmadan sosyal ve siyasi kalkınmaya doğru bir kaymaya işaret ederken, devletin toplumu kontrol eden baskıcı yapısını zayıflatmayı hedeflemiştir. Uluslararası örgütler de bu dönemde sivil toplumun inşasına ve aşağıdan yukarıya demokrasi geliştirme çabalarına odaklanmıştır. Aynı zamanda, 1990'ların başlarında ve ortalarında

⁷ Sivil toplumun işlevini niteleyen en eski ve kapsamlı tanımlardan biri İngiltere'deki yardımları düzenleyen 1601 tarihli Kanun'un giriş cümlelerinde yer almaktadır. Buna göre STK'lar şu görev ve rolleri üstlenirler: “Yaşlılara, biçarelere ve fakirlere yardım, hastaların ve sakat askerlerin bakımı, okulların bakımı, köprülerin, kiliselerin, otoyolların, limanların tamiri, kurtarma faaliyetleri, evlenmemiş kızların evlendirilmesi, genç iş adamlarına ve meslek erbabına yardım, mahkûmlara yardım veya onların ıslahı, fakirlere yardım.”

⁸ 150'den fazla ülke ve bölgede milyonlarca üyesi, abonesi ve düzenli bağışçısı olan Uluslararası Af Örgütü yer almaktadır. Care International, 11.000'den fazla profesyonel personeli olan uluslararası bir STK'dır. Sadece ABD'deki merkezi yaklaşık 600 milyon ABD doları gelir elde ediyor (Anheier and Toepler, 2022).

Arap devletleri, sivil toplum aracılığıyla demokratikleşme beklentilerini artıran projeler yürütmüşlerdir.

Son otuz yılda, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar dünyanın birçok yerinde sosyoekonomik açıdan önemli bir büyüme gösterdi. Sağlık, eğitim ve kültürel hizmetlerin önemli sağlayıcıları haline gelen bu kuruluşlar, dünyanın birçok yerinde genel istihdamın ve ekonomik değer üretiminde gittikçe daha fazla yer kaplamaya devam ediyor (Anheier and Toepler, 2022). Lewis, STK'lara dair ayrımların, uluslararası karşılaştırmalarda işleyen ve üzerinde mutabakata varılmış tasnifler olmadığı konusunda bizi uyarır (Lewis, 2001). Dünya çapındaki uygulayıcılar ve araştırmacılar tarafından çeşitli STK türleri için kullanılan, kırk sekiz farklı kısaltmadan oluşan bir liste hazırlandığını ve bu listenin bile kapsamlı olmaktan uzak olduğunu söyler (Najam, 1996b: 206; akt, age). Salamon ve Anheier ise, çoğu yerde “iyi işlediğini” düşündükleri yapısal/operasyonel tanımları yoluyla STK'lara şu ortaklıkları atfeder: resmi, devletten bağımsız, özel, piyasadan bağımsız, kâr amacı gütmeyen, kendi kendini yöneten ve gönüllü (Salamon ve Anheier, 1992).

Türkiye'deki STK'ların nasıl tasniflenebileceğine dönük bir incelemeyi aşağıdaki kısımda takip edeceğim. Ayrıca tez içinde, STK'ların görüşmelerle de ortaya çıkan farklılıklarını ve ortaklıklarını niteliksel biçimde, ekonomik ve toplumsal bağlamları nezdinde görünür kılmaya çalışacağım. Bu STK'ların temel bazı özelliklerine ise burada değinmek istiyorum. Tezde yer alan sivil toplum kuruluşlarını tanımlayan ilk ortaklık hak temelli olarak nitelenmeleri ve “hak temelli” sivil toplum kuruluşları, “insan hakları ihlallerinin önlenmesi ve ihlallerin yaşandığı durumların tespit edilmesi, tazmin edilmesi ve adaletin sağlanması için çeşitli faaliyetler gerçekleştiren” kuruluşlar olarak tanımlanır (TÜSEV, 2013: 2).

Hak temelli yaklaşım, “kişileri ‘hak sahibi’, devleti ve devlet dışı birtakım aktörleri ise bu hakları sağlamada ‘görev sahibi’ olarak tanımlar, dayanağını uluslararası hukuktan alır ve “hak sahipleri ile görev sahipleri arasındaki ilişkiyi düzenleyerek insan haklarını gerçekleştirmeyi” amaçlar. Bunu yaparken görev sahiplerine yükümlülüklerini yerine

getirmeleri için sorumlu olduklarını hatırlatır, hak sahiplerini ise hak talebinde bulunmaları için güçlendirmeyi esas alır.⁹

Birleşmiş Milletler tarafından *Hak Temelli Yaklaşım* (HTY), insani gelişme süreci için normatif olarak uluslararası insan hakları standartlarına dayanan ve uygulamada insan haklarını destekleme ve korumaya yönelik, kavramsal bir çerçeve olarak tanımlanır. Gelişim sorunlarının merkezinde yatan eşitsizlikleri analiz etmeyi, ayrımcı uygulamaları ve adil olmayan güç dağılımını düzeltmeyi amaçlar. Uzun vadeli olarak kırılgan ve dışlanmış gruplar için kapsayıcı ve ayrımcılığa karşı çalışmalarla en ağır hak ihlallerini de içerecek şekilde insan, hayvan ve çevre hakları alanında sorumlu kişi ve kurumların sorumluluğunu tanımlamayı ve arttırmayı, hak sahiplerinin haklarını talep etme çerçevesinin güçlenmesi ve katılımını hedefler.¹⁰

Hak temelli STK'lara eklenen bir diğer temel nitelik, hizmet odaklı ya da savunuculuk odaklı çalışmalar yapmalarını esas alır (Wolch, 1990; akt: TÜSEV, 2013). STK'ların hizmet üretmekte önemli aktör haline geldikleri, eğitim, sağlık, sosyal yardım gibi toplumsal bazı konularda, merkezi ve yerel yönetimlerle işbirliği içinde ya da tek başlarına toplumsal bir sorunu çözme konusunda hizmet üretmeye başladıkları alanlardır. Örneğin deprem çalışmalarında, ilgili sivil toplum kuruluşlarının esneklik göstermesi ve hızlı olması STK'ların bu işlevi söz konusu olduğunda 80'li yıllara kadar sosyal politikanın kapsamında tahayyül edilen bu alanlara STK'ların dahil olmasının, devletin sorumluluğunu alması gereken sosyal hizmetler faaliyetlerini ikame edici nitelik taşıyıp taşımadığı sorusunun önemli olduğunu görürüz (Yentürk, 2006).

Savunuculuk (advocacy) ise, "STK'ların ortak bir çıkar için herhangi bir kamu politikasını etkileme girişimi" ve kamu kurumlarını/devleti hizmet üretmeye yönlendirme faaliyetleri olarak tanımlanır (Yentürk, 2006; Aksakoğlu, 2009). "1. Karar vericileri etkileyerek, yasaları veya politikaları toplumdan dışlanmış kesimler lehine değiştirmek için, bilgiyi stratejik olarak kullanma süreci olarak da tanımlanabilir 2. Savunuculuk, politika veya yasa değişiklikleri talep etmeyi veya yapılan değişikliklere katkıda bulunmayı amaçlar"

⁹ <https://www.stgm.org.tr/hak-temelli-yaklasim-nedir-0>

¹⁰ <https://www.haklaradestek.org/tr/hak-temelli-yaklasim>

(Aksakoğlu, 2009). Fakat bir örgüt aynı anda iki faaliyeti de yürütebilir ya da hizmet sağlayarak savunuculuk faaliyetleri yapabilir (age).

STGM, hak temelli STK'ların faaliyetlerini birlikte gerçekleştirdiği grupları, “ötekileştirilmiş, dışlanan, marjinalleştirilmiş ve haklarının ihlal edilmesi riskiyle karşı karşıya olan” şeklinde tanımlıyor.¹¹ Sosyal hizmetlerin devlet tarafından sağlanması durumunda, bu hizmetler bireylerin temel hakları olarak algılanabilir. Ancak bu hizmetlerin STK'lar aracılığıyla sunulması, yardım eden ile yardıma muhtaç olan arasında hiyerarşik bir ilişki doğurma riskini taşır. Bu tür bir ilişki, zamanla tarafların rollerinin pekişmesine ve hatta bu durumun toplumda normalleşmesine yol açabilir. Bu nedenle, sosyal hizmet sunumuna eşlik eden süreçler, yalnızca mevcut ihtiyaçları karşılamakla sınırlı kalmamalı; aynı zamanda sorunların kökenine inerek hak temelli bir farkındalık yaratmayı da hedeflemelidir (Yentürk, 2006).

3.2 Türkiye’deki Hak Temelli STK’lar

3.2.1 Tarihsel bağlam

Türkiye’de, Osmanlı’daki vakıflarla tarihleyebileceğimiz, 1999’daki Marmara Depremi’nden sonra sivil toplum kuruluşlarının refah devletinin bıraktığı boşlukları doldurmaya çalışmakla görünür olduğu, 2015’ten sonra ise muhalif sivil toplum kuruluşlarına yapılan baskıların arttığını kolayca ayırt edebildiğimiz bir sivil toplum kuruluşu/örgütlenmeleri tarihinden bahsedebiliriz.

Osmanlı’daki vakıf kültürü, devlet elitlerinin ana aktör olduğu, “özel kaynaklarla kamu kaynaklarının, devlet harcamalarıyla bireysel hayırseverliğin birbirine karıştığı” bir yapıda ilerler (Buğra, 2018: 128). Osmanlı’nın devlet-toplum ilişkileri göz önünde bulundurulduğunda, “ara kurumların” yokluğu fark edilir (Tosun, 2001). Tanzimat dönemiyle birlikte sivil toplum örgütlenmeleri için nispeten uygun zemin ortaya çıkmaya başlar: Eşitlik ilkesinin kabulü işlevsel bölünmelere dayalı toplumsal yapı piramidinin ve hiyerarşisinin bir anda yıkılması demektir, yerine konulacak yapı ise henüz hazır değildir. Ayrıca “kişisel hak ve özgürlüklerin tanınarak güvenceye alınması, mülkiyet hakkının ve tüm

¹¹ <https://www.stgm.org.tr/hak-temelli-yaklasim-nedir-0>

uyruklar için yasalar önünde eşitlik ilkesinin kabulü ile birlikte” devletin çerçevesi yeniden çiziliyordu (age: 232).

Bu dönemde vakıflar merkezin denetimine alınır, kurulan Evkaf Nezareti’ne bağlanır ve vakıflara devlet hazinesinden ayrılan paylar kaldırılır. Lonca sisteminin parçalanmasıyla meslek birlikleri iki kola ayrılır: “Odalar ve barolar” ile “tüccar ve sanayicilerin gönüllü olarak kurdukları mesleki dernekler”. Bu ikili yapı varlığını bugün de devam ettirir (age). Erdoğan Tosun, bu süreçte başlayan ve II. Meşrutiyet’e kadar ortaya çıkmaya devam eden siyasal gruplaşmaları sivil toplumdan siyasi alana hareketlenmenin ilk nüveleri olarak kabul eder (age: 236). Devlet-toplum ilişkisi açısından değerlendirildiğinde, “toplumsal muhalefetin yeni odakları” diyebileceğimiz bazı yapıların, eğitim, basın, partiler, mesleki kuruluşlar gibi alanlarda ortaya çıktığından bahseder (age).

Erken Cumhuriyet dönemindeki modernleşme projesi, güçlü devlet geleneği ve ulusal kalkınmacılık ideolojisi ekseninde şekillendiği; bu süreçte ulusal çıkarların bireysel özgürlüklerden, görevlerin haklardan ve devlet egemenliğinin bireysel özerklikten üstün tutulduğu bir vatandaşlık anlayışı hâkim olması sıkça öne çıkan bir argümandır (Keyman, 2006). Sivil toplum devletten bağımsız bir hak ve özgürlükler alanı olarak görünür olmak yerine, “Türkiye’yi çağdaş uygarlık seviyesine hızla ulaştıracak” aktif bir toplumsal özne olarak kurgulamıştır. Bu çerçevede kamu çalışanları organizasyonları, vakıflar, kooperatifler ve derneklerden oluşan örgütsel yaşam, hak ve özgürlüklerden ziyade devlete ahlaki bir öncelik tanıyan, görev temelli bir vatandaşlık bilinciyle varlık kazanır. Ana akımlaşan bu “güçlü devlet- zayıf sivil toplum” anlatısına eleştirel yaklaşımlar da vardır. Güngen ve Erten’e göre, Türkiye’deki demokrasinin sorunlarını salt güçlü devlet geleneğine veya sivil toplumun zayıflığına atfetmek, neoliberal söylemle yakınlık kurarak devleti doğrudan olumsuzlamakta ve kimi durumlarda devletin demokratikleşme sürecindeki olası ilerici rollerini göz ardı etmektedir (Güngen ve Erten, 2005). Aynı biçimde, sivil topluma her koşulda olumlu bir nitelik atfetmek de devletin ve sermaye sahibi sınıfların bu alanda kurdukları hegemonya pratiklerini görünmez kılma riskini taşır. Gramsci’nin yaklaşımına göre, sivil toplum ve devlet arasındaki ilişki, yalnızca bir çatışma ya da muhalefet ilişkisi olarak görülemez. Türkiye’de de sivil toplum, bir hegemonya mücadelesinin alanıdır ve devlet ile sivil toplum arasında karşılıklı etkileşim vardır. Bu etkileşim, devletin sadece

zorlayıcı bir güç olmadığını, aynı zamanda sivil topluma nüfuz ettiğini gösterir (Dikici Bilgin, 2009).

1990'lar ve 2000'ler boyunca ise hem toplumsal krizlerin hem de AB'ye adaylık sürecinin etkileri Türkiye'deki sivil alana, adaylığın gerektirdiği yasal düzenlemeler ve Türkiye'ye yapılan mali yardımlarda bu alana öncelik verilmesiyle "projelendirilmiş" sivil toplum etkinliklerinin artması olarak yansır (Keyman ve İçduygu, 2003). Sivil toplumun Türkiye'deki bu dönüşümü Şubat 2001 Ekonomik Krizi, Kasım 2002 Milletvekili Seçimi ve Türkiye-AB ilişkilerini kuvvetlendirme süreci -anaakım anlatıda- Türkiye'de "demokratik bir başlangıca işaret ettiği düşüncesi" ile birlikte anılır (Keyman ve İçduygu, 2003; Keyman, 2006; Keysan, 2019; Tanca, 2019). Türkiye'nin Helsinki Zirvesi'nde (1999) aday ülke statüsü alması ve akabinde Kopenhag Kriterleri'nin siyasi boyutlarını karşılamak için gerekli reformlara önemli bir siyasi ilgi gösterildi (Keyman ve İçduygu, 2003: 224). Böylece Türkiye, AB öncülüğünde bir "sivil toplum geliştirme" sürecinden geçti:

Sivil toplumun bu görevi, AB tarafından 6 Ekim 2004 tarihinde duyurulan ve yayımlanan *Türkiye İlerleme Raporu* 'nda açıkça belirtilmiştir. Bu raporda, Türkiye'nin tam üyeliği ile ilgili olan 17 Aralık 2004 kararında da olduğu gibi, sivil toplumun özellikle Türkiye ve AB üye ülkeleri arasında var olan, Türkiye'nin kültürel kimliği ve demokrasi ve ekonomik refah noksanlığı hakkında olan "Türkiye şüphesi" söylemleri yok etmeye yönelik gerekli sosyal ve kültürel diyalog bağını yaratmadaki rolü düşünüldüğünde, sivil toplum Türkiye'nin Avrupa'ya entegrasyonu için gerekli ana toplumsal aktör olarak ele alınmıştır (Keyman, 2006: 33-34).

STK'ların Türkiye'deki yapılanması için bir başka mihenk taşı ise 1999 Marmara Depremi olarak vurgulanır. Bu deprem, devlet tarafından yerine getirilmesi gereken kimi sorumluluk ve görevlerin sınındığı bir zemin oluşturdu, topluma devletin aslında neoliberal politikalarla gittikçe çekilen refah devletinin sonucu olarak bu sorunlarla baş etme konusunda gittikçe zayıfladığını gösterdi ve karşı karşıya oldukları sorunların etkin ve verimli çözümü için sivil toplum kuruluşlarının gerekli olduğu yönünde bir inanın yapıtaşlarını ördü (Keyman ve İçduygu, 2003; Bikmen ve Meydanoglu, 2006). 1999 depremi Türkiye'deki STK'ların hem dünyanın farklı yerlerinden gelen STK'larla birlikte çalışmalarına, hem STK'ların kullanabilecekleri kaynakların Türkiye'ye gelmesini hızlandırmaya hem de sivil alana ilişkin yabancı kuruluşların kullandıkları terminolojinin alandaki STK'lar tarafından duyulmasına ve değerlendirilmesine yol açtı (Yurttagüler, 2013). Sivil topluma yüklenen ve aradan geçen

zamanlarla birlikte daha fazla eleştiri alan “toplumu demokratikleşme misyonu”nun yükselişi, STK’ların hem kavramsal olarak kurgulanması hem de sayılarının artması süreciyle başat gitti. Laden Yurttagüler, 1994’te başlayan ve 2004 yılına kadar devam eden sempozyumlarda, “sivil toplum kavramından, gönüllüğe, yerel yönetimlerin STÖ’ler ile ilişkilerinden, proje odaklı yaklaşımın STÖ’lere etkilerine kadar pek çok farklı konuda tartışma sürdürüldüğünü” söyler (Yurttagüler, 2013: 22).

Sivil toplum yapılarına dair bu genişlemenin yarattığı heyecana ve katılımcılık, demokrasinin kuvvetlenmesi gibi tartışmalara hem devlet-sivil toplum hattı üzerine yapılan çalışmalarda hem de çeşitli toplumsal hareketler ekseninde eleştirel yaklaşanlar da vardır (bkz: İpek Can, 2007; Arı, 2018; Güngen ve Erten, 2005). Feminist hareketten 90’larda sayıları artmaya başlayan STK’lara ve STK’laşmaya dair gelen, aşağıda daha ayrıntılı biçimde takip edeceğim sivil toplumun kendi içinde var olan güç ilişkileri, özel alan-kamusal alan ayırımına dayanan sınırlarının sürekliliği gibi eleştirilerin yanı sıra, 1980’lerden sonra daha görünür olan Kürt hareketi ve İslami hareketleri doğrudan demokrasinin güçlenmesi ile eş sayan bakışın sivil toplumu çok genel ve özsel bir kategori olarak ele aldığı, sivil toplumun içindeki farklı aktör ve pratikleri görmezden geldiği söylenir (Keysan, 2019; İpek Can, 2007: 96).

Bugün, aşağıda somutlaştırmaya çalışacağım üzere, Türkiye’deki STK’ların farklı hareketlerle ilişkili olarak oldukça heterojen biçimde faaliyet yürüttüklerini görürüz. Sivil toplum ve STK’ların, devletle, birbirleriyle ve farklı aktörlerle ilişkileri, iç işleyişleri, içinde ücretli/ücretsiz emek veren kişilerin, toplumsal hareketlere ve siyasete eklemelenme biçimleri farklılaşır ve buradaki ilişkileri takip etmek ayrıntılı bir analiz gerektirir. Bu analize doğru ilerlemeden bir durak önce ise, STK’ların artışı, yükselişi ve genişlemesi noktasında yani 2000’lerde bıraktığım tarihi bugüne taşımak isterim.

Sivil toplumun ve STK’ların da ötesinde, Türkiye’deki insan hakları hareketi, 1980’lerden günümüze uzanan süreçte, “ağır hak ihlallerine, cezasızlık politikalarına ve devlet kaynaklı suçlara karşı verilen bir mücadele deneyimini” temsil eder. Zamanla farklı toplumsal kesimlerin katılımıyla çeşitlenen bu hareket, kadınların ve LGBTİ+ bireylerin insan hakları mücadelesine dahil olma pratiklerini, bu süreçte yaşanan gerilimleri, yakınlaşmaları ve uzaklaşmaları da barındırır.

Tüm bunlarla birlikte bugün, Türkiye’deki sivil toplum alanını canlandıran 20 yıl önceki açıklığın ters yönünde bir hareketlilikten bahsedebiliriz (Kaya ve Ögünç, 2020). Özellikle son on yıldır, otoriter devletlerin muhalif hareketlerin tüm alanlarını gittikçe daha fazla sınırlamak üzere gösterdikleri çaba karşımıza çıkıyor (age). Son yıllarda sivil toplumun kutuplaştığı, devletin kontrolü altında kaldığı ve daha çok hizmet sunumuna yöneldiği görülür. Bu süreçte, sivil toplumun demokratik katılım ve politika yapımındaki rolü zayıflarken, yerel düzeyde siyasi aktörlerle çıkar temelli bağlar kurduğu da dikkat çeker. Sivil toplum; rejimi eleştirmek, alternatif politikalar önermek ve muhalif sesleri mobilize etmek için sınırlı fırsatlar barındırır. Rejimin uyguladığı seçici ödül ve cezalandırma mekanizmaları ise sivil toplumu bölerek etkisini sınırlandırmıştır (Yabancı, 2019).

Eleştirel/muhalif STK’lara dair bu sıkışma, 2013 Haziranı’ndaki Gezi Parkı protestolarının bastırılma biçimiyle görünür olmaya başlar. Gezi Parkı protestoları hükümetin otoriter tavrına, artan polis şiddetine, kadınların haklarına yönelik müdahalelere, kentsel alanların metalaştırılmasına ve muhalefete karşı despotik tutumuna bir tepki olarak doğmuş ve hızla ülke genelinde milyonlarca insanın katıldığı geniş çaplı bir harekete dönüşmüştür. Protestolar, geleneksel siyasi kanalların ötesinde, sivil toplum içinde yeni katılım yolları ve halk meclisleri gibi alternatif mekanizmalar geliştirme ihtiyacını ortaya koymuştur. Ancak, hükümet bu talepleri dikkate almak yerine, protestocuları ve eleştirel sivil toplum unsurlarını "hain" veya "terörist" olarak etiketlemiştir (Öztürk ve Özer, 2015). Hükümet, sivil topluma iki yönlü bir strateji ile yaklaşır: Eleştirel ya da güvenlik kaygısı yaratan grupları sert bir şekilde bastırırken, hükümet yanlısı STK’lar oluşturarak bunları kendi politikaları doğrultusunda kullanır. Özellikle 2013 Gezi olayları sonrasında bu STK’lar, gençlik, eğitim, aile ve kadın politikaları alanlarında öne çıkan ayrıcalıklı bir grup oluşturmuştur (Yabancı, 2019).

2015 yılında barış sürecinin sona ermesinin ardından Kürt illerinde devletin uyguladığı şiddet ve savaş politikalarının yanı sıra, 15 Temmuz 2016’daki darbe girişimi sonrası ilan edilen OHAL dönemi bağlamında sivil toplumdaki devlet müdahalesi de sertleşir. Bu dönemin belirleyici unsurları, sivil toplumun yargı tacizleriyle karşı karşıya kalması, iktidarın baskı stratejileri ve bunun sonucunda ortaya çıkan örgütlenme biçimlerinde, politika üretme

araçlarında ve hareketler arası ilişkilerdeki dönüşümler üzerinden takip edilebilir (Gülen, 2021: 7).

3.2.2 Türkiye’deki STK’ların farklılaşan görünümüleri

Yaşama Dair Vakıf (YADA) tarafından hazırlanan raporun, Türkiye’deki STK’ları sınıflandırmayı amaçlayan bölümünde kuruluşlar; Özgüt, Siyasi Yönelimli, Hayırsever, Himayeci, Uzman, Yaptırma-Yaşatma-Güzelleştirme, Hemşeri, Sosyalizasyon, Kulüp, Yan Kuruluş, Meslek/Sektör Eksenli, Pazar Eksenli olarak tasniflenir (YADA, 2015: 20-25).¹² STK’lar kaynaklarının çeşitliliği, bulundukları ve faaliyetlerini sürdürdükleri mekânlar, ölçekleri, örgütsel yapıları, çalışanlarının emek süreçleri, ideolojik farklılıkları, kimlere yönelik çalışmalar gerçekleştirdikleri ve daha birçok unsurla birbirlerinden ayrılırlar.

Türkiye’de hak temelli örgütlerin temaları insan hakları, çevre, toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim, gençlik, engelliler, çocuk hakları, kültür/kültürel haklar, HIV ile yaşayan insanların hakları, hayvan hakları, yaşlı hakları, mülteci hakları ve kent hakkı olarak gruplanmaktadır (STGM, 2011, akt: TÜSEV, 2013). 1980 darbesi sonrasında kurulan ilk insan hakları kuruluşu olan İnsan Hakları Derneği’nin 1986’da kurulmasından bu yana hak eksenli STK’ların sayısı artmış, odaklandığı çalışma alanları çeşitlenmiş ve bu STK’lar ülkede bazı hakların genişletilmesinde önemli rol oynamıştır (TÜSEV, 2011b; akt: TÜSEV, 2013).

2009’da yayımlanan ve çoğunlukla YADA’nın yukarıdaki tasnifini kriteriz alan bir araştırmaya göre, Türkiye’de gönüllü kuruluşların (araştırma raporunda STK’lar yerine bu tabir kullanılır) en büyük kısmını hemşeri dernekleri oluşturur. Sosyalizasyon ve Yaptırma-Yaşatma-Güzelleştirme kuruluşları ise sırasıyla ikinci ve üçüncü sırada yer alır. Ancak bu tasnifin en çarpıcı bulgusu, savunuculuk faaliyetlerinde bulunan gönüllü kuruluşların diğerleriyle karşılaştırıldığında, sayıca oldukça az olmasıdır (Yeğen vd: 91; STGM, 2021).

Sivil toplum örgütlerinin (STÖ)¹³ temel hedef gruplarına baktığımızda, en önemli hedef kitlenin gençler olduğu, bunu çocukların izlediği görülmektedir. Özellikle eğitim ve

¹² Aynı raporun içinde de görüleceği üzere çeşitli tasnif yöntemleri olmakla birlikte, buradaki tasnif YaDa tarafından Türkiye’nin dinamikleriyle bir arada düşünülerek hazırlanmıştır.

¹³ Yukarıda da bahsi geçtiği üzere kimi politik saiklerle, bazı metinlerin/kurumların/kişilerin özellikle, “STK (Sivil Toplum Kuruluşu)” yerine “STÖ (Sivil Toplum Örgütü)” kullanımını tercih ettiğini görürüz, bu metinlerde kullanımı aynı şekilde bıraktım fakat ben daha yaygın kullanımın bu olduğunu fark ettiğim, “iddia edilen” bu politik farkın isim yerine pratikte/başka biçimlerde (örgütsel işleyiş, faaliyetlerin niteliği, örgüt içi

araştırmanın temel faaliyet alanı olarak öne çıkması göz önüne alındığında, bu durum şaşırtıcı değildir. Gençler ve çocukların ardından, yerleşim yeri sakinleri hedef gruplar arasında yer almakta ve bu durum, Türkiye’deki derneklerin büyük bir kısmını mesleki ve dayanışma derneklerinin oluşturduğunu düşündürmektedir. Son olarak, kadınların hedef gruplar arasında %17 oranında yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu, Türkiye’deki sivil toplumda kadın hareketinin etkisi ve gücü dikkate alındığında beklenen bir sonuç olarak öne çıkmaktadır (STGM, 2021).

STGM, 2021 yılında Türkiye’deki STÖ’leri; hedef gruplar, coğrafi kapsam, fiziki imkanlar, üyelik/gönüllülük/çalışanlar, yönetim, görünürlük, finansal durum bakımından tasnifleyerek STÖ’lerin genel niteliklerine ilişkin bir bakış sunmak istiyor. Bulgulara göre, STÖ’lerin çoğu insan kaynakları ve finansal kaynak bulma konusunda ciddi kısıtlamalar yaşıyor. Savunuculuk faaliyetleri genellikle sınırlı kalıyor ve karar alma süreçlerine etkili bir şekilde dahil olmakta güçlük çekiyorlar. Ayrıca, stratejik planlama, proje yönetimi ve izleme&değerlendirme gibi alanlarda kapasite geliştirme ihtiyaçları öne çıkıyor. Toplumla daha aktif ve stratejik bir iletişim kurma ve dijitalleşme/teknoloji kullanımına yönelik araçlarını artırmaları gerektiği ifade ediliyor (age). Bu çıkarımlar, hem yukarıdaki politik unsurlarla, hem uluslararası dinamiklerle, hem de STK’ların kendi arasında bile hızlıca değişebilen nüanslarla, alanın heterojenliği ile birlikte değerlendirildiğinde anlamlı hâle gelir.

Ben tezde özellikle, coğrafi kapsam açısından dernekleri ve vakıfları İstanbul ile sınırlayıp küçük-orta ölçekli STK’ları örnekleme dahil ederek bazı değerlendirme ölçütlerinin sabit olmasını sağladım çünkü Türkiye’deki STK’lar için daha önce yapılmış araştırmalarda da görüldüğü üzere alandaki dinamikler hem tarihsel olarak hem de halihazırda var olan yapılar arasında hızlıca değişebiliyor ve bir STK’daki emek süreçlerinin ne kadar adil ve eşitlikçi olduğunu belirleyen çok fazla/farklı değişken var.

emek süreçleri gibi) ortaya çıkabildiğini fark ettiğim, STÖ ve STK’nın aynı anlama geldiğini, alanın dışındaki birisi için aralarında büyük bir fark olmadığını düşündüğüm için STK’yı tercih ediyorum.

Küreselleşme, Türkiye’deki STK’ların yapılanmasını etkileyen bir başka dinamik olarak karşımıza çıkıyor ve uluslararası STK’ların faaliyetleri bunun en görünür yanlarından biri (Güner, 2019). Küreselleşmenin bir boyutu STK’ların ekonomik kaynaklarını nereden sağladıkları, yani “fonlar”la ilişkilidir. Dünyada, sivil toplum örgütlerinin temel maddi destek kaynaklarından biri Avrupa Birliği (AB) gibi uluslararası örgütlerin yarattığı fonlardır (Ryfman, 2006, s.75; akt: Güner, 2019). Buradaki eşitsiz dağılımın yanı sıra, AB, Birleşmiş Milletler gibi STK’lara hibe veren kurumlardan fon almak isteyen STK’lar, “uzun, meşakkatli ve kendi jargonu olan” formları doldurur ve çalışanlarının iyi bir yabancı dil bilme ya da bahsi geçen jargona aşina olma gibi niteliklere, “mesleki uzmanlıklara” sahip olmaları gerekir (age).

STK’ların hesap verebilirliği ve şeffaflığı ise yukarıdaki finansal gerekliliklerle de bağlantı olan bir başka mesele olarak karşımıza çıkıyor. “Proje temelli olan bu hizmet sağlayıcılığının ne derece adil, eşitlikçi ve düzenli bir şekilde yürütüldüğü, ne kadar kalıcı ve az maliyetli sonuçlar ürettiği, hizmet sunduğu topluluğun yararını temsil etme ve kamuya karşı hesap verme süreçlerinin belirsizliği”i alanda tartışılan konulardan biri (Ribot, 2004; Lewis, 2001; akt: Kendir, 2019: 72). Ayrıca, birçok sivil toplum projesi, belirli bir tema üzerine veri toplamayı ve bu verileri uluslararası kurumların kabul ettiği yöntemlerle raporlamayı hedefliyor. Zeren (2021), görüştüğü STK çalışanlarının bu tür bir profesyonelleşme sürecinin, hak ihlallerine uğrayan topluluklar ile sivil toplum aktörleri arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilediğini belirttiklerini aktarıyor. Çalışanlar, bu süreçte toplulukların detaylı hikâyelerinin geri plana atıldığını ve bunun yerine, uluslararası standartlara uygun raporlar hazırlamak için sayısal verilerin önceliklendirildiğini ifade ediyor.

Türkiye’deki STK’ların yapısı, finansal kaynakları, örgütsel dinamikleri ve politika üretme kapasiteleri, küresel ve yerel faktörlerin etkisiyle sürekli değişim gösteriyor. STK’ların sınırlı insan ve mali kaynaklarla faaliyet yürütmesi, savunuculuk kapasitelerini zayıflatırken, uluslararası fon mekanizmalarına bağımlılık, örgütlerin işleyişini ve önceliklerini belirleyen önemli bir unsur haline geliyor. Öte yandan, proje bazlı çalışma modeli, hak savunuculuğunun uzun vadeli etkilerini sınırlarken, topluluklarla kurulan ilişkileri dönüştürüyor ve nicel verileri öne çıkararak öznel anlatıları geri plana itiyor. Tüm bu

dinamikler, Türkiye’deki STK’ların hem iç işleyişini hem de toplumsal değişim yaratma kapasitelerini belirleyen unsurlar olarak karşımıza çıkıyor.

3.3 Hak Temelli STK’larda Emeğin Belirgin Unsurları

Türkiye’deki sivil toplum kuruluşlarının sayısının artmasıyla beraber bu kuruluşların bir “iş piyasası” da oluşturduğunu görürüz. 2000 yılı ve sonrasında özellikle hak temelli çalışmak üzere faaliyete geçmiş STK’lardaki “proje bazlı” işler artmış, çeşitli ölçeklerdeki bu kuruluşların sağladığı istihdam imkânları çoğalmaya başlamıştır (Keyman ve İçduygu, 2003). Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü’nün verilerine göre 2013’te 31.494 tam zamanlı, 57.811 proje zamanlı, 2.880 yarı zamanlı çalışanın istihdam edildiği sivil toplum kuruluşlarında, 2022’de 45.737 tam zamanlı, 33.138 proje zamanlı, 5.569 yarı zamanlı çalışana evrildiğini görüyoruz.¹⁴ Ayrıca aynı istatistiğe göre 2013’te 63.010 gönüllü, 29.175 maaşlı çalışan varken, bu sayı 2022’de 39.399 gönüllü ve 45.046 maaşlı çalışana doğru hareketlenmiştir.

Türkiye’de sivil toplum kuruluşlarında (STK) çalışan kadınlar ya da non-binary bireyler hakkında kapsamlı bir veri bulunmamakla birlikte, bu alanın, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ağırlıklı olarak kadın emeğiyle şekillendiği görülmektedir (Themudo, 2009; Bernal ve Grewal, 2014). Kadınlar, bu sektörde farklı sektörlerde yaşadıklarına benzer şekilde kayıt dışı çalışma, esnek çalışma saatleri, düşük ücret, sosyal güvencesizlik, ayrımcılık ve cinsiyetçilik gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Yaman Öztürk ve Dedeoğlu, 2010; KEİG, 2014; Özar, 2021). Ayrıca, pek çok STK’nın “toplumsal cinsiyet politika belgesi”ne sahip olması, bu kuruluşların feminist hareketin sorunlarına ve kadın emeğinin sömürüye maruz kalmasına karşı duyarlı oldukları algısını yaratabilir. Ancak bu algı, kurum içindeki ayrımcı uygulamaların fark edilmesini ve tartışılmasını engelleyebilir (Zeren, 2021). Öte yandan, sivil toplum alanında sendikalaşma girişimleri oldukça sınırlı ve yeni olduğundan, kadınlar bu alanda güvencesiz çalışma koşulları, ayrımcılık ve işçi hakları ihlalleriyle karşılaşmaya daha açık hale gelmektedir.

¹⁴ <https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-gore-derneklerdeki-calisan-sayilari>

Alandaki emek süreçleri, çalışanların politik tutumlarının ve duygularının işle ilişkisi, bakım emeği/duygusal ve duygulanımsal emek, saha işi/ofis işi ayrımı ve ilişkisi, iş tanımlarının belirsizliği, yabancılaşma, iş üzerindeki hakimiyetin uçlara yaslanması, kişisel zaman-iş zamanı ilişkisi, yatay örgütlenme iddiası gibi alanlarla ilişkilendirilir (Pozniak, 2020; Zeren, 2021). Aşağıda güvencesizlik ve gönüllülük alt başlıkları ile bu alandaki dinamikleri ve emek süreçlerinin pratiklerini ayrıntılandırmaya çalışıyorum.

3.3.1 Güvencesizlik

Neoliberal politikaların etkisi ve refah devletinin küçülen rolü hem sivil toplumun hem de güvencesiz çalışmanın daha görünür ve tartışılır hâle gelmesine neden olan koşulları yaratmıştır. Sivil toplum kuruluşlarının büyümesi ile güvencesiz çalışma pratiklerinin artışı, tarihsel olarak birbirine paralel bir şekilde ilerlemiş, bu iki olgunun iç içe geçmiş yapısını daha belirgin hale getirmiştir. Bu ilişki ve karşılıklı etkileşim, yalnızca bu bölümde özetlenmekle kalmayacak, tez boyunca ayrıntılı biçimde ele alınacaktır. Şimdi ise güvencesiz istihdamın temelini oluşturan yapısal koşullara kabaca bir çerçeve çizerek bu tartışmanın zeminini hazırlamayı amaçlıyorum.

Güvencesiz çalışma/istihdam, yoğunlukla İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, 1950'lerden itibaren tedavülde olan bir kavramdır. 1970'li ve 80'li yıllarda, “Fordizmin katılıklarıyla açıktan çatışma içinde” olan esneklik ve akışkanlık; örgütlü işçi hareketinin zeminini sarsarak ekonomik, toplumsal ve politik alanlarda bugüne uzanan köklü bir yeniden yapılanma sürecine işaret eder (Harvey, 2012: 170-171). İstihdama ve çalışma koşullarına dair güvencesizlik teriminin kullanımı, 1990'lardan sonra, özellikle 2008 Ekonomik Krizi'nden sonra yaygınlaşır (Gutiérrez-Barbarussa, 2016). Geçici ve yarı zamanlı istihdam (bu tip çalışmanın gönüllü karakterinin değişmesi) gibi istihdam biçimleri ile daha görünür hâle gelen güvencesiz çalışma; zamansal (kısa süreli çalışma), örgütsel (zor çalışma koşulları), ekonomik (düşük ücretler), gündelik yaşama dair (sosyal korumaya erişim büyük ölçüde yok olmuştur) birçok boyut içerir (Frade, Darman ve Laparra, 2004: 10, 13). Güvencesiz istihdamın temel görünümü “çalışan yoksul” insanlar, sosyal haklardan mahrum olma ve işte daha az özerkliğidir (Duell, 2004).

İşgücü piyasasının esnekliği, sanayisizleşme (hizmet sektörünün büyümesi), sendikaların gücünün azalması, sosyal korumanın olmaması, güvencesiz istihdamın görünür nitelikleri olarak değerlendirilebilir (ILO, 2011b). İlk olarak, sendikal gücün azalması, sosyal haklar, sosyal koruma, çalışma süreçleri üzerindeki kontrol ve pazarlık olanakları açısından güvencesiz istihdamı etkilemektedir (Duell, 2004: 42). Sendikaların etkili örgütlenmesi ve uluslararası ilkelerin ulusal bağlama bazı uyarlamaları, güvencesiz istihdamın azalması için çok önemli görünmektedir (ILO, 2011b). İkinci olarak, 1980'lerden sonra, kapitalizmin değişen boyutları ve Avrupa'da işgücü piyasalarının esnekliğinin artması, güvencesiz istihdamın ana nedenlerinden biri olarak kabul edilebilir (Duell, 2004; Gutierrez-Barbarussa, 2016; ILO, 2011b). Refah devleti rejimlerinin ve endüstriyel ilişkiler sistemlerinin yerini alan sistemler “esneklik-güvenlik-kalite” rejimleri olarak adlandırılır (Frade, Darman ve Laparra, 2004: 14). Avrupa'da güvencesiz istihdam üzerine yapılan araştırmalar, hizmet sektörlerinin büyük ölçüde güvencesiz çalışma koşullarıyla karakterize edildiğini ortaya koyar (age). GİG ekonomilerinde ise serbest mesleklere benzeyen ancak tam anlamıyla serbest meslek sayılmayan iş modellerinin, istikrarsız koşulları hızla artırdığı gözlemlenmektedir (Lewchuk, 2017: 3).

Güvencesizlik özellikle Guy Standing'in *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf* isimli anadilinde 2011'e tarihlenen metni ile başka bir düzlemde konuşulmaya başlandı. Standing bu metinde prekaryayı, güvencesiz istihdamdan ve “çalışan yoksullar”dan fakat belki de en önemlisi proletaryadan ayırır (ayırmak gerektiğini de söyler) (Standing, 2020: 25). “Küreselleşmenin çocuğu” olarak nitelediği prekarya, tıpkı proletarya gibi bir sınıf özelliği taşır (henüz kendi için bir sınıf olmasa dahi). Marxist literatürde sınıf üretim ilişkileri üzerinden tanımlanır, üretim araçlarını elinde bulundurmayan proletarya, sermayeye sahip olanlara emeğini satar. Standing, bu en geniş tahlili Weberyen yönde değiştirir; sınıf kavramsallaştırması ve sınıf mücadelesinin gerekliliğini kabul etmekle birlikte sınıfları, mensuplarının statülerini de hesaba katarak çoğaltır. Standing bahsi geçen metninde prekaryanın ne olduğu/kimlerden oluştuğu meselesi (“kariyerleri olmayan geçici işçiler, göçmen kısmi vatandaşlar, hayat mücadelesi verirken kriminalize olmuş kişiler ve sosyal yardımla yaşamak durumunda olanlar” ancak kesinlikle bu kadarla sınırlı olmadığını, prekaryanın sınırlarını net olarak belirlemenin mümkün olmadığını da belirtir) kadar neleri kapsamadığı üzerinde de durur

(age: 32). Bu minvalde tahlilinin proletaryayı belirli bir tarihsellik ve coğrafi konumla sınırladığı, onun yerine önerdiği prekeryanın tanımının ise oldukça belirsiz olduğu yönünde eleştiriler almıştır (Oğuz, 2011).

Bu çalışmada, Standing’in prekarya tanımından yola çıkmıyorum.¹⁵ Onun yerine, güvenceli ve güvencesiz çalışmaya dair ortaya koyduğu görünümünden yardım almak istiyorum. Standing, “sanayi vatandaşlığı” adını verdiği, sosyal demokratların, işçi partileri ve sendikaların, işçi sınıfı için izlediği siyasetin kapsamına giren emeğe dair yedi tip güvence sıralar: Emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, iş güvenliği, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, gelir güvenliği, temsil güvenliği (Standing, 2020: 26). Ben de tez boyunca bahsi geçen bu alanlarda STK’larda çalışan kadınların emeğinin ne kadar güvenceli olduğu üzerine, alandaki uygulamalar vesilesiyle düşünüyorum.

Lauren Berlant, güvencesizler diye bir sınıf olacaksa temelde duygulanımsal bir sınıf olması gerektiğini söyler, çünkü “insanları o duruma sokan ekonomik ve politik süreçler yerelliğe, toplumsal cinsiyete, ırka, sınıf geçmişine ve politik ayrıcalık sahibi olmaya, mevcut devlet kaynaklarına erişime ve becerilere dayalı eşitsizlikleri yapılandırmaya devam etmektedir” (Berlant, 2024: 289-290). Güvencesizlik, sadece ekonomik zorluklarla sınırlı değildir; toplumsal ilişkiler, gündelik duygulanımsal durumlar ve politik süreçlerle de şekillenir ve buralarda değişimler yaratır. İyi yaşam vaadi artık, yukarıda da bahsi geçen somut veçhelerinin yanında, duygulanımlarla dolaşımda olan ve bedenlere sirayet eden, “tarihsel şimdi”yi ele geçiren güvencesizlik deneyimini maskeleyemez (age). Berlant, geleneksel güvence sistemlerinin ve ideolojilerin çöküşü sonrası, insanların güvencesizliğe rağmen bu sistemlere neden tutunmaya devam ettiklerini sorar. İyi bir yaşam umuduyla bağlandığımız nesneler (örneğin toksik ilişkiler, güvencesiz iş, işlemeyen sistemler) aslında bizi bu umuttan mahrum bırakır. Berlant, “bireysel duyguların aynı zamanda kolektif olduğunu ve ekonomik krizin, fantezinin yeniden üretimindeki krizle buluştuğunu” söyler. Bunun, “iyi yaşam”

¹⁵ Bunun iki sebebi var. Birincisi, kavrama yapılan Marxist eleştirileri takip ediyor olmam. İkincisi ise, Standing’in prekeryayı tanımlarken, “mensuplarında iş temelli bir *kimlik*” bulunmadığına, “istikrarlı birtakım pratikler içine kök salmış mesleki bir cemaate ait olma, etik kurallara ve davranış normlarına sahip olma, mütakabiliyet ve dayanışma gibi duygulara sahip olmadıklarına” dair yaptığı çıkarımın, tam da STK’larda çalışanların bu alanlardaki konumlarına dair düşünen bir tezin kapsamının dışında kalması (Standing, 2020).

biçimlerinin azalması ve zayıflaması sonucunu doğurduğundan bahseder ve dönüşümün de ancak “yeni yaşam biçimleri hayal etmek”le imkânli olabileceğini düşünür.¹⁶

Bu teze de konu olan biçimde, güvencesizliğin özellikle genç işçiler, göçmenler ve kadınlar için zorlayıcı olduğunu görürüz (Lewchuk, 2017). Feminist akademisyenler, güvencesiz istihdamın toplumsal cinsiyet üzerindeki etkilerine dikkat çekerek, bunun özellikle kadınlar ve kadınların ağırlıklı olduğu bakım gibi sektörlerdeki etkilerini vurgular. Tezin ilk bölümünde de bahsedildiği gibi, bakım emeğine dayalı işler düşük ücretler/düşük statü ile ilişkilendirir ve güvencesiz istihdam yalnızca düşük ücretlerle sınırlı değildir. Yarı zamanlı çalışma (part-time) da kendi başına “güvencesiz” olarak değerlendirilemez fakat iş istikrarsızlığı (işte kalma süresi ve işsizlik deneyimi) ve/ya düşük ücretlerle örtüştüğünde, bu durum daha yüksek bir güvencesiz istihdam riskine işaret eder (Jokela, 2019).

Ev ve bakım işlerinin kadınlara yüklenmesi de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürmesine ve kadınların istihdama katılımı ile sosyal ve kişisel faaliyetlerini sınırlayan bir engel oluşturmaya devam eder (İLO, 2024). Esnek çalışma modelleri, iş ve özel yaşam dengesini destekleyebilecek bir çözüm olarak sunulsa da genellikle “kadınlara özgü” bir seçenek olarak görülür ve bu durum toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmeye devam eder. Ayrıca, düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşan esnek çalışma biçimleri, cinsiyet eşitliğini sağlamaktan çok, kadınların güvencesiz işlerde çalışmasına neden olur. Esneklik ile güvenceli iş arasında yeni bir denge kurulmasını hedefleyen politikalar ve çalışan hakları açısından var olan boşlukların kapanması, kadınların bakım sorumluluklarını desteklemek ve iş-yaşam dengesi sağlamak için elzem addedilir (age).

Sivil toplum alanındaki güvencesizlik; yarı-zamanlı ve proje bazlı çalışma, düşük ücretler, esnek çalışma, çalışma saatlerinin belirsizliği, emekli olma ihtimalinin/sosyal güvencelerin azalması, “çoklu kariyer”e mecbur kalma, iş tanımlarının muğlaklığı, fon verenle ilişkilerin iş üzerindeki belirleyiciliği, iş tanımlarının muğlaklığı, siyasetten doğrudan etkilenme gibi taraflarıyla görünür olur. Paweł Mikołajczak (2021), Polonya’da yürüttüğü araştırmada, STK’ların çoğunlukla esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerini (örneğin, tek seferlik sözleşmeler) tercih ettiğinden bahseder. STK’ların, ticari sektörde güvencesiz istihdama

¹⁶ <https://textumdergi.net/zalim-iyimserlik-uzerine/>

karşı mücadele eden yapılar olmasına rağmen, kendilerinin de bu sorundan etkilendiği vurgular. COVID-19 pandemisi ve ekonomik zorlukların, STK'ların istihdam politikalarını olumsuz etkilediği belirtir (age).

Yürüttüğü bir araştırma çerçevesinde Türkiye'deki STK çalışanlarıyla mülakatlar gerçekleştiren Ülker Sözen ise, diğer sektörlerde olduğu gibi sivil alanda da aşırı çalışma, düşük ücretler, güvencesizlik ve maaş politikasındaki eşitsizlikler olduğunu ve bu sorunların pandemi koşullarında evden çalışma düzeniyle birlikte arttığını söylüyor. Mobbing, ayrımcılık, yaş hiyerarşisi ve karar alma süreçlerindeki gayri demokratik uygulama örneklerinin STK'larda da gözlemlendiğinden bahsediyor (Sözen, 2021)¹⁷ Sözen'in de içinde bulunduğu Sivil Alan Dayanışması (SAD) ve Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi'nin Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarındaki emek süreçlerine ve burada karşılaşılan sorunlara dair STK'larda çalışanlarla yaptığı mülakatlar neticesinde ortaya çıkardığı *Türkiye'de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu Araştırması* raporunda, düşük ücretler, sigortasız çalışma, projedeki insan kaynağı bütçesinin sivil toplum çalışanın ücretinden kurum tarafından geri iade talebi veya maaşının sigortada daha düşük gösterilmesi, kurumsal ve/veya finansal kapasiteyi geliştirmek amacıyla insan kaynağı bütçesindeki çeşitli kalemlerin kurum yararına başka kalemlere aktarılması, proje bazlı çalışma nedeniyle güvencesizlik, proje bazlı ve sözleşmeli çalışma nedeniyle kıdem tazminatı hakkının elde edilememesi, esnek çalışma, fazla mesainin tanınmaması/ ücretinin yatırılmaması, sosyal hakların yetersizliği, oldukça kuvvetli ve kısıtlayıcı denetleme mekanizmalarının varlığı, gönüllülük ve aktivizm üzerinden yürütülen duygusal sömürü, özellikle kadın ve LGBTİ+ çalışanların maruz kaldığı ayrımcılık ve mobbing alandaki güvencesizliğin ne kadar derin olduğunu anlamamızı sağlıyor (Universus, 2021). Ayrıca kısa dönemli, proje bazlı ve gönüllü çalışma gibi dinamikleri barındıran sivil toplum alanında, çalışan hakları söz konusu olduğunda İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu ile tanımlanmış haklar olsa da çoğu zaman işveren tarafından hazırlanan sözleşmenin inisiyatifine bırakılıyor

¹⁷<https://www.sivilsayfalar.org/2021/05/24/turkiyede-sivil-toplum-calisani-olmak-1-duzenleme-orgutlenme-ve-dayanisma-ihitiyaci/>

ve gönüllü çalışmanın sınırlarına ve mahiyetine dair hiçbir anayasal düzenleme bulunmuyor (age).

Bu kısımda, post-fordist dönemde emeğin giderek güvencesizleşmesinin, sivil toplum alanındaki çalışma biçimleriyle nasıl bir arada düşünülebileceği ve bu sürecin toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerindeki etkilerini tartıştım. STK'lardaki düşük ücretler, sosyal güvencelerin eksikliği, esnek çalışma biçimleri ve ayrımcılık gibi yapısal sorunların, kadın emeğinin değersizleştirilmesi ve güvencesizliği ile de tarihsel bir ilişkisi vardır. Tezin sonraki bölümlerinde, bu sorunların farklı bağlamlarda/yapılarda kadınların iş deneyimlerini nasıl şekillendirdiğine eğileceğim. Güvencesizliğe dair bugünkü kuvvetli pratiklerle birlikte, kimi STK'ların kaynak sınırlılıkları olmasına karşın bu hak kayıplarına dönük üretebildikleri stratejileri ve bunun nedenlerini de izlemeye çalışıyorum.

3.3.2 Gönüllülük

Sivil toplum alanındaki emek süreçlerini etkileyen en önemli unsurlardan birinin “gönüllülük” olduğunu söyleyebiliriz. Gönüllülük, tanımının ve pratiklerinin, birbirine birçok açıdan benzer görünen örgütlenmeler açısından dahi çok farklı olabildiği bir emek türü olarak karşımıza çıkıyor. Gönüllülük; karşılıksız, sosyal fayda amacı güden, zorunlu olmayan bir sivil katılım biçimi olarak tanımlanıyor ve sivil toplum alanının temel taşlarından biri olarak görülüyor (Penner, 2004; Lyons, 2000; akt: Aygüneş, 2022). İLO'nun gönüllü çalışmanın “değerini ölçmek” gayesiyle ortaya çıkardığı *Manual on the Measurement of Volunteer Work* isimli rehberinde, gönüllü çalışma, “ücret ödenmeyen, zorunlu olmayan çalışma; yani bireylerin, bir organizasyon aracılığıyla veya doğrudan kendi haneleri dışındaki kişiler için ücret almadan yaptıkları faaliyetlere ayırdıkları zaman” olarak tanımlanıyor (ILO, 2011a).

Gönüllülük aynı zamanda tanımı ve unsurları ile birçok tartışmanın odak noktasında bulunuyor. Gönüllünün emek- zaman- ücret ilişkisi, politik konumlanışının yürüttüğü çalışmalara ve içinde bulunduğu örgütle ilişkisine etkisi, STK'ların hizmet ürettiği hedef grupla ilişkisi gibi konular bu tartışmaların uzun zamandır var olan hatlarından bazıları. Aynı zamanda bu tez için önemli olan bir başka husus, STK'larda çalışanların yarı gönüllü- yarı

profesyonel biçimde konumlandığı ve iş süreçlerinin içinde sınırlarını tanımlamanın çok zor olduğu bir gönüllülük çeşidinin görünür olmasıdır.

Yurttagüler (2013)'e göre, “1990’lar sivil alanın, sadece kavramsal olarak ya da kaynakların artmasıyla gelişmesine tanık olmadı. Tüm bu gelişmeler yaşanırken, gönüllülük, daha fazla insanın sivil alana girmesiyle birlikte görünür ve tartışılan bir kurum haline geldi”. Gönüllülük, görünürlüğü artan, tanımlanmasına ve sınırlarının çizilmesine ihtiyaç duyulan bir kavram olarak 2000’lere taşındı (age: 22). Yurttagüler, 2000’lerdeki gönüllülük tartışmalarını iki farklı bölüme ayırır. Çoğunlukla, “kime gönüllü denileceğinin” önemli olduğu bir tartışma hattı yürür. Bu hatta, yalnızca tüzel kişiliği olan kurumlarda faaliyet gösterenlere mi gönüllü denileceği, inisiyatiflerin de bu alana dahil edilip edilmeyeceği, üye ve gönüllü arasındaki farklar, gönüllü kişinin sivil toplum örgütü ile kurduğu ilişkinin “derinliği” gibi meseleler konuşulur fakat bu hattın en önemli belirleyeni gönüllülük ile para arasındaki ilişkidir (age: 23). Yurttagüler, 2013 yılında *gönüllünün emeği, deneyimi ya da zamanı konusunda ücret almaması konusunda artık bir ölçüde uzlaşıldığını* fakat 2000’lerin başında bunun halihazırda üzerinde tartışmalar olan bir konu olduğunu söyler (age).

Yurttagüler, gönüllülüğü yurttaşlıkla birlikte tartıştığı ve Türkiye’deki izlerini sürdüğü yazısında “yurttaşlık, sosyal bilimler yazınında, farklı perspektiflerden ve farklı ajandalarla tartışılmaya çalışılan bir kavram olsa da ortaklaşılan noktasının yurttaşlığın bir statü olarak ele alınması” olduğunu söyler (Yurttagüler, 2013). Yurttaşla devlet arasındaki ilişkiyi Marshall, haklar üzerinden tanımlarken, Kymlicka ve Norman “etkinlik alanı” ve “katılımı” öne çıkarırlar (age). Bu katılım STÖ’ler aracılığı ile etkinleşebilir, bireyler hizmet odaklı STÖ’lerde gönüllü çalışabilir ya da karar verme ve/ya politika yapma süreçlerinde aktif olabilirler (age). Gönüllülüğün hizmet temelli ve savunuculuk temelli STK’larda ortak olarak, “kendinden farklı olanla karşılaşma”, “dezavantajlı gruplarla çalışma”, “yoksullukla tanışma”, “kültürlerarası öğrenme” gibi toplumsal işlevleri toplumsal katılım ile ilişkilendirilir (age: 24). Fakat gönüllüler ile “hedef grup arasındaki ilişkinin mahiyeti, 2010’lardan itibaren daha sıklıkla tartışılmaya başlanır. Gönüllülerin yeterli ve gerekli eğitimleri almamışlarsa ya da uzman değillerse hem kendilerinin hem de hedef grubun zarar görmesi ihtimali bulunduğu üzerine de uyarılar gelmeye başlar. Ayrıca savunuculuk odaklı

örgütlenmelerde ve özellikle kadın ve LGBTİ mücadelesinde yer alanların bir kısmının kendini gönüllü değil aktivist olarak tanımladığı görülür (age).

Gönüllülük ve aktivizmin kavramsal olarak farklı sivil katılım biçimleri olarak tanımlanması gerektiğine dair tartışmalar süregelir ve sosyal faydaya yönelik sevgi veya sorumluluk duygusuyla motive edilen, yardım etme ile ilişkilendirilen, kamu yararına olan bir boş zaman etkinliği olarak tasvir edilen gönüllülük, aktivizm ile kıyaslandığında daha güçsüz bir kavram olarak algılanmaktadır (Henriksen ve Svedberg 2010, akt: Aygüneş, 2022). Buna karşılık aktivizm daha sıkça, toplumsal değişim için çabalayan, politik tarafları güçlü bir sivil katılım biçimi olarak tanımlanır (Aygüneş, 2022).

Gönüllülük, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarla ilgili çalışmalarla ilişkilendirilirken ve insanların yaşamlarını değiştirmeyi hedef aldığı düşünülürken, aktivizmin daha çok toplumsal hareketlerle ilgili çalışmalarla ilişkili olduğu ve yapıları değiştirmeyi hedef aldığı düşünülür (Musick ve Wilson 2008, 23; Zlobina, Dávila ve Mitina 2021). Gönüllülük; “hafifletmek”, “toplumsal sorunlara kısa vadeli çözümler” gibi kavramlarla tartışılırken aktivizm, “önleme”, “toplumsal sorunlara uzun vadeli çözümler” gibi ifadelerle bir arada anılır.

Aktivist barikatları yönetir, yürüyüşler yapar, gösteriler yapar, boykot yapar, grev yapar, dilekçe imzalar ve binaları işgal eder; gönüllü çalışma, "sıradan insanların yaşamlarında kusurlarını sert ve adaletsiz bir şekilde ifade eden resmi bir ekonomik sistemin talihsiz sosyal dışlıklarıyla uğraşan" bir "temizleme" faaliyetidir (Milroy ve Wismer 1994:74; akt: Musick ve Wilson 2008). Bir örnek vermek gerekirse, mentorluk yaptığı kişilerin okuma yazma bilmemesinin ırkçılıktan kaynaklandığını bilen bir okuma yazma öğretmeni, bu öğretme faaliyetine devam edebilir ve aynı zamanda azınlık mahallelerindeki eğitim olanaklarının iyileştirilmesine dahil olmanın yollarını arayabilir ve böylece bir aktivist olabilir. Öte yandan bir gönüllü, AIDS hastalarının tedavisini iyileştirmek için düzenlenen ve aktivist olarak dahil olabileceği siyasi kampanyaların farkında olmasına rağmen, AIDS'ten ölen insanlarla bir yardım ilişkisi kurarak AIDS'le “savaşmayı” seçebilir (Chambre 1995; akt, Musick ve Wilson, 2008):

Değişen toplumsal koşullar ile hizmet sunumu arasındaki bu ayrım siyasetin yerel dilinin bir parçasıdır. Ulusal Kadın Örgütü Kadın ve Gönüllülük Çalışma Grubu tarafından yayınlanan

Gönüllülük ve Kadının Statüsü: Bir Pozisyon Belgesi'nde, "değişim odaklı" gönüllülük (kurumun onayladığı) "hizmet odaklı" gönüllülükten farklıydı. Bu anlamda gönüllülük, "toplumsal sıkıntıları hafifletmek amacıyla devlet tarafından yeterince finanse edilmeyen sosyal hizmetleri ücretsiz emekle tamamlamayı amaçlıyor. Ayrıca halkın ekonomik ayrıcalıklarını ve gücünü azaltan huzursuzluğu susturarak, ulusun zenginliğinin daha eşit dağılımı yönündeki olası baskıyı da köreltiyor (Musick ve Wilson, 2008).

Bugün sivil toplum alanındaki örgütlenmelere baktığımız zaman, alanın gittikçe daha heterojen hale geldiğini (örgütlerin yapılarının çeşitlenmesi ve kişilerin bu yapılarla kurduğu ilişkiler anlamında) ve bu ayrımların silikleştiği durumlarla karşılaştığımızı söyleyebiliriz. Örneğin Aslı Aygüneş, Türkiye'deki feminist harekette aktif olarak yer alan kadınlarla görüşmeler yaparak ortaya çıkardığı tezinde aktivist ile gönüllüyü eş anlamlı sıfatlar olarak kullandığını, bunun sebeplerinden birinin görüşme yaptığı kadınların bu iki sıfatı çoğunlukla birbirinin yerine geçecek biçimde kullanması, bir diğeri ise kendini gönüllü ya da aktivist olarak tanımlayan kadınların tümünün çalışmalarının içinde "savunuculuk" faaliyetlerinin yer alması olduğunu belirtiyor (Aygüneş, 2022).

Zeren, sivil toplum alanında çalışan kadınlar ve LGBTİ+'larla yapılan röportajlar sonucunda kaleme aldıkları raporda çalışanların "bir kısmının sürdürdüğü çalışmaları ve mücadeleyi gönüllülük veya aktivizm olarak tanımlayıp emeği karşılığında herhangi bir ücret almazken bir kısmının ise yaptığı işi veya gösterdiği mücadeleyi düzenli bir getirisi olan profesyonel bir "iş" olarak icra ettiğini" belirtiyor (Zeren, 2021). Bununla birlikte, "ücretli ve ücretsiz emek veren kişilerin motivasyonlarını dile getirme yolları arasındaki temel ayrımın, kimisinin bu alanı bir para kazanma yöntemi olarak görmesi kimisininse daha etik yahut politik bir varoluş sahası olarak görmesi olmadığını" özellikle vurguluyorlar (age: 21). Ücretli emek veren kişilerin çoğunluğu da bu alanla kurdukları bağı, ücretsiz emek verenlerle benzer motivasyonlar üzerinden dile getirmiş. Yukarıda bahsi geçen aktivizm ve gönüllülük, burada aktivizm/gönüllülük ve ücretli/ profesyonel emek arasındaki ayrıma dönüşüyor ve görüşme yaptıkları STK çalışanlarının *doğrudan özneleri oldukları alanda* ürettikleri emeği aktivizm; *görece daha mesafeli oldukları alanlarda* ürettiklerini ise profesyonel emek olarak adlandırmaya yatkın olduklarını fark ettiklerinden bahsediyor (age). Fakat bu ayrımlar keskin değil, çünkü aynı kişi farklı kurumlarda farklı kimliklerle farklı kurumların içinde bulunuyor (age: 23).

Yukarıda da bahsi geçen “ücret alma ya da almama” üzerine kurulu tartışma hattı gönüllülük-profesyonellik ikiliğini de daha görünür hale getirir. Ücretli ve ücretsiz olarak ikiye bölünen emek, hem bu alanda emek veren kadınların sosyal ve ekonomik koşullarını doğrudan etkiler hem de yaptıkları işe ve kendilerinin bu alan içerisindeki konumlarına yükledikleri anlamları şekillendirir (Zeren, 2021). Bu çalışmalar kişilerin gündelik yaşamlarında önemli yer kaplar ve “bu çalışmaların karşılığında herhangi bir ücret almamaları yahut aldıkları ücretin geçinmelerini sağlamaması ya başka bir işte çalışmalarını ya da aile veya yakınlarından maddi destek almalarını zorunlu kılar” (age). Ayrıca bunun “süreklilikle” ilgili bir mesele olarak görüldüğünü de şu biçimde aktarıyorlar:

Görüştiğimiz kadınların önemli bir kısmı hak mücadelesi alanında gösterilen çabanın devamlılığının sağlanması için, verilen emeğin ücretlendirilmesinin önemine vurgu yapıyordu. Onlara göre, özellikle ihlallerin izlenmesi, arşivlenmesi ve raporlanması, ortaya çıkan nihai ürünün uluslararası ölçekte kabul görecektir bir formda sunulması gibi sürekliliği olan ve uzmanlaşmış bilgi ve beceri gerektiren işlerde birilerinin hayatını buradan kazanması gerekiyordu (Zeren, 2021).

Sivil toplumda iş süreçleri genellikle, öznelerinin politik tutumlarından bağımsızlaştırılmış ve “soyut bir gönüllülük” fikri etrafında şekillenir. Ancak bu yaklaşım, özellikle ücretli çalışan kadınlar için emeğin değersizleştirilmesine ve görünmez hale gelmesine neden olabilir. Aynı zamanda, bu işlerin daha düşük ücretlerle yapılabileceği ya da yapılması gerektiği algısını güçlendirebilir. Sivil toplum alanında hem gönüllülerin hem de profesyonel çalışanların işle kurduğu ilişkiler, bir tahakküm, baskı ve denetleme aracı olarak işleme riski taşır. İş süreçleri içinde belli duygular, örneğin, diğerkamlık, kendini adama, fedakârlık, idealizm ve vicdani sorumluluk gibi özellikler, bu alanlardaki emek süreçlerinin “doğal” ve “olması gereken” parçaları olarak kabul edilir (Kan, 2020; İpek Can, 2007).

Bu çerçevede, sivil toplum çalışanlarına bir yandan “profesyonel” olma, duygularını kontrol etme gibi sorumluluklar yüklenirken, diğer yandan emekleri gönüllülük, ahlaki ve vicdani değerlerle tanımlanır (Kan, 2020). Kadınların karşılıksız ya da düşük ücretli emeğinin sömürülmesinde kapitalizm ve patriyarkanın tarihsel ortaklığı, sivil toplum alanında da kendini gösterir. Daha eşitlikçi ilişkiler üretme iddiasıyla hareket eden ve sosyal fayda söylemiyle desteklenen bu alan, gönüllülük üzerinden tanımlanan emek biçimleri nedeniyle de sömürü ilişkilerini görünmez hâle getirebilme ihtimali taşır. Gönüllülüğün politik

tutumlarla da kesişerek bu çeşit sömürden uzaklaşan örneklerini ve bu ilişkilerin farklı biçimde kurulmasının olası koşullarını da tez içinde ayrıntılandırmaya çalışacağım.

3.4 Türkiye’deki Sivil Toplum Alanına/STK’lara Feminist Eleştiriler ve Feminist Örgütlenme Pratikleri

Aşağıda feminist teorinin sivil toplum kavramına getirdiği eleştirileri ele alacağım. Özellikle Batı merkezli ve liberal bağlamlarda şekillenen sivil toplum anlayışının, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini nasıl yeniden ürettiğine ve kadınların kamusal alanın dışında tarif edilmesi durumunu nasıl pekiştirdiğine odaklanacağım. Feminist literatürde de sivil toplumun kamusal/özel alan ayrımını güçlendiren yapısı, erkek egemen kurumlarla ilişkisi ve cinsiyet eşitsizliklerini görünmez kılan tarafsızlık iddiaları sıklıkla eleştirilir.

Bu kısımda aynı zamanda, farklı toplumsal bağlamlarda feministlerin sivil toplum üzerine geliştirdiği eleştirel yaklaşımlara değinecek, bu eleştirilerin kadın hareketlerine ve STK’ların işleyişine nasıl yansıdığını anlamaya çalışacağım. Türkiye’deki feminist hareketin tarihsel gelişimini ve farklı/dönüşen örgütlenme biçimlerini inceleyeceğim. Özellikle 1970’lerden itibaren, kadınların farklı araçlarla nasıl örgütlendiğini ve oluşturdukları yapılar içinde hangi pratikleri benimsediklerini tartışacağım. Bu tarihsel izlekle beraber feminist pratiklerin, günümüzdeki feminist ve LGBTİ+ örgütlenmeler nezdinde nasıl dönüştüğünü, tarihsel birikimlere dayanarak nasıl yeni yollar keşfettiğini ve karşılaştıkları sorunlarla mücadele ettiğini araştıracağım. Bu pratiklerin, STK’larda çalışan kadınların emek süreçlerini nasıl daha eşitlikçi ve adil hale getirebileceğini merak eden tez sorusu bu anlatının temel belirleyenlerinden biri olacak. Bu bağlamda, yalnızca alana dair eleştirileri değil, feminist pratiklerin sivil topluma kattığı güçlenme, dayanışma ve dönüşüm potansiyellerini de merakla takip ediyorum. Metnin bu kısmında, farklı ülkelerden feminist yaklaşımlara bakışla sivil toplumun feminist mücadeledeki yerini kapsamlı bir şekilde ele almayı hedefliyorum.

3.4.1 Feminist Hareketin Sivil Topluma/ STK’lara Dair Eleştirileri ve Dönüşen Yapılar

Feminist teorisyenler, sivil toplumun özellikle liberal ve Batılı bağlamlarda, “toplumsal cinsiyetle şekillenen kamusal/özel ayrımını somutlaştırdığına”, sivil toplum alanının eril nitelikler ve rollerle ilişkilendirilmesi yoluyla kadınların özel alana sıkıştırılmasının ve siyasal hayattan tarihsel olarak dışlanması bir aracı olarak işlemeye devam ettiğine

yönelik eleştiri getirirler (Keysan, 2019; Einhorn ve Sever, 2010; Eto, 2016). Sivil toplum konusundaki feminist literatür, bir yandan kamusal/özel alan ayrımını, öte yandan sivil toplumun devletten tamamen farklı özellikler gösterdiği iddia edilen bir yapı olmasını eleştirir.

“Özel/kişisel olan politiktir”, özel/kamusal alan arasındaki ayrımların yanı sıra siyasetin bu ayrımlardan beslenen eril biçimlerini eleştiren en bilindik şıardır. Ailenin içinde barındırdığı güç ilişkilerinin toplumsallığı sebebiyle politik/kamusal alana dahil edilmesi gerektiği yönündeki talep, tarihsel olarak kadınları devlet gücünün resmi politika yapıcı organlarından dışlamak için işleyen güce karşı çıkışla birleşir (Einhorn ve Sever, 2010). Bununla birlikte devlette olduğu gibi sivil toplumda da kamusal/politik alan “ne politik ne ideolojik ne de cinsiyet açısından tarafsızdır” ve tüm kurumları ile birlikte -sendikalar, dini kurumlar ve muhalif siyasi hareketler- erkek egemendir (age). Mikiko Eto, sivil toplum söyleminde cinsiyet eşitsizliği söz konusu olduğunda süregelen sessizliği tartışır ve bu alandaki, “cinsiyet tarafsızlığı ve evrensellik tanımlarının sıklıkla erkek bakış açıları tarafından domine edildiğini” söyler (Eto, 2016).

Eto ayrıca, kadınların özel alana sıkıştırılmasının, devletlerin sosyal hizmetlere dönük harcamalarını kısmak için kadınların ücretsiz iş gücünden yararlanmaları gibi sonuçları olduğundan bahseder (age: 116). Devletin sorumluluklarının azaltılması, sosyal devlet yerine sivil toplumun desteklenmesi ve kadınlar tarafından kullanılan hizmetlerin sınırlanması kadın örgütlerinin “apolitik hizmet sağlayıcılar şeklinde” işlev görmesini meşrulaştırabilir (Keysan, 2016: 155).

Sivil topluma dönük feminist eleştiriler söz konusu olduğunda Batı’daki sivil toplum kavramı ve üzerine düşünüşün dışına çıkan seslere de kulak vermek gerekir. Örneğin, Einhorn ve Sever (2010), sosyalist devletten sonra yükselen sivil topluma biçilen “demokratikleştirme” payesini Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri nezdinde ele alırlar ve sivil toplumun vatandaşları tek başına piyasa ekonomisinden ve kapitalist devletten korumasının mümkün olmadığını ifade ederler. “Batı kapitalist ideolojisinin gücü nedeniyle büyük ölçüde evrenselleştirilmiş ve toplumsal ve tarihsel bağlamının dışına çıkarılmış” bir demokratikleşme anlatısının yoksulluk ve nüfusun güçsüzleşmesi gibi sorunları çözemeyeceğine dair inancın, kadınların siyasete katılımını da etkilediğini söylerler (age).

Asuman Özgür Keysan ise sivil topluma dönük feminist eleştirilerde, Orta Doğu'daki eleştirileri ayrı bir başlıkta ele alır ve bu kısmı ayrıca tartışır (Keysan, 2016; Keysan, 2019). Liberal görüş olarak tanımladığı ve sivil toplumun otorite ve zor kaynağı olan devletten ve akrabalık, kabile gibi gruplardan ayrı bir varlığa sahip olması gerektiğini iddia eden (Zubaida, 1992: 4; akt: Keysan, 2016: 155) bakışın yanı sıra eleştirel bakış ve sivil toplumun reddi biçiminde ortaya çıkan görüşlerden de bahseder. Eleştirel görüşlerden bazıları sivil toplumun ne şekilde kurulduğunun önemli olduğunu düşünürken, bazıları sivil topluma doğrudan pozitif özellikler atfeden liberal görüşü eleştirir. Keysan'ın sivil toplumun reddi olarak tanımladığı bakış ise “STK'ları Batı'nın bir ürünü olduğu için devlet ve sivil toplum arasındaki organik ilişkiye yöneltilmiş bir tehdit olarak” görmek ve “İslam ve sivil toplumun birbiriyle uyumsuz kavramlar olmaları dolayısıyla Orta Doğu'da sivil toplumun pratik edilemeyeceği” gibi argümanlarla çeşitlenir (age).

Türkiye'deki sivil topluma ve STK'lara dair feminist eleştiriler ise hem Türkiye'nin yukarıda da bahsettiğim tarihsel toplumsal koşullarından ve hem de feminist hareketin ürettiği/temas ettiği yapılardan ayrı düşünülemez. Aksu Bora ve Asena Ünal, *90'larda Türkiye'de Feminizm* isimli derlemelerinin girişinde, “tarihi on yıllık dönemlere ayırmanın ve böyle değerlendirmenin” neden olabileceği bazı olası sorunlardan bahsederler, “on yıllar arasındaki farkları büyütme ve bir dönem içindeki kopuklukları göz ardı etmek” ihtimaline yol açabileceğini söylerler fakat 1980'lerin ve 90'ların feminist hareketteki dönüşümü izlemek açısından oldukça kritik olduğunu da vurgularlar (Bora ve Günel, 2021: 7-11). Feminist hareketin tüm tarihsel dönüm noktalarını inceliklerle ortaya dökmek bu tezin sınırlarını aşıyor fakat bu süreç içinde ortaya çıkan bazı yapılar ve eğilimler bugünü ve STK'ların sınırlarını/işlevlerini anlamak için önem taşıyor.

Aksu Bora, 1980'lerde feminizmin hem 1970'lerde içinde nüvelendiği sol hareketle ve Kemalizmle hesaplaşmasının başladığını ve bu hesaplaşmanın halihazırda tamamlanmadığını söyler (Bora, 2021: 113). 1990'larda kadınların Kürt hareketi ve İslami hareketle ilişki içinde feminist talepler geliştirmesi, feminizmin “Türklüğünün” ve “seçkinci-tahakkümcü” tavrının sorgulanması birlikte ortaya çıkar (Bora ve Günel; 2021: 8). 90'larda feminist hareketin “büyük şehir hareketi” olmaktan büyük ölçüde çıkması hem bu tartışmalar ve hareketi dönüştüren öznelerin varlığı hem de aşağıda bahsedeceğim kurumsallaşma ile

alakalıdır (age). 1980’lerde kadınlar, “kitlesel eylemin ve protestonun” yaygın araç olarak kullanıldığı bir muhalefet tarzı yürüttüler, kadına yönelik şiddetle beraber toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin kamusal alana taşındığı, “merkezi olmayan, yaygın, otorite ve hiyerarşinin en aza indirileceği” alternatif örgütlenmeler önermeye başladılar ve bunun 1990’larda yaygınlaşan sivil toplum örgütlerinin örgüt oluşumuna da katkı sağladığı vurgulanır (Kardam ve Ecevit, 2021: 89-90).

1990’lardan itibaren hareketin dinamiği “kurumsallaşma” ile nitelenir (Bora, 2021; Talay Keşoğlu, 2020). Bu süreçte bir yandan üniversitelerde kadın çalışmaları ile ilgili bölümler açılır ama daha çok dernek ve vakıflar kurulmaya yani STK’lar ortaya çıkmaya başlar. “STK’laşma”, “proje feminizmi” gibi tanımlarla da hemhal olan bu dönem, feministlerin eleştirileriyle karşılaşır. Bu dönemde ortaya çıkan yapıların, iktidar kurumları ve ana akım/uluslararası kuruluşlarla (AB, BM gibi) geliştirdiği ilişkilerin apolitikleşme ve yüksek kurumsallaşmanın risklerini de beraberinde getirdiği; kadın mücadelesinin politik gücünü zayıflatarak söylem ve pratiklerini yumuşattığı, toplumsal değişim yaratma kapasitesini daralttığı, iktidarlara muhalefet etmeden kadın sorunlarını geçici, proje odaklı yöntemlerle ve bireysel güçlenme vurgusuyla “siyaset-dışı” biçimlerde ele aldığı eleştirileri yükselir (Arı, 2018; Coşar ve Onbaşı, 2008). “Solun entelektüel hegemonyasının kırılmasıyla” ilişkili olarak da değerlendirilebilecek şekilde politika yapma biçimlerinin değişmesi, sınıfa dayalı politika yapma biçiminin geri planda kalması, neoliberal politikalarla uyumlu gözükken bir “öznellik üretimine dayalı güçlenme” yaklaşımı ve kamu politikalarının yerini almaya talip gözükken projeler, STK’ların kadın hareketi içindeki politik konumunu sorgulamaya sebep olur (Sirman, 2011; Bora ve Günal, 2021).

Bir diğer eleştiri, farklı ülkelerdeki eleştirilerle de uyumlu olarak, “uzman kentli, orta sınıf kadınların” eğitimleri dolayısıyla hem feminist hareketler hem de STK’lar içinde ayrıcalıklı bir konumu ürettiği/elde ettiği, kalkınma söyleminin de yardımıyla hedef grupların çoğunlukla kırsal, yoksul, eğitimsiz kadınlar olarak belirlenmesinin yarattığı güç ilişkilerinin kadınlar arasındaki sınıfsal ve etnik ayrımları kuvvetlendirdiği üzerine temellendi (Costa, 2014; Üstündağ, 2006). Emegin ücretli ve ücretsiz emek olarak ikiye bölünmesi ve bunun yarattığı hiyerarşiler, alandaki “elitleşme” ve “profesyonelleşmenin” bazı kadınları doğrudan

dışarıda bırakabilmesi gibi eleştiriler de STK'ların yapısına ve işleyişine dair eleştiriler olarak görünür oldu (Arı, 2018; Zeren, 2021).

Feminist hareket içindeki kurumsallaşmaya ve onun getirdiği sorunlara 90'lı yıllardan itibaren eleştirilerini vermeye devam eden feministler, bu pratiklerden öğrenilecek tarafların olduğunu da vurguladılar. Kurumsallaşmanın -ve projelerin-, tüm bu hiyerarşileri yaratmaya dair sakıncasının yanında, feminist hareketin yaygınlaşmasına, tam da “orta sınıf, eğitilmiş ve kentli” kadınların “öteki” kadınlarla temas edecek noktalar yaratmasına; bireysel açıdan kadınlara bilgi ve yeteneklerini geliştirme fırsatı da vererek, karar mekanizmalarında yer almak/süreci yönetmek, temsil gücü elde ederek kadına yönelik politikaların biçim ve içeriğini değiştirmek gibi kazanımlar elde etmelerine imkan sağladığını söylerler (Bora ve Günal, 2021; Talay Keşoğlu, 2020: 151; Coşar ve Onbaşı, 2008). Filiz Karam ve Yıldız Ecevit, 90'larda kadın sorununun tartışıldığı kadın gruplarının hem ideolojik duruşları hem çalışma alanları hem de örgütlenme biçimleri itibarıyla önceki yıllarla kıyaslanmayacak bir çeşitlilik kazandığını ve oluşan yeni tartışma grupları ile inisiyatiflerin hareketi “üç büyük kentin kadınlarının” hareketi olmaktan çıkardığını belirtirler (Karam ve Ecevit, 2021).

Bugün, STK'ların oldukça heterojen yapısının, kurum içi ilişkiler, toplumsal hareketler, gündelik hayatın politikası ve devletle ilişkileri bağlamında temas noktalarının daha ayrıntılı bir şekilde incelenmeye muhtaç olduğunu görüyoruz. Keysan, Türkiye'deki kadın aktivistlerin sivil toplum söylemlerini ve bu söylemleri şekillendiren faktörleri incelediği araştırmasında, kadın gruplarının gönüllülük, özerklik, arabuluculuk, demokratikleşme, muhalefet, hiyerarşi karşıtlığı ve dahil olma gibi farklı temalar etrafında birden fazla söylem ürettiğini ve bu nedenle kadın hareketinin sivil toplum konusunda tek bir sesle konuşmadığını/homojen olmadığını ortaya koyar (Keysan, 2019). Söylemlerin yalnızca ideolojik kimliklere dayalı olmadığını, grup içindeki konum, finansman, örgütsel yapı ve kadın haklarının çerçevelenmesi gibi unsurların da hangi söylemin ön plana çıkacağını şekillendirdiğini söyler. Kadın örgütlerinin sivil toplumun baskın söylemlerini pasif bir şekilde yeniden üretmekten ziyade onlarla etkileşime geçtiğini ve kimi zaman bu söylemlere karşı çıktığını ifade eder. Özellikle anti-kapitalist/sosyalist feministlerin, sivil toplumu normatif bir ideal olarak reddedip, feminist failliği ve siyaseti kadınların özgürleşmesinin temel araçları olarak ön plana çıkardıklarını belirtir. Türkiye'deki kadın hareketinde,

hegemonik sivil toplum normlarına karşı çıkan güçlü muhalif seslerin varlığına dikkat çeker ve bu eleştirilerin daha fazla ilgiye ihtiyaç duyduğunu savunur (age).

Evrensel insan hakları söyleminin Batılı, kolonyalist ve eril tarafları ve dünyanın “her yerine” yönelen, gerçekleşmesi imkânsız vaadi de bugün çok daha sık tartışmaya açılıyor (Yavan, 2021). Feministler, insan hakları savunucularına ait klasik söylemin çoğunlukla Batı dışı otoriter rejimlerde mücadele eden cis-heteroseksüel erkeklerin deneyimlerine dayandığını ve kadın hak savunucularının farklılaşan ihtiyaçlarını göz ardı ettiğini vurgular. Feminist eleştiriler, bu rejimlerin devlet temelli ihlallere odaklanarak, kadınların özel alanda ve devlet dışı aktörlerce maruz kaldığı saldırıları yok saydığını belirtir. Ayrıca, kadınların psikolojik, dijital, yapısal şiddet türlerine ve özbakım, dijital güvenlik gibi güvenlik kaygılarına yönelik bütüncül bir yaklaşımın eksikliğine dikkat çeker. Feministler, kadınların kırılgan ve korunmaya muhtaç değil, dönüştürücü ve talepkâr özneler olarak görülmesini savunarak, toplumsal cinsiyet temelli deneyimlere odaklanılmasını önerir (age).

Feminist mücadelenin yanı sıra, Türkiye’de yeni çeşit bir sivil aktivizmden bahsediliyor. Bu örgütlenmeler, esnek yapıları ve yerel sorunlara odaklanmaları sayesinde hızla büyüyor ve sivil toplumun önemli bir parçası haline geliyor. Geleneksel ve yeni sivil toplum aktörleri, farklı yaklaşımlarına rağmen iş birliği yapıyor ve daha böylece daha büyük bir etki yaratma potansiyeli geliştiriyorlar. Yeni aktivistler, tabanla güçlü bağları ve esneklikleri sayesinde görünürlük ve meşruiyet sağlarken, geleneksel aktörlerin istikrarlı yapıları kampanyaların sürdürülebilirliğini ve hukuki mücadelelerde etkinliği destekliyor. Bu iş birlikleri, yeni aktivistlerin kurumsallaşmaya ihtiyaç duymadan uzun vadeli kampanyalarını sürdürmesine olanak tanırken, sivil toplumun genel olarak güçlenmesine de katkı sunuyor (Zihnioğlu, 2018).

Sonuç olarak, feminist eleştiriler, sivil toplumu tarihsel, ideolojik ve yapısal temellerde sorgulamanın yanı sıra onun tanımlarını dönüştürmeye devam ediyor. Farklı bağlamlarda sivil toplumun genişlemesi, feminist mücadelenin -daha genelde toplumsal hareketlerin- kurumsallaşma, profesyonelleşme ve tabandan gelen direniş pratikleri arasında gidip gelen süreçleri yaşamasına neden oluyor. Bundan sonraki kısımda, Türkiye’deki feminist aktörlerin tarihsel olarak örgütlenme pratikleri ve stratejilerinin bugüne nasıl yansıdığına bakacak, sivil toplum alanına olan etkisinin izini süreceğim.

3.4.2 Feminist Örgütlenme Pratiklerinin Yakın Tarihi

Tarihin izini sürmeliyiz. Birbirimizin izini sürmeliyiz. Biz varsak birlikte varız. Aynı zincirlerle boğuluyoruz. Aynı düşlerin peşindeyiz. Kurtuluşumuzu istiyoruz.¹⁸

Türkiye’deki feminist hareketin örgütlenme biçimleri, yukarıda da bahsettiğim biçimde, sürekli değişti. Türkiye’deki kadın hareketinin kapsamlı bir tarihini ortaya dökmek bu tezin sınırlarını aşıyor. Buradaki esas amacım, 1970’lerden başlayarak kadınların hangi araçlarla örgütlendiğini, oluşturdukları yapılarda hangi pratikleri önemsediklerini/uyguladıklarını belirli örnekler üzerinden izlemek. Bu takibin, tez içinde sorunsallaştırdığım, “STK’lardaki çalışan kadınlar için emek süreçleri nasıl daha eşitlikçi ve adil hale gelir?” sorusuyla yakından ilişkili olduğunu düşünüyorum. Tezin sonraki kısımlarında bugünkü STK’ların emek süreçleri içinde hangi pratikleri uyguladığı, bunun hem kendi yapıları içinde hem de yaptıkları faaliyetlerde nasıl ortaya çıktığı gibi meseleleri saha araştırması içinde anlamaya çalışacağım.

Yukarıda da bahsettiğim gibi, Türkiye’deki kadın hareketinin kendi örgütlü yapılarını oluşturmaya başlaması 1970’lere ama daha çok 1980’lere tarihlenir. Bunun bir sebebi 1970’lerde kadın hareketinin ortaya koyduğu sorunların daha çok sol örgütlerin içinde tartışılmasıydı. TKP (Türkiye Komünist Partisi), 1973’te kitle örgütlenmesi hedefiyle bir kadın örgütü kurma kararı aldı ve bu doğrultuda birkaç kadın görevlendirdi. Ancak, İKD (İlerici Kadınlar Derneği), TKP’nin başlattığı bir hareket olmasına rağmen, esasen kadınların emeğiyle şekillendi ve önemli bir sosyalist hareket haline geldi. Aşağıda İKD’yi, "Kadınlar genellikle hiçbir “iş” ayrımı olarak görmüyor, “ayrıntılar” da küçümsemiyorlar. Beni çok yönlü biri haline getiren bir özellik bu" diyen Saadet Özkal’ın ve onunla konuşan bir grup kadının anlatısından parçalarla izleyeceğim.

İKD, mahallelerde temsilcilikler açarak ve kreşler kurarak (iş yerlerine de bunun için baskı kurarak), kadınların kendi sorunları etrafında örgütlenmesini sağladı ve etkinlikleri

¹⁸ *Kadın Hareketinde Mücadele Deneyimleri: Özgürlüğü Ararken* kitabının “Geçmişten Geleceğe Yürürken” isimli kısmından alıntıdır.

kadınların “ne yapılacaksa kadınların kendilerinin yapacağı” anlayışı ile yürüttü. Okuma-yazma kursları ve yerel düzeyde eğitimlerle (Saadet Özkal bugün “eğitim” yerine daha çok “seminer” gibi ifadeler kullandığını fakat onların özellikle “eğitim” ifadesini kullandıklarını, bu ifadenin o zamanki “kitleler eğitilmeli” bakışlarına uygun olduğunu söyler) kadınları güçlendirmeye odaklandı. Herkesin anlayabileceği günlük bir dille iletişim kurmayı önceliklendiren İKD’nin yöntemleri, sonraki dönemlerde İslamcı hareketler tarafından da benimsendi. Bu süreç, kadın kitlesinin dönemin koşullarına uygun örgütlenme örnekleriyle tanışmasını sağladı (Özkal, 2005). İKD’nin örgütlenmesi demokratik-merkeziyetçi bir yapıya dayanıyordu. Merkez yönetim kuruluna bağlı olan eğitim, araştırma, basın-yayın, propaganda ve örgütlenme gibi komisyonların yanı sıra şubelerin altında temsilcilikler, onların altında ise çeşitli komisyonlar bulunuyordu. Ayrıca, örgütlenme bürosu, bölge sekreterlikleri ve şube örgütlenme komisyonlarıyla birlikte işçi, öğretmen, öğrenci, sağlık çalışanları ve ev kadınları gibi farklı gruplara yönelik bölgesel ve sektörel bir yapılanma da mevcuttu.

Yapılan eylemler gerekçe gösterilerek 1979 yılında Sıkıyönetim Komutanlığı tarafından kapatılan İKD’nin içinde kadınların da dahil olduğu, fakat daha sonra “Kadın hareketi güdümlü olmamalı, tamamen bağımsız olmalı. Kadınların başka siyasi fikirleri olabilir, onlar şurada dursun. Biz burada kadın meselesini tartışıyor olmalıyız” fikrinin ortaya çıkmasıyla bir kısım İKD’li kadının ayrıldığı “Kadın Kültür Evi” faaliyetlerini sürdürdü. Özkal, İKD’deki yapılanma ve tartışmalar için, feminist hareketin özel alandaki güç ilişkilerini de sorunsallaştıran bakışının geri planda kaldığını söylüyor ve bugün de rastlanabilen, kadın örgütlenmesinin karma yapıların merkezi ve egemen politikası etrafında dolaşması sorununu vurguluyor (age).

Şule Aytaç, 1980’li yıllara gelindiğinde, Yazko Yazarlar Kooperatifi bünyesinde bir çeviri grubu kurulduğundan bahseder. Daha sonra YAZKO bünyesindeki *Somut Dergisi*’nde bir sayfaları olur feministlerin. “Bir küçük kadın işareti, son derece utangaç, sayfanın köşesinde, sağda duruyordu. Fakat bütün sayfa bizimdi, bu olağanüstü bir şeydi... Bir kere, ezilmenin keşfi vardı. Hakikaten, ezildiğini keşfeden kadınlar vardı; hepsi aydınlı, yazardı, çizirdi...” (Ovadia, 2005: 63). Kadın sorunu *Somut Dergisi* ile birlikte, *Gösteri*, *Yapıt*, *Yeni Gündem* gibi dergilerde daha sıklıkla işlenmeye başlanır ve 1984’de feminist bir yayınevi

olan “Kadın Çevresi” kurulur, daha sonra sosyalist bir çizgi izleyen Feminist (1987), Kaktüs (1988) gibi feminist yayın organları çıkmaya başlar. 1980’lerde dergilerle eş zamanlı olarak “bilinç yükseltme” toplantıları yürütülür.

Bilinç yükseltme, kadınların bir araya gelip yaşadıkları deneyimleri paylaşmaları sonucunda, bu deneyimlerin bireysel değil, tüm kadınların ortak bir sorunu olduğunu fark etmeleridir. Bu süreç, kadınların yalnız olmadıklarını ve yaşadıklarının kişisel hatalardan kaynaklanmadığını anlamalarını sağlar. Kadınlık durumunun sınıf, ırk, yaş ve din gibi ayrımlarla ilişkili fakat bir yandan da onlardan bağımsız olarak ortak yönlerini keşfetmek, feminizmin temelini oluşturur. Bilinç yükseltme, sadece entelektüel bir farkındalık değil, derin bir anlayış ve uyanışı ifade eder. Örneğin, en yakın dava arkadaşlarının bile toplumsal cinsiyet meselelerinde tipik erkek tutumları sergileyebildiğini fark etmek, bu sürecin bir parçasıdır (Aytaç, 2005).

Şule Aytaç, *Somut*’tan ve bilinç yükseltme grubu deneyimlerinden bahsederken, liderlik/lidersizlik, yapı/yapısızlık, sınıf kavramı ile “kadınlık durumu” arasındaki gerilim, bağdaşma, bağdaşmazlık gibi meselelerin her zaman gündemde olduğunu söyler (Aytaç, 2020: 107). Bununla birlikte, feminist örgütlenmeyi bir keşif süreci olarak tahayyül ettiklerinden, ayrılıkçı değil “bağdaştırıcı” olmayı ilke edindiklerinden ve deneyim, bilgi birikimi gibi hiyerarşi üreten konumların farkında olmak ve bunların hegemonyaya dönüşmesine izin vermemek gibi ilkeleri olduğundan bahseder (age).

Bu girişimleri pratik mücadeleler izler, “Dayağa Karşı Dayanışma” (1987) bir yargıç, “kadının sırtından sopayı, karnından sıpayı eksik etmeyeceksin” diye bir karar çıkarınca kadınların yaptığı büyük bir eylemdir. “Dayağa Karşı Dayanışma Kampanyası” kapsamında düzenlenen Kariye Şenliği’nde kurulmasına karar verilen “dayanışma ağları”, 1989 Ocak’ında hayata geçirildi. Şiddete maruz kalan kadınların hukuksal ve pratik destek alacakları bir telefon ağı oluşturdu. Bu, bir anlamda sığınak projesine doğru atılan pratik bir adımdı” (Savran, 2005: 84). Gülnur Savran, kampanyaların mutlaka geçici olmadığını, sonuna somut hedefler konduğunda Mor Çatı’nın ortaya çıkmasının buna bir örnek teşkil ettiğini söyler, fakat bir yandan da kampanyaların, tekil ve hizmet temelli işler üretmesi anlamında örgütlenmeyi apolitik bir zemine çekip çekmediğini sorgular (age: 90-92).

1980’lerde ve 1990’larda hem peşi sıra eylemler ve kampanyalar gerçekleşir hem de kurumsallaşma ile kadın hareketinin kendine özgü araçları tartışılır. 1989’da “Kadın Kurultayı” düzenlenir. Kurultay öncesi dönemde kadın hareketi, daha derin tartışmalara alan açan atölye çalışmaları yöntemini benimser. 5-10 kişilik küçük gruplar, önceden belirlenmiş konular üzerine -taciz, bekâret, dayak gibi- hazırlık yaparak bir araya gelir ve kolektif, hiyerarşiden uzak bir çalışma yöntemi tercih eder. Bilinç yükseltme gruplarıyla başlayan bu yaklaşım, atölye tipi çalışmalarla zenginleşerek kadın hareketine önemli katkılar sunar (Paker, 2005) Fakat kurultay oldukça çatışmalı geçer, Kürt bir kadının Kürtçe konuşmasının protesto edilmesi, söz gaspları ve solcu bir erkeğin sahneyi basmasından sonra bir grup feminist toplantıyı terk eder fakat bu feministlerin kendi örgütlenme biçimleriyle de hesaplaşacakları bir an olur (Atlı, 2020).

1995’te *Pazartesi* yayınlanmaya başlar. Fon almakla ilgili tartışmalar bu dergi üzerinden de yapılır. *Pazartesi*, "Kadınları Kışkırtma Vakfı" adında, 1968 sonrası dönemin güçlü feministlerinden oluşan bir vakıftan fon alır. Ayşe Düzkan, bu ilişkinin, finansal destekten öte ciddi siyasi bağları da içerdiğini, vakıf aracılığıyla Orta ve Doğu Avrupa seksiyonuna dahil olduğunu ve eski Yugoslavya, Rusya, Ukrayna ve Polonya’daki feministlerle ilişki kurularak uluslararası toplantılarda tartışmalar gerçekleştirildiğini söyler (Düzkan, 2005: 156).

Amargi Dergi, 2006’da Amargi Kadın kooperatifi koordinatörlüğünde ilk defa iki bin adet olarak basılır (Eren, 2020). Pınar Selek *Amargi Dergi*’yi şöyle tanımlar: “Kadınların özgül ezilmişliğinden yola çıkarak herkes için adalet ve özgürlük isteyen, bunun için de hiç durmadan çalışan bir kumpanya”.¹⁹ Amargi dokuz yıl boyunca var olur, bu süre boyunca okur-yazar ikiliğini aşmaya niyet eder. Zeynep Ceren Eren, derginin örgütlenme pratiğini şu sözlerle anlatır: “Dergide, mevcut işler arası değer hiyerarşileri ya da katı iş tanımları tercih edilmez, merak ve heves bir işin, o işi yapan tarafından sahiplenilmesi ve takibi yeterlidir. Bu, ekibe sonradan katılan kadınlar için bilhassa öğretici ve güçlendirici bir etki yaratır” (age).

¹⁹ https://www.pinarselek.com/public/page_item.aspx?id=698

Bir önceki kısımda da bahsettiğim üzere, 1990'lerden itibaren feminizm büyük şehirlerin dışına taşar hem de eleştirilerle yeniden kurulur. Kürt kadın hareketi, 1980'lerde başlayan ve 1990'larda kitleselleşen bir süreçle, ulusal mücadeleden kopmadan cinsiyet eşitsizliği ve kadın sorunlarına odaklanarak özerk örgütlenmeler kurar. 2000'lerden itibaren Demokratik Özgür Kadın Hareketi (DÖKH), Kongreya Jinên Azad (KJA) ve Tevgera Jinên Azad (TJA) gibi çatı örgütlenmeleri aracılığıyla daha kalıcı ve sistematik bir yapıya kavuşur. Hareket, demokratik, ekolojik ve kadın özgürlükçü bir paradigma ile toplumsal dönüşümü hedeflerken, patriyarkaya karşı mücadele ve Kürt sorununun çözümü doğrultusunda feminist hareketlerle ve diğer kadın hareketleriyle ortaklıklar kurar. Daha merkezsiz ve esnek bir yapı sergileyen Kürt kadın hareketi, uluslararası düzeyde de geniş bir ilişki ve ittifak ağına sahiptir (Arı, 2021).

1990'lerden itibaren Türkiye'de LGBTİ+ örgütleri feminist hareketi etkileyerek erkek egemenliğini heteroseksizm eleştirisiyle birlikte değerlendiren ve kimlik siyasetini sorgulayan bir yaklaşımı şekillendirir. Feminist kuşaklar, ırk, sınıf, cinsel yönelim gibi farklı ezilme eksenlerine açık diyaloglar geliştirir. Ancak, feministler ile LGBTİ+ hareketi arasındaki gerilim zaman zaman görünür olur; özellikle trans bireylerin dışlanması tartışmaları ve sosyal medya çatışmaları bu ilişkileri zorlar. Ankara'da KAOS GL, İzmir'de Siyah Pembe Üçgen, İstanbul'da SpoD ve Lambda gibi örgütler, feminizm ve LGBTİ+ hareketi arasında dayanışma köprüleri kurarken, trans bireylere yönelik şiddet ve nefret suçlarına karşı ortak mücadele öne çıkar. Onur Yürüyüşleri ve Gezi Direnişi gibi eylemler ise bu ittifakları güçlendirir. 2015 sonrası kurulan LezBiFem, queer-feminist bir oluşum olarak her iki hareketin kesişimindeki sorunları görünür kılmayı amaçlar (Özkazanç, 2021).

İslami feminizm, dini kaynakları kadın bakış açısıyla yeniden yorumlama hareketi olarak 1980'lerde ortaya çıkar ve Fatima Mernissi, Amine Wadud, Hidayet Tuksal gibi isimlerin eril tefsirlere karşı geliştirdiği özgürleştirici yorum yöntemlerinden beslenir. Bu hareket, din ile din yorumu arasındaki ayrımı vurgulayarak erkek egemen yorumlara meydan okur. Müslüman feministler, Kuran'ın toplumsal cinsiyet eşitliği yanlısı bir etik sunduğunu savunurken, bazıları bu yaklaşımın metodolojik hatalar taşıdığını belirtir. Eşitlik ve farklılık ikilemi, feminist hermenötiğin temel bir tartışma alanı olurken, İslam'ın ataerkil yorumlarla çeliştiğini ileri sürenler, adil bir toplum için İlahi Mesajın etik ilkelerine vurgu yapar. Ancak,

feminizmin sömürgecilik ve Kemalizm ile ilişkisi, başörtüsü, heteronormativite ve kürtaç gibi konularda paradigmasal ayrışmalara neden olur. Müslüman kadınların kamusal alandaki hak mücadeleleri feminist yöntemlerle örtüşse de kendilerini feminist olarak tanımlamayanlar çoğunluktadır. Türkiye’de feministler ve Müslüman kadınlar arasında kurulan ortak zeminler, 2008'deki “Birbirimize Sahip Çıkıyoruz” kampanyası gibi girişimlerle güçlenmiştir (Keleş, 2021). Feminist bir dayanışma ağı olarak kurulan Havle Kadın Derneği, amaçlarını şöyle açıklıyor: “Havle kadınları olarak, Havle feminist olan veya olmayan, dini farklı şekillerde yaşayan veya yaşamayan kadınların dahil olabildiği, arkadaşlıklar kurduğu, örgütlendiği, birbirlerine destek olduğu, birbirini dinlediği, tartıştığı ve öğrendiği bir alan olsun istiyoruz. Bu alanda sorunları çözmek için feminist yöntemleri kullanıyoruz. Kendini bu resimde gören herkese kapımız açık”²⁰

Bugün sivil toplum alanında emek süreçlerinde karşılaşılan sömürü ve tahakküm ilişkileri, kadınları ve LGBTİ+’ları feminist örgütlenmenin yeni yollarını aramaya yönlendiriyor. Türkiye’de feminist kadınlar ve LGBTİ+’lar, feminist örgütlenmelerde tarihsel olanaklardan da faydalanarak yatay bir örgütlenme modeli benimsemeye, farklılıklarla bir arada kalmaya, herkesin eşit bir şekilde söz alabileceği alanlar yaratmaya çalışıyor. Ayrıca bireysel sorumlulukların farkında olma, deneyimsizliği kabul edebilme, bilgi ve emeğin yarattığı hiyerarşilere karşı mücadele etme, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve sosyal adaleti gözetme, iş bölümünü ihtiyaçlara göre birlikte şekillendirme gibi pratiklere öncelik veriyorlar (Yurdalan, Parker ve Esmeray, 2012; Özdemir, 2020).

Ancak feministler, bu değerleri hayata geçirmenin her zaman kolay olmadığını ve uzun vadeli dayanışma biçimlerinin sürekli çaba gerektirdiğini ifade ederler (Yurdalan, Parker ve Esmeray, 2012). Filiz Kardam ve Yıldız Ecevit, Uçan Süpürge deneyimlerinde insan ilişkilerinin beklenen feminist ilkelere her zaman uymamasının (proje gereklilikleri nedeniyle) üzen yoran, verimsizleştiren hâlden de bahsederler. Bu zorluklar içinde kerterizi

²⁰ Havle Kadın Derneği’nin de içinde bulunduğu “Anlatı Gücü İttifakı” alandaki farklı aktörlerle bir araya gelme çabasına bir örnek. İttifak, Türkiye’de baskıya direnmek ve kadınlara ve LGBTİ+lara yönelik ayrımcılıkla mücadele etmek üzere farklı savunucu grupları bir araya getiren bir oluşum. İttifak; SPoD, DEMOS, Politikada İyilik Hali, Havle Kadın Derneği, Pozitif Dayanışma, Van Star Kadın Derneği ve KuirGaming gibi farklı dernek ve platformlardan oluşuyor (<https://artdogistanbul.com/anlati-gucu-ittifaki-barin-handa/>).

“farklı dönemlerde farklı yaklaşımlar ve çalışma biçimlerinin sonucu geliştirilen değerleri paylaşmak, birbirimizi anlamaya çalışmak, deneyimlerimizi yoğurmak, karşılıklı olarak geliştirmek ve dönüştürmek için *özel zaman* ve *zemini* de yaratmak” olarak koyuyorlar (Kardam ve Ecevit, 2021).

Patricia Yancey Martin (1990) bir örgütün feminist bir yapıya sahip olup olmadığını değerlendirmek için, örgütün feminist değer ve hedeflerini, üyeler ve toplum üzerindeki etkilerini, kuruluş şartlarını, örgüt yapısını, işleyişini, üyelik ilkelerini, faaliyet kapsamını ve dış ilişkilerini (özerklik, finansman ve bağlantılar) analiz etmenin önemine dikkat çeker. Bir örgütün kadınların faydasını hedeflemesi, onun her zaman feminist bir örgütlenme modeli geliştirdiği anlamına gelmez; ancak toplumsal meseleler etrafında çalışan örgütler, feminist pratiklere dayalı bir yapı ve işleyiş benimseyerek bu alanda yeni yaklaşımlar geliştirebilirler.

Taban örgütlerinin sayısındaki artış, kurumsallaşmış ve kurumsallaşmamış yapıların bir arada bulunmasıyla melez örgütlenme modellerinin doğması, fon desteği almayan yapılarla yabancı fonlarla çalışan STK’lar arasında kurulan ittifaklar, aktivistlerin otoriter rejimlere karşı direniş biçimlerini ve müzakere kapasitelerini zenginleştirir (Çağatay, Liinason ve Sasunkevich, 2022: 58-59). Bu durum, yeni örgütlenme modelleri geliştiğine işaret eder. Küçük çaplı ve resmi olmayan girişimlerin yaygınlaşması, sosyal medyanın direniş için önemli bir alan hâline gelmesi; siyasetin, spor takımları, feminist ve queer partiler ya da sanat festivalleri gibi önceden “siyasi” olarak görülmeyen alanlara da nüfuz etmesi bize stratejilerin değiştiğini gösterir (Arik ve diğerleri, 2022, akt:age). 2017 yılında kurulan “Kadınlar Birlikte Güçlü” ağı gibi farklı siyasi görüşlerden kadınları bir araya getiren platformların, yerel kadın örgütleri, sığınma evleri, STK’lar, sendikalar ve siyasi partiler gibi çok çeşitli kesimleri kapsayan bir koalisyonun nasıl siyaset imkanları ürettiğini anlamak önemlidir (Çağatay, 2022).

Türkiye’de kadın hareketinin tarihsel örgütlenme biçimleri, 1970’lerden itibaren kadınların emeğini, haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan çeşitli yöntem ve araçlarla gelişir. Burada bir örnek olarak tartışılan İlerici Kadınlar Derneği’nin (İKD) demokratik-merkeziyetçi yapısından, 1980’lerde bilinç yükseltme gruplarının dayanışmacı ve kolektif çalışma pratiklerine, 1990’larda kadın dergileri ve kampanyalarıyla sürdürülen hak mücadelelerine kadar bu süreç feminist örgütlenme anlayışının evrilmesine önemli katkılar

sunar. Kürt kadın hareketi ve LGBTİ+ hareketiyle kurulan ilişkiler, feminist örgütlenmeyi daha geniş ve ilişkisel bir noktaya taşıırken, feminist pratikler hem dönüşmüş hem de tarihsel olarak aktarılmıştır.

Feminist hareketin örgütlenme biçimlerine dair tarihsel birikimin, bugün STK'larda kadın emeğinin daha eşitlikçi ve adil biçimde örgütlenmesi bağlamında oldukça önemli olduğunu düşünüyorum. Feminist ilkeler doğrultusunda yürüyen bir yapıda, iş bölümü ve karar alma süreçlerindeki hiyerarşilerin ve farklılıkların tanınması gibi değerlerin benimsenmesi gerekir. Ancak, bu idealleri hayata geçirmenin pratik zorlukları da feministlerin sürekli tartıştığı ve dönüştürmeye çalıştığı bir alan olmuştur. Kesince belirlenmiş yapılar ile daha esnek yöntemler arasındaki gerilim hem feminist örgütlenmeler hem de STK'lar açısından tartışılması gereken bir alan yaratır ve tezin sonraki bölümlerinde yapının sınırlarının nerelere tekabül ettiği bu minvalde takip edilecektir. Bu tarihsel birikimi bugünün sivil toplum pratiğiyle ilişkilendirmek ise, hem kadınların emek süreçlerinde olağan hâle gelebilen ihlalleri bertaraf etmek, hem de feminist ilkeleri hatırlayıp yenilerini üreterek mücadeleyi güçlendirmek için yol gösterici olabilecek potansiyeli taşır.

4 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1 Feminist Yöntemle Çalışmak

Feminist epistemolojiler hem araştırmacının konumuna, bilinebilir bilginin “ne”liğine, araştırmanın yöntemine, imkânlarına, sınırlılıklarına dair farklı kavramsallaştırmalarla sosyal bilimlerde feminist bilgi üretiminin araçlarını çeşitlendirirler hem de teorinin politik olanaklarına farklı biçimlerde bakmayı mümkün kılarlar. Eleştirel teoriye ve yorumsamacılığa yakın durduğunu söyleyebileceğimiz feminist epistemolojiler birbirinden feminist yaklaşımların çeşitliliği nedeniyle farklılaşabiliyor olsa da ortaklaştıkları yerlerden biri ve bu tezi de yakından ilgilendiren bir tarafı için, “toplumsal değişim ve toplumsal adalet konularıyla ilgisi ve toplumsal cinsiyet temelli güç ve tahakküm ilişkilerine karşı çıkarak mücadele için gerekli bilgiyi üretiyor olması” diyebiliriz (Toksöz, 2020: 143)

Feminist bakış açısı/ duruş (standpoint) epistemolojisi, öncelikle bazı toplumsal konumların birinin “neyi ne kadar bilebileceğini belirlediğini” ve yine bazı toplumsal konumların “bilgi projelerinin başlangıcı olmak için diğerlerinden daha iyi olduğunu” savunur (Harding, 2020: 73). Irk, etnisite, sınıf, toplumsal cinsiyet, sağlamlık gibi pratiklerle tabakalaşmış bir toplumda, “baskın grupların kendi avantajlı toplumsal konumlarını ve bu avantajların inançları üzerindeki etkilerini düzenli biçimde sorgulamayışları, toplumsal konumlarını bilgi üretimi açısından bilimsel ve epistemolojik anlamda dezavantajlı kılar” (age: 61). Dolayısıyla, bakış açısı epistemolojisi, merkez dışı toplulukların hayatlarından yola çıkarak eleştirel soruların sorulmasının gerekliliği üzerinde durur. Bir diğer önemli unsur, araştırmacının kendi toplumsal konumunun, araştırma sürecindeki rolünün, olası hiyerarşik pozisyonlarının farkında olması ihtiyacı üzerinden şekillenir (Bilir, 2021: 93). Değerden arınmış ve tarafsız araştırma “zorunluluğu” erkek-egemen akademik dünyanın bir dayatması olarak tespit edildiğinde, araştırmacının varlığının, duygularının, etkileşiminin ve özdeşliğinin sınırları da yeniden kurulabilir.

Feminist epistemolojiler, feminist bakış açısının tek bir perspektifle sınırlı olmadığını, aksine çoklu bakış açılarına ihtiyaç duyulduğunu söyler (Stanley ve Wise, 1996: 73). Feminist sorgulama ve politikanın odaklandığı temel sorulardan biri, “feminist özneler kim(ler)dir?” sorusudur ve bu soru, “karmaşık öznelerin temsili”ni tartışmayı gerektirir. Tartışma temelde,

feminizmin “biz kadınlar” dediği “biz”in kim olduğunu ve böyle bir kolektifin mümkün olup olmadığını sorgular (Yardımcı, 2020: 94, 97). Bu kolektifin hangi temelde tanımlanabileceği sorusunu da gündeme getirir. Aksu Bora, bu sorulara feminist öznenin sabit bir varlık değil, bir konum değişikliği ile özneleşmeye doğru ilerleyen bir süreç olduğunu söyleyerek yanıt verir. Ona göre feminizmi mümkün kılan şey, yalnızca ezilen kadınların varlığı değil, bu kadınların bir şeyleri değiştirme iradesi ve kararlılığıdır (Bora, 2021). “Bilen öznenin karmaşık ve kesişimsel niteliğinden bilmenin konumlu ve kısmi niteliğine geçilir” fakat bu, bilginin göreceli olması demek değildir. Haraway’e göre, “konumlu bilgiler beklenmedik bağlantıları ve açılımları olanaklı kılar” ve nesnel bilgi tam da böyle bir pozisyonu gerektirir (Haraway, 2010, akt: Yardımcı, 2020: 100-101).

Feminist araştırmalarda niteliksel ve/veya niceliksel yöntemler kullanılabilir, “bir araştırmayı feminist kılan araştırmacının gözlem, görüşme ya da anket yapması değil, bu yöntemlere başvurarak elde ettiği bilgiyi nasıl analiz ettiği, araştırma sorusunu nasıl şekillendirdiği, kimin bilgisine erişmeye çalıştığı, kimin, neyin bilgisini önemli bulduğudur” (Erdoğan ve Gündoğdu, 2020: 17). Bununla birlikte feminist araştırmada niteliksel yöntemlerin daha çok tercih edildiğini biliriz. Kümbetoğlu’na göre, “Niteliksel araştırmalarda sayılardan çok sözlerin, deney ve ölçümden çok gözlem ve yorumun, davranış ve tutumların kendilerinden çok anlamlarının önemli oluşu, bu yöntemin kadın araştırmalarında daha çok kullanılan, tercih edilen bir yöntem oluşunu getirmiştir” (Kümbetoğlu, 2008 :54).

Bu tez çalışmasında da benzer şekilde, yarı yapılandırılmış görüşmeler, gözlem gibi niteliksel yöntemlerden yararlandım. Hak temelli sivil toplum kuruluşlarında çalışmış/çalışma deneyimi olmuş kadınlarla, bu kurumların işleyişi, yapısı, buralardaki çalışma koşulları, kadınların kendi deneyimleri/yaşantıları/duyguları/politik tutumları ve bu deneyimlerin nasıl dayanışma/baş etme mekanizmalarına uzandığı üzerine görüşmeler gerçekleştirdim. Aşağıda, çalışmanın ve araştırma sürecinin kendi özgün koşullarını aktaracağım.

4.2 Saha Çalışması Boyunca

Bu teze konu olan görüşmeler Haziran 2024’le Kasım 2024 arasında gerçekleşti. Toplam 20 kadınla yüz yüze ve çevrimiçi araçlarla görüşmeler yürüttüm. Görüşmelerde yer alan kadınların hepsi İstanbul’daki hak temelli STK’larda çalışıyordu ya da daha evvel çalışmıştı. Görüşmeleri yaptığım sırada 17 kadın halihazırda STK’larda çalışırken, 1 kişi uluslararası bir STK’nın Türkiye koordinatörü olarak, 1 kişi STK çalışanlarını örgütlemeye çalışan bir sendikada çalışmalar yürütmesi vasfıyla, 1 kişi de görüşmeden yaklaşık 4 ay evvel işinden ayrılmış olmasına karşın, aktif bir şekilde sivil toplum alanı çalışanlarının emek süreçlerinde yaşadığı sorunlara dair küçük bir paylaşım grubu oluşturması hasebiyle araştırma sürecine dahil oldu.

Bu üç kişi dışındaki 17 kadının çalıştığı STK’lar birbirinden farklıydı fakat tez için anlamlı sonuçlar çıkarmamı sağlayacak bazı ortak noktaları öne çıkıyor. Öncelikle hepsi insani yardım kuruluşlarından ayrılarak insan hakları temelinde çalışmalar yürütmek ve kendini “hak temelli STK” olarak tanımlamak yoluyla ortaklaşıyor. Yine hepsinin devlet ideolojisi dışında çalışmalar yürütme ve çeşitli toplumsal hareketlerle doğrudan ya da dolaylı ilişki kurmaları sebebiyle muhalif duruşta oldukları söylenebilir. Ayrıca bu STK’lar, en az 5 en çok ise 50 çalışan (bu sayılar koşullara göre hızlı bir şekilde değişebiliyor) istihdam ediyorlar. Ortalama olarak istihdam ettikleri kişi sayısı ise 10-15 arasında değişiyor. Şubeleri yok, hepsinin İstanbul’da bir merkezleri var. İçlerinde faaliyetleri Türkiye’nin çeşitli şehirlerine uzananlar ve devlet politikalarını etkileme amacı taşıyanlar olmakla birlikte yerel özellikleri daha görünür hâlde. Bu toplamda hem karma yapıda olanlar hem de tüm yapının yalnızca kadınlardan (çalışanlar, gönüllüler ve yönetim kurulları) oluştuğu STK’lar yer alıyor.

Bahsi geçen STK’lar, çocuk hakları, kadın hakları, LGBTİ+ hakları, mahpus hakları, kültürel haklar ve bedensel haklar gibi farklı alanlarla ilişkilenerken çalışmalar yürütüyorlar. Çoğunlukla bu alanlardan birinde yoğunlaşıyorlar ama içlerinde bu alanlar kesişiminde faaliyet gösterenler de var. Yoğunlukla savunuculuk faaliyeti yürütenler olmakla birlikte yine çoğunlukla hizmet ve savunuculuk faaliyetlerini bir arada gerçekleştiriyorlar. Eğitim, cinsel sağlık, gazetecilik, spor, baskılanan dillerin yaşatılması, hafıza gibi çalışma/politika süreçlerinde farklı tesir biçimleriyle konumlanıyorlar.

Görüştüğüm kadınların hepsi bu STK’larda ücretli çalışan olarak yer alıyor (aktif olarak bu kurumlarda çalışmayan üç kişi de daha önce benzer özellikli STK’larda ücretli olarak çalışmış). Yaşları 25 ile 45 yaş arasında değişiyor. Çalışma geçmişleri ise 4 aydan 8 yıla kadar değişkenlik gösteriyor. Çalışma biçimleri yarı zamanlı ve tam zamanlı olarak farklılık arz ediyor. Hepsi sigortalı çalışıyor. Mezun oldukları bölümler; sosyoloji, psikoloji, siyaset bilimi, kamu yönetimi, psikolojik rehberlik ve danışmanlık, tarih, yabancı diller gibi sosyal bilimler bölümlerinden oluşuyor. Halihazırda yüksek lisans, doktora gibi süreçlerle akademik faaliyetler içinde bulunanlarla birlikte, “Barış için Akademisyenler”den oldukları için üniversiteden ihraç edilmiş ve sivil toplumda çalışmaya başlamış olanlar da var. Ben de yaklaşık 8 sene boyunca hak temelli bir STK’da çalıştığım süreci 2024 Ekim ayında sonlandırdığım için görüştüğüm kadınlarla birbirine yakın iş ve okul süreçleri yaşadık. Bu vesileyle görüşmeler için önce sivil toplumdaki emek alanında tanıştığım kadınlara ulaştım ve onlarla görüştüm, akabinde onların yönlendirmeleri vesilesiyle görüşmeler çoğaldı.

Yaptığımız görüşmeyi “politik” olarak niteleyenler, “iyi geldiğini” söyleyenler, koşturmacanın içinde durup başlarından geçenleri tarif edebilmek için bir uğrak olduğundan bahsedenler oldu. Benim için de pratik ve teorik anlamda oldukça karşılıklı süren bu görüşmeler hem araştırmacı pozisyonunun hiyerarşik konumunun dönüştüğü hem de aklımdaki soruların önce arttığı, sonra bir miktar sağaltıldığı bir sürece evrildi. Konuşulanları belirli temalar etrafında yazıya dökme işi ise kendi düşüncelerime ve deneyimlerime bir parça mesafelenmeyi gerektirdi ama tüm bunların içinde ben de bu alana dair duygularımı ve başımdan geçenleri yeniden düşünme/tasnifleme/anlamlandırma fırsatı buldum.

Görüşmeler, benim ve tezin kerteriz aldığımız feminist bakış açısı yaklaşımıyla eşgüdümlü biçimde, niteliksel yöntemlerin “düşünümselliğe” daha fazla imkân vermesi, etkileşimi kuvvetlendirmesi, “özel bilgi”yi ve deneyimi öne çıkarması gibi vasıfları da göz önünde bulundurularak yarı-yapılandırılmış biçimde, belirli temalara ayrılmış açık uçlu sorular yardımıyla gerçekleşti. Görüşmelerin, en kısası 45 dk, en uzununu 3 saat sürdü, ortalama olarak görüşmelerin süresi ise 1.5 saatti.

Verilerin analizi sürecini²¹ ise görüşme formundaki temalar ile görüşmelerdeki verilerin tasniflenmesi yoluyla ortaya çıkan yeni temaların birbiriyle ilişkisini kurarak ilerlettim. Bu temalar, emek süreçlerinin bakım emeği ve duygusal/duygulanımsal emek odağında görünüşleri, hak temelli STK'lardaki güvencesizlik pratikleri, gönüllülük ve profesyonelliğe uzanan yarıları, fon veren kuruluşlarla, STK'ların yürüttüğü faaliyetlere katılan kişilerle ve devletle ilişkiler, görüşmecilerin politik tutumları, feminist örgütlenme pratikleri ve hak arama araçları/baş etme stratejileri olarak çeşitlendi. Araştırmacı olarak feminist bakış açısı yaklaşımını akılda tuttum ve elimdeki örneklem ile araştırma sorusunun sınırları içinde tutarlı, anlamlı ve bütünlüklü bir anlatı ortaya çıkarmak için çabaladım. Araştırmacının da analiz sürecinde aktif bir özne olduğu bilgisiyle, kendi STK'da çalışma tecrübemden de faydalandım. Güç ilişkilerini dikkate aldım, bireysel anlatılar/deneyimler ile daha geniş toplumsal ve politik bağlamlar arasındaki ilişkiyi görünür kılmaya çalıştım.

²¹ Verilerin analizi bölümünde görüştüğüm kadınların kendilerinin seçtiği mahlaslar kullanılmıştır.

5 SİVİL TOPLUM ALANINDAKİ EMEK SÜREÇLERİNİN FEMİNİST BAKIŞ AÇISINDAN GÖRÜNÜMLERİ

Tezin bu bölümünde Türkiye’deki sivil toplum alanı ve benim görüşmeler yürüttüğüm kadınların çalıştığı hak temelli STK’lardaki emek süreçlerinin görünümüleri tarihsel, toplumsal, yapısal ve gündelik hayata sirayet eden görünümüleriyle tartışılacak. İlk bölümde, STK’larda çalışan kadınların emek süreçlerini etkileyen yapısal unsurlardan bahsedeceğim. Yapının farklı bileşenleri ve bunların bir arada çalışmasının yollarının neler olduğuna bakacağım. Örgütlenmenin yatay-dikey olması gibi ayrımların bize yapının kendisine dair yeterince bilgi sunup sunmadığını sorup, yapıya dair hangi süreçlerin somut örneklerle ayrıntılandırılmaya ihtiyaç duyduğu üzerinde duracağım. Akabinde politika belgelerinin ve sözleşmelerin hangi saiklerle ele alındığını/uygulandığını, bu vesileyle hangi hak ihlallerine kapı araladığını anlamaya çalışacağım. Son olarak, proje bazlılık ve fon verenlerle ilişkilerin STK’lardaki emek süreçlerine ve güvencesizliğe etkilerini tartışacağım.

İkinci kısımda, emek süreçlerinin gündelik hayatla ilişkilenen taraflarına eğiliyorum. Sivil toplum alanında ücretli çalışan olmaya karar vermek (ya da çeşitli sebeplerle buna mecbur kalmak), kadınlar için burayı diğer çalışma alanlarından ayıran taraflar, güvencesiz koşulların ve geçim kaygısının alanda kalmaya dair motivasyonu etkileyen taraflarını ayrıntılandırıyorum. Bu kısımda daha sonra, bakım emeği ve etiği ile ilişkilenen emek ve dayanışma süreçlerinin gündelik hayatla kesişen taraflarına, eşitlikçi ve adil emek süreçleri kurmak adına imkânlarına bakıyorum. Son olarak emek süreçleri ile ilişkilenen ve bu süreçler içinde ortaya çıkan duygulara ve sivil toplum alanının ürettiği kendine has duyguların nasıl dolaşımda olduğuna/kaldığına gözümü çeviriyorum.

Son kısımda ise Türkiye’deki sivil toplum alanını etkileyen, değişen toplumsal ve tarihsel koşullar, devlet politikaları ve müdahalesi ile bunun çalışan kadınların bakış açısından görünümelerini incelemek gayretindeyim. Daha sonra, STK’ların politika üretme olanaklarını/açmazlarını, görüştüğüm kadınların politik tutumları ile mesafesini de tartışarak inceliyorum. Önceki bölümlerde de emareleri olan gönüllülük, aktivizm ve profesyonellik gibi kavramların nasıl kesiştiğini ya da ayrıldığını emek süreçleri ile ilişkisi içinde tartışıyorum. Bu bölümü ve tezin saha analizi kısmını, kadınların STK’lara ve sivil toplum

alanına dair halihazırda var olan hak arama araçları ve bu araçlara dair tahayyülleri ile tamamlıyorum.

5.1 STK'lardaki Emek Süreçlerini Etkileyen Yapısal Unsurlar

Bir STK'daki emek süreçlerini belirleyen en önemli unsurlardan biri o STK'nın yapısıdır - ya da yapısızlığıdır-. Yapı dediğimizde ise, sadece mikro yapılardan²², onlar arasındaki hiyerarşik ilişkilerden ve yazılı standartlardan bahsetmeyiz; aynı zamanda süreçlerin/ilişkilerin içinde ortaya çıkan ve değişen ihtiyaçlara, gündelik pratiklere de eğilmemiz gerekir. Aşağıda, STK'ların örgütlenme pratiklerine, kişilerin hareketliliği ile doğrudan ilişkilenen yapılarına, karar alma biçimlerine ve iç iletişimi etkileyen faktörlere, politika belgelerine, fon/hibe sağlayıcılarla ilişkilerine; bunların hangi sebeplerle/ nasıl farklılaştığına ve emek süreçleriyle ilişkilerine bakacağım.

5.1.1 Organizasyon yapısı: “Hiyerarşinin hayaleti”

Türkiye'deki hak temelli STK'lardaki yapının organizasyonel kısmı çoğunlukla genel kurul, yönetim kurulu (YK), denetim kurulu (DK), ücretli çalışanlar, üyeler ve diğer gönüllüler şeklinde kurulur. Bu mikro yapılar resmi metinlerde benzer bir görünüm arz eder, çünkü tüzel kişiliğe sahip ve statüsü dernek olan bir yapının nasıl kurgulanması gerektiği *Dernekler Kanunu*'nda yazılıdır (STİGM, 2022)²³. Bu yapının unsurlarının kendi içindeki hiyerarşik yapılanması ve güç ilişkileri ise STK'lar arasında farklılık gösterir. Ana akım anlatı bu farklılıkları çoğunlukla yatay ve dikey örgütlenme biçimlerine bağlasa da nedenler çok daha karmaşıktır.

Yönetim kurulu, süreklilik arz eden bir idari yapıdır ve seçilmiş üyelerden oluşur. Görevi genel olarak, “kuruluşun misyonunu gerçekleştirmesi, kalıcı ve sürdürülebilir olması için kılavuzluk yapmak üzere güç, kaynak ve yetki kullanmak” olarak tanımlanır (Banger, 2011: 20). Başkan, başkan yardımcısı, sayman, yazman, üye ve bu görevler için belirlenmiş yedek üyelerden müteşekkildir. Yönetim kurulu üyeleri, görevleri karşılığında herhangi bir ücret

²² Tez boyunca mikro yapı derken kastettiğim, STK'ların işleyişini sağlayan Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu gibi unsurlarıdır. Organ yerine özellikle bunu tercih etmemin sebebi, STK'lardaki işleyişin hem bu unsurlar tarafından belirlenmesi hem de genel işleyişin bir benzerinin bu unsurlarda da görülmesidir.

²³ Vakıflar için de ayrı bir mevzuat bulunur: <https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5737.pdf>

almazlar (age). Denetim Kurulu, üç asil ve üç yedek üyesiyle dernek mali hesaplarını kontrol eder ve yönetim kurulu ya da genel kurula raporlar; yani STK'nın hesap verebilirliği ile de ilişkilenen “iç denetim” sistemlerine katkıda bulunur (TKYD, 2014). Genel kurul, derneğe kayıtlı üyelerden oluşur, tüzükte belirtilen zaman aralıklarında toplanır; gerekli görülen durumlarda olağanüstü biçimde de toplanabilir. *Dernekler Mevzuatı*'nda genel kurul, “en yetkili karar organı” olarak tanımlanır, “üyeliğe kabul ve üyelikten çıkarma hakkında son kararı verir; dernek organlarını seçer ve derneğin diğer bir organına verilmemiş işleri görür” (STGM, 2022: 31). Sivil Toplum Geliştirme Merkezi'nin (STGM) tanımladığı biçimiyle STK'larda idari amaçla yapılan işler;

örgütü daha iyi yönetmek ve misyondan kaynaklı işlerinizi daha iyi yapmak için gerçekleştirdiğiniz işlerdir. Bu işler mali işler/finans yönetimi, satınalma, kaynak geliştirme, örgütün çalışanları varsa insan kaynakları yönetimi, örgütün ofisi, saha binaları varsa bunların temizliği, bakımı, ekipmanları varsa bunların bakımı, sigortası, teknoloji yönetimi, örgütün yasal yükümlülüklerinden doğan (defterler, genel kurul, YK ve DK Toplantısı hazırlıkları) gibi işlerdir (STGM, 2020).

Burada bir çırpıda “idari işler” olarak sayılan işlerin STK'larda “kimin işi” addedildiğini, sınırları belirli biçimde tanımlanarak görev dağılımında açık ve net biçimde yer bulup bulamadığını sonraki bölümlerde tartışmaya çalışacağım. Fakat şimdi, yapı üzerine kafa yorarken, birbiriyle doğrudan ilişkili iki hat üzerinden gitmek makul duruyor. Birincisi yukarıda bahsi geçen mikro yapılar arasındaki ilişki. Bu ilişkinin “yatay” mı yoksa “dikey” mi olduğu konusunun neden gündeme geldiği, bu tanımların bize ne söylediği ve bu tasnifin STK'lardaki iç içe geçen/farklılaşan görünüşleri. İkincisi ise kişilerin yukarıda bahsi geçen mikro yapılara nasıl dağıldığı meselesi; örneğin aynı anda birden çok mikro yapıda yer alıp almadığı, bu yapılar arasında nasıl hareket olanakları bulduğu. Bu iki hattın karar alma süreçlerine ne şekilde etki ettiği ve bunun emekle ilişkili pratiklerle nasıl ilişkilendiği üzerine düşünmek önemli görünüyor. Bu bölümün farklı kısımlarında yukarıdaki soruların cevaplarını araştıracağım.

Yukarıdaki soruları önceleyen biçimde, “Bir STK'da yapıya neden ihtiyaç vardır?” sorusunu sorabiliriz. Bir kurumun uzun zamandır var olması yapıya dair sorunları kendiliğinden çözmez. Bu bir yandan yapısal dinamiklerinin oturması açısından iyi olabilirken, bir taraftan da kurumun “eski” ve “büyük” olmasının organizasyon şemasının çok uzun süre aynı

kalmasını beraberinde getirebildiğini görürüz (Universus, 2020). Gençlerle ilgili çalışmalar yürüten, tez için gördüğüm kadınların çalıştığı diğer STK'larla kıyaslandığında orta ölçekli ve eski sayılabilecek (Türkiye ölçeğinde faaliyetleri bulunan ve yaklaşık 50 çalışan) bir STK'da çalışan Yeşim, kurumun yapısının işlemeyen yönlerinin çok olmasına rağmen kemikleşmesi ile ilgili şunları söylüyor: “Bir tane sandal var. Bu sandalda da kürekçiler var. Hani çok böyle klasik bir benzetmeden gideceğim. Kürekçinin biri yan durmuş, biri ayağa kalkmış. Biri işte suyun içinde falan. Bir tanesinin küreği çıkmış yüzüyor. Onu almaya gidiyor falan. Bir tanesinin küreğinin ucu kırılmış. Hani böyle gözümde canlanan şey bu.” Yapıda yolunda gitmeyen şeyleri dönüştürmek için bir adım atılıp atılmadığını sorduğumda ise bu yapının içindeki tek tek kişilerin tesirinin neden zor olduğundan bahsediyor ve yapı ile birlikte “ilkelerin varlığının ve hatırlanmasının” önemini vurguluyor:

Yani 30 yıl, 40 yıl bir kurumun var olması çok kritik ve önemli bir şey bence. Ama kurum hafızasını kaybettiye, ilkelerini unuttuysa ve bazı çalışma yöntemleri alışkanlığa dönüşüp orayı betonlaştırdıysa tehlikeli olmaya başlıyor mesela. O zaman işte sürdürülebilir bir çalışmanın veya işte ne bileyim bir sonuç çıkartmanın kendisi zorlaşıyor...Diyorum ya işte betonlaşıyor, alışkanlığa dönüşüyor, insanlar körleşmiş olabiliyorlar, kötü bir yerden söylemiyorum bunu yani. Gerçekten o düzen içerisinde uyum sağlamaya başlıyorsunuz kaldıkça o yapıda. Siz de betonlaşıyorsunuz yani. Onun dışında hareket etmek de çok zor geliyor... Ya da bırakıp gitmek, dönüştürmeye çalışmak acı verici olabiliyor. O yüzden de bunu konuşma çabaları bir yere varmamıştı ben öyle hissetmedim yani.

STK'larda yapının kurulmasının “en iyi yolunun ne olduğuna” cevap vermeye niyetlenen, STK'larda “organizasyonel yapı”nın kuruluşunun ve işleyişinin “yönetişim” pratikleri ile ele alındığı bir literatür vardır (Ataay, 2006; TUSİAD ve TÜSEV, 2007; TESEV, 2008; STGM, 2011). Yönetişim kavramı, “birlikte yönetim” anlamını içerir, bir tarafın diğer tarafı yönettiği bir ilişkiden karşılıklı etkileşimlerin öne çıktığı bir ilişkiler bütününe doğru dönüşümü ifade etme iddiası taşır ve 1996 İstanbul Habitat II Konferansı ile dilimize girer. İyi yönetim (good governance), demokratik bir yönetimin kurulması için gerekli tüm ilkeleri içeren yeni bir anlayış olarak tanımlanır ve bu ilkeler; *katılımcılık, saydamlık, hesap verebilirlik, etkinlik, tutarlılık, adillik ve hukuka bağlılık* olarak sıralanır (TESEV, 2008). TESEV'in yönetişimi, kamu düzeyinde, özel sektör düzeyinde, STK'lar düzeyinde ve bireysel düzeyde olacak biçimde dört katmanda tanımladığı ve bu dört katmanın da yönetim anlamında ilişki içinde

olması gerekliliğinden bahsettiği *İyi Yönetişim El Kitabı*'nda, "STK'ların kendi içlerinde iyi yönetişimi esas almaları, "Toplam Kalite Yönetimi ilkelerinin uygulanması, bu çerçevede etkin yönetimin yaşama geçirilmesi, yöneticilerin seçiminde belirli çevrelerin ya da hatır gönül ilişkilerinin rol oynamasındansa işinin ehlini seçme anlayışının egemen olması, genel anlamda toplumda iyi yönetim ilkelerinin yerleşmesinde çok önemli bir rol oynayacaktır" denir (age, 2008). STK'ların "profesyonelleşmesi gerekliliğine" de vurgu yapan bu anlayış, STK'lara yönetim ve yürütmenin birbirinden ayrıldığı bir yapı, etkin planlama, düzenli değerlendirme önerir (TÜSİAD ve TÜSEV, 2007). Yönetim kurulu anahtar niteliğine sahip yönetim aracı olarak tanımlanır ve üstten alta alınan kararların bildirildiği "geleneksel model"den farklı olarak, takım üyesi olarak çalışabilme, idarecileri de yönetim sürecinin bir parçası yapma gibi çalışma biçimleri üzerinde durulur (STGM, 2011).

Yönetişim adı verilen yönetim bakışının rüzgarını doğrudan neoliberalizmden aldığını²⁴, özel sektördeki verimlilik anlayışıyla benzeştğini ve yönetim kuruluna güçlü bir iktidar pozisyonu atadığını fark etmek çok zor değil. Türkiye'de dernek ve vakıfların yönetim kurullarında ve idari pozisyonlarındaki kişiler yaşça büyük ve erkekler ağırlıktadır (YA-DA, 2015). Yukarıda bahsi geçen rehberlerde yönetim kurulunun esas yönetim organı olarak atandığını ve çalışanlardan sadece yönetici pozisyonundakilerine yer verildiğini (metinlerde çoğunlukla "idareciler" ya da "genel müdür" sıfatıyla geçiyor ki bu da hak temelli STK'lardaki yönetici çalışanların sıklıkla anıldığı isimler değil, çoğunlukla "koordinatör/genel koordinatör" olarak anılır), toplumsal cinsiyete dair dinamiklerden ve tüm paydaşların karar mekanizmalara dahil olmalarına dair somut yollarının geliştirilmesinden neredeyse hiç söz edilmediğini fark ettim. Ayrıca yaptığım görüşmelerde çalışanların ağızından yönetişim kelimesini hiç duymadım fakat "katılımcı ve işleyen bir yapı"nın ve yapıyı eşitlikçi ve adil kılacak ilkelerin varlığına dair ihtiyaç sıklıkla dile getirildi.

²⁴ Yönetişim, Dünya Bankası tarafından "sağlam kalkınma"nın koşulu olarak tanımlanır (The World Bank, 1992).

Benzer biçimde Lewis de Birleşik Krallık'taki üçüncü sektör kuruluşlarının, yönetim kavramına genellikle temkinli yaklaştığını (onu “kirli” bir kelime olarak gördüklerini) çünkü bunun kapitalist ideolojilerle ilişkilendirildiğini ve bu yüzden istenmeyen bir kavram olduğunu düşündüklerini söyler. Bu nedenle, organizasyonlarındaki faaliyetleri tanımlamak için 'yönetim' yerine 'koordinasyon' terimini kullanmayı tercih ettiklerinden bahseder (Lewis, 2001: 164). Lewis'e (2004) göre, STK'ların temel sorunu şu üç alanı yönetmektir:

- İçsel sistemler ve kaynaklar (insan kaynakları, öğrenme, takip etme, vb.)
- İlişkiler (katılımcılar, donörler, hükümet, vb.)
- Eylemler (hizmet ulaştırma, savunuculuk ve kampanya oluşturma, araştırma, vb.)

Zamanla, kimi üçüncü sektör kuruluşlarının yönetim anlayışları değişmeye başlar, “yönetim” bir tabu olmaktan çıkar ve farklı biçimleriyle görünür olur. Bu değişimle birlikte, STK'lar için hangi yönetim becerilerinin gerekli olduğu ve bu becerilerin nereden edinileceği sorusu da daha sık konuşulur hâle gelir. Aynı zamanda kuruluşlar, profesyonel yöneticilerle çalışma pratiğini artırdıkça, bu durumun bazı riskler doğurabileceği de düşünülür: “Bazı profesyonel yönetim anlayışları, misyona değil de hedeflere yönelmeye; roller yerine iş tanımlarına, siyasi irade yerine finansal uzmanlığa odaklandığında, durağan ve yaratıcılıktan uzak organizasyonların gelişmesine yol açabilir” (Lewis, 2001).

Türkiye'deki STK'lar açısından profesyonelleşme, kurumsallaşma, yapılanmaya dair ihtiyaçlar, bu dönüşümlerin olası handikapları ve emek süreçlerini nasıl etkilediği tez için de önemli konulardan biridir. Hak temelli STK'lar, (özellikle küçük ve orta ölçekliyse) doğrudan kapitalist bir şirketin dinamikleriyle işlemez. STK'lar hem içine doğdukları toplumsal hareketlerden hem kendi tarihlerinden hem de birbirlerinden öğrenmeye devam ederler. Bu noktada, STK'larda yapının kuruluşu ile ilgili yukarıdaki sorulara ve bunların ilki olan mikro yapıların arasındaki ilişkinin mahiyetinin ne olduğuna dönebiliriz.

Görüşmelerde STK'lardaki hiyerarşiye dair yapılanmalar, yatay ve dikey örgütlenmeye dair referanslarla tanımlandı, sıklıkla geçti ve aynı zamanda bu tanımlar çeşitli taraflarıyla eleştirildi. Literatürde yatay ve dikey örgütlenmeye dair unsurlar, hiyerarşinin yapıda nasıl ele alındığı/kurgulandığı ile ilişkilendirilir. Dikey yapıların, hiyerarşik koordinasyon ve standardizasyona dayandığı üzerinde durulur (Mintzberg, 1980). Buna karşılık yatay yapılar

Adhokrasi²⁵ gibi, birimler arasında karşılıklı uyum ve iş birliğini vurgular (age). Yatay ve dikey örgütlenmeye dair literatürün ise çoğunlukla kapitalist üretimle ilişkili olarak ortaya çıktığını görürüz. Örneğin, Aoki (1986), bu yapıların “verimliliği” arasındaki farkları, bilginin dağılım yapısını karşılaştırarak inceler ve dikey yapıların bilgiyi merkezileştirdiğini, yatay yapıların ise “yarı-özerk sorun çözümü”ne olanak tanıdığını belirtir. Yatay ve dikey örgütlenmenin genel özellikleri için aşağıdaki tablo bir özet sunuyor:

Kriter	Yatay Örgütlenme Yapısı	Dikey Örgütlenme Yapısı
Hiyerarşi	Minimal hiyerarşi, genellikle yalnızca bir yönetim katmanı	Net ve kurulmuş bir yönetim hiyerarşisi, genellikle birden fazla katman
İletişim	Serbest ve doğrudan	Daha yavaş, bazen yönetim ve çalışanlar arasında yanlış/eksik iletişime neden olabilir.
Karar Alma	Çalışanlar/ekipler, genellikle yönetimin onayı olmadan önemli kararlar alabilir.	Kararlar genellikle en üst düzeyde veya yönetim tarafından alınır.
İş Birliği	Büyük ölçüde teşvik edilir, özellikle işlevler arası daha sık ve gayri resmi iş birliği olur.	Daha az, genellikle toplantılar veya atölyelerde planlanmış iş birliği
Uygunluk	Start-up'lar, yaratıcı endüstriler ve proje bazlı ekipler için en uygun yapı	Büyük organizasyonlar olan sağlık, finansal kurumlar ve devlet kurumları gibi yüksek derecede düzenlenmiş alanlar için en uygun yapı

Tablo 1: Yatay ve dikey örgütlenmelerin yapısal özellikleri²⁶

İstanbul'da şiddetsiz iletişim üzerine çalışmalar yürüten bir STK olan Şiddetsiz Eğitim ve Araştırma Derneği'nin (bilinen adıyla Şiddetsizlik Merkezi), *Örgütsel Gelişim Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Bir Yapı Peşinde* isimli el kitabında, yatay örgütlenme; “dikey örgütlenmeden farklı olarak karardan etkilenenlerin karar alma süreçlerine katılımı, hiyerarşinin liyakat ve denetim mekanizmaları ile dengelenmesi, bilgiye erişimin kolaylaştırılması benzeri katılımcı uygulamaların yapıya dahil edilmesi, yapısal düzeyde uygulanması” olarak tanımlanıyor ve yatay örgütte “yapıya yedirilen hiyerarşinin” iş takibini

²⁵ Adhokrasi ise sürekli ve tanımlı görevler yerine, belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelen, dağılan, sonra başka bireylerle tekrar bir araya gelen gruplardan oluşan işleyişi anlatmak için kullanılır: <https://ogretmenagi.medium.com/adhokrasi-%C3%B6%C4%9Fretmenler-ad%C4%B1na-de%C4%9Fil-%C3%B6%C4%9Fretmenlerle-birlikte-bir-a%C4%9F-olmak-b80c225f28bf>

²⁶ : <https://www.aihr.com/hr-glossary/horizontal-organizational-structure/>

kolaylaştırma işlevi görebileceği belirtiliyor (Avcı, 2024). Bu tanımın içerdiği argümanlar büyük ölçüde doğru olmakla birlikte anlatılarda, yatay ve dikey örgütlenme yapısının keskin sınırlarla ayrılmasının çok kolay olmadığını, dahası bu ikili kurgunun bize STK'lardaki yapının nasıl kurulduğuna, işlediğine ve olası hiyerarşilere dair yeterince malumat sağlamadığını fark ediyoruz.

Görüşmelerden ortaya çıkan bilgiler şu soruları sormayı elzem kılıyor: Yatay ve dikey örgütlenmeden aynı şeyleri mi anlıyoruz? Bu iki kavram hak temelli STK'ların yapılarını tümüyle anlayabilmek için elverişli mi? Bu yapılanma modelleri, işleyişte ve karar alma süreçlerinde belirleyici olan tek faktör mü? Yatay örgütlenmeler emek süreçlerinin eşitlikçi ve adil olmasını garanti altına alır mı?

Farklı STK'lar için *hiyerarşiyi dönüştürmede, gücü/sorumluluğu paylaşmada ve karar alma mekanizmasını herkesin dahil olabileceği biçimde kurgulamada* farklı etkenlerin yer aldığını ve yapıyı doğru tanımlayabilmek için bu etkenlerin ayrınılandırılıp somutlaştırılması gerektiğini görürüz. Hak temelli ve küçük ölçekli STK'ların doğal olarak yatay örgütlenen ve içinde hiyerarşilerin olmadığı/az olduğu yapılar olduğunu varsaymak yerine, bu hiyerarşilerin hangi sebeplerle ortaya çıktığı üzerine düşünmek ve mikro yapıların kendi içindeki ilişkisini tanımlarken var olan ya da olası hiyerarşileri göz önünde bulundurmak önemli görünüyor. Çünkü yapının içindeki hiyerarşiler gizlenebiliyor, görünmez hâle gelebiliyor. STK'larda uzun süre çalışmış, yaklaşık on sene evvel hem etki hem de çalışan sayısı bakımından büyük sayılabilecek bir STK'da hak mücadelesi yürütmüş birisi olan Bade, şu anda da STK'lardaki çalışanların hakları için mücadele etme niyetinde olan bir sendikada bu hak arama süreçlerinin içinde yer alıyor. STK'ların yapılarına dair konuşurken şunları söylüyor:

Böyle yani dört beş yıl öncesine kadar diyeyim. Yatay örgütlenme deyince aa ne güzel ya diyordum. Hani yatay örgütlenme fetişim vardı. Ama artık tam tersiyim. Yani bir yerde yatay örgütleniyoruz biz dendiğinde içimden şöyle düşünüyorum: Ha burada tanımsız hiyerarşi var. Yani şöyle, hiyerarşi her yerde var. İster istemez var. Çünkü sen biz yatay örgütleniyoruz burada hepimiz patronuz dediğinde belli ayrıcalıklarından azade olmuyorsun. Yani bu yaş olabilir, cinsiyet olabilir, toplumsal statü olabilir, eğitim durumun olabilir, gelir durumun olabilir, vatandaşlığın olabilir, Avrupalı mısın, bilmem ne. Her şey olabilir ya. Konuşma biçimin, güzel misin, çirkin misin, sivilceli misin, değil misin, anladın mı? Her şey olabilir. Belli bir sürü

ayrıcalıklarımız var. Senin de benim de hepimizin var. Ve bence iş hayatında da örgütlü hayatta da olur bu arada. Sosyal her alanda öyle. Bir tür yapının, insanlar üstü bir mekanizmanın olması gerekiyor. Yani kurumsallaşması gerekiyor bence. Bu şey demek değil hani böyle mobbing bilmem çağrışımları kötü ama bence öyle değil. Bence gayet içeren, içerici, belli başlı farklı sorumlulukların alındığı bir hiyerarşinin olması iyi. Diğer türlü hiyerarşi yok bizde dendiği zaman hiyerarşi var. Her türlü var. O hiyerarşi tanımlanmamış. Bence bu daha kötü. Yani tanımsız hiyerarşi olduğu zaman çünkü neyi ne zaman bekleyebileceğini bilemiyoruz. Yani hangi durumda neyle karşılaşabileceğini bilmiyoruz. O ayrıcalıkları kurumsallaştırmadığın zaman, rollerini kurumsallaştırmadığın zaman, onu mekanizmana sokmadığın zaman bir hayalet gibi dolaşüyor kurumun içerisinde aslında onlar yani. Ve ne zaman nereden ortaya çıkacak? Peki onlarla karşılaştığında ne yapacaksın? Nasıl bir mekanizma yürüyecek?

Görüşmecilerin anlatılarında yatay örgütlenme modellerinde de hiyerarşinin ve güç ilişkilerinin eşitsizlikler doğurmaya devam edebileceği, organizasyon şemasının eşitliği doğrudan güvence altına almayabileceği söylemi yer aldı. Yanı sıra bir yapı, dikey olarak adlandırılacak özellikler içerse de bunun tanımlanması ve ilişkilerin buna göre demokratikleştirilmesi gerektiği üzerinde duruldu. Kimi örgütlerin de bu ayrımları verili kabul etmeyip somutlaştırmaya dair içgörüler geliştirebildiğini görüyoruz. Örneğin, LGBTİ+ hakları savunuculuğu üzerine akademik ve hizmet temelli çalışmaları aynı anda yürüten bir STK olarak 2011 yılından beri var olan, Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SpoD)'nin İnternet sitesinde kendi organizasyon yapılarına dair özellikler yazılırken *dikey örgütlenme* ile ilgili şu madde de eklenmiş:

Kurum içi demokratik süreçler işleten: Konuları muhatapları ile konuşuruz ve kararlar alırız. Her seviyede ilgili kişilerin katılımcılığı için uygun yöntemler geliştiririz. SPoD'un dikey örgütlendiğini kabul etmekle birlikte bu işleyişi, görev ve sorumluluk bağlamında hesap verebilir biçimde ele alırız. Hiyerarşinin yaratma olasılığı olan olumsuzlukları katılımcılık, kolektiflik ve ortak akıl ile yönetiriz. Talepleri görür ve duyarız. Fikirlerimizi eleştiri sınırlarını aşır kişileri hedef almayan şekilde savunuruz.²⁷

“Örgüt içi ya da örgütsel demokrasi” kavramı sivil toplum alanında, yapıda eşitlik ve katılım üzerine konuşulurken ortaya çıkan kavramlardan biridir. Örgütsel demokrasi kabaca, “örgütlerin ekonomik değer üretirken, yapı, işlev, politika ve prosedürlerinde çalışan katılımına, kolektif mantığa olan inanca, bireysel özgürlüğe, saygıya ve eşitliğe dayanan bir

²⁷ <https://spod.org.tr/biz-kimiz/>

değerler sistemine işaret eden bir kavram olarak” tanımlanır (Coşan ve Gülova, 2014). Matten ve Crane’e (2005:7) göre örgütsel demokrasideki temel konular: *karar vermede çalışan katılımı, çalışanların yönetim işlemlerine dahil edilmesi ve örgütsel strateji belirlenirken birlikte karar alınmasıdır* (akt; age: 233). Eşitlik Çalışmaları Derneği’nin ürettiği Politikada İyilik Hali Çalışması’nın *Örgütsel Demokrasi, Peki ama Nasıl?* bilgi notunda ise, kavramın not boyunca nasıl ele alındığı açıklanırken, “eşit ve adil bir iş bölümü, emek ve ücret mekanizması ile” doğrudan ilişkisi olduğu üzerinde durulmuş ve bunu sağlamanın yollarının farklı örgütlerde ve farklı ihtiyaçlarla çeşitlenebileceği şerhi düşülmüş:

Örgütsel demokrasiyi örgütsel güçlenmenin araçlarından biri olarak alıyoruz. Bu açıdan katılım, şeffaflık gibi sıklıkla dile getirilen ilke ve mekanizmaların yanına, örgüt üyelerinin ve örgütün ihtiyaçları arasında bir dengeyi öne çıkaran, üyelerin ve örgütün yaratıcı potansiyellerini gerçekleştiren ve eşit ve adil bir iş bölümü, emek ve ücret politikasını benimseyen mekanizmaları da bu sürece dahil olarak görüyoruz. Örgüt bu anlamda sadece üye ile örgüt arasında değil, üyelerin birbiri arasında ve örgütlenmeler arasında gidip gelen süreçlerin toplamından oluşur, bu süreçlerle nefes alır. Öncelikle demokrasinin tek bir formu olmadığını ve dolayısıyla demokrasi anlayışları arasında örgüt içi çatışma ve uzlaşmazlıklara yol açabilecek farklılıklar olabileceğini teslim etmek gerek. İkincisi, daha önceden üzerinde uzlaşmış olsa bile gündelik yaşamın ve özellikle de kriz dönemlerinin beraberinde getirdiği aciliyet durumlarının hızlı karar almayı gerektirmesi nedeniyle kararlara katılım süreçlerinin her zaman işletilememesi durumuyla da sıklıkla karşılaşılır. Üçüncüsü, örgüt içi demokrasiye olan inanç ifade edilse de bunu sağlayacak araçlar ve süreçler hakkında bilgi ve deneyim eksik olabilir. Son olarak, demokrasinin sadece yazılı ve tanımlanmış süreçler, organlar ve seçimlerden ibaret olmadığı ve aynı zamanda tutumlarda görünür olan bir kültür olduğu çoğu zaman unutulur (Akyüz, 2024).

Örgütsel demokrasi kavramı örgüt içi ilişkileri/karar alma süreçlerini katılım ve eşitlikle işletmek üzere kotalar, fermuar sistemi, eş başkanlık ve eş sözcülük, rotasyon, geri çağırma, çatışma çözümleme ve uzlaştırma mekanizmaları kurma, etik ilkeler ve etik kurul oluşturma, sosyokrasi, farklı teknolojik uygulamaların kullanılması gibi yöntemler öneriyor (age). Görüşmelerde de ortaya çıktığı gibi somut pratikler ve öğrenme süreçlerini görünür kılmak, yapı içindeki eşitsizlikleri ya da işlemeyen yerleri anlamaya imkân sağlıyor.

Yapının, mikroyapılar ve kişiler arasındaki eşitlik iddiası, yukarıda bahsedilen “katılımcılık ve kolektiflik” gibi düsturların yapıda -çalışanları da doğrudan etkileyen biçimde- nasıl ortaya çıktığı ve işlediği ile ilişkililiyor. Yapının eşitlikçi ya da demokratik biçimde

kurulmasına dair çabaların emek süreçlerini de bu minvalde kolayca dönüştüreceği ya da “herkesin içerileceği bir kapsayıcılık” iddiasının toplumsal cinsiyet, ırk, sınıf ya da sağlamlılık gibi ayrımcı pratikleri bertaraf etmeye yeteceği varsayılabilir. Fakat bu bakış, emek süreçleri ile yapıya dair unsurların iç içe olduğunu/karşılıklı olarak birbirini etkilediğini ve tüm bu dinamiklerin toplumsal hareketler/politika gibi daha geniş süreçlerin parçası olduğunu gözden kaçırabiliyor. Yatay örgütlenme, örgütsel demokrasi gibi kavramların eşitlikçi ve adil olma iddiasını akılda tutarak STK’larda farklılaşan yapısal unsurlara ve pratiklere daha yakından bakmak gerekiyor. Bunun için aşağıda, karar alma süreçleri ile iç iletişimin işleyişine dair somut örnekleri ve bunların emek süreçleriyle ilişkisini tartışacağım.

5.1.2 Karar alma süreçleri ve iç iletişim

Güvence dediğimiz gerçekten bilme yani bilgide eşit olma, eşitlenme meselesiyle çok ilgili. Orada bir şeyi bilememek beni yorar. Yani o sosyal haklar, sigorta ve sözleşmenin koşulları, ne yapabilirim, ne yapamam, neyi şikayet edebilirim edemem. Güvencenin bir kısmı da bu gerçekten. Bir etik kurul mekanizması var mı? Sadece maaş ve kaynaklar anlamında da değil, kendimi güvende hissediyor muyum? (Aysel)

Ben Ocak ayında ne kadar zam olacağını bilemedim mesela. Yatırılınca gördüm. Ama normalde bu kadar yakın olmasaydık yöneticilerle belki bunu sormak daha kolay olurdu. Bu kadar insan ilişkileri girince de sanki ayıp ediyormuşsun gibi geliyor. Yani o benim için zaten her şeyi yapacak ben şimdi bir daha sormayayım gibi bir şey. Halbuki geçineceksin bu işle, sorman gerekiyor. Kiranı ödeyebilecek misin diye falan yani. (Zeynep)

Baskı yaptık ama hani şu an bir daha zam alacağız bu ay, bize bir açıklama yapılmıyor. Son anda, hani böyle bir gün sonra maaş yatacak, hatta maaş yattığı zaman şu kadar almışım dur yüzde kaç almışım bakayım falan diye biz hesaplıyoruz. Bu konularda bilgilendirilemiyor olmak da bana böyle çok güvende hissettirmiyor. Belki ben hani o ayın zammını beğenmeyeceğim, iş araştıracağım. Çünkü maalesef hani öyle bir zamandayız ki şu an para dışındaki diğer iyileştirici faktörler o kadar da önemli olmayabiliyor. (Ayşen)

“Hesap verebilirlik ve şeffaflık” kavramları STK’lar için çoğunlukla faaliyetlerinin yürütülmesi ve sonuçlarının kamu yararının gözetilerek gerçekleşmesi ve olası yolsuzlukların önüne geçilmesi ile ilişkilendirilerek kullanılır (TKYD, 2014). Fakat, hesap verebilirlik ve şeffaflığın örgüt içi ilişkilerden başlayarak ilerlemesi ve bunu sağlayacak mekanizmaların kurulması gerekir. Bu alan temelde, örgüt içindeki bilginin/kararların ortaya çıktığı, ortaklaştığı ve dağıtıldığı yollar ile ilişkilendirilir. 2022 yılında bakım odaklı bir iş yerinin

özelliklerine dair Türkiye’deki STK’larla yapılan bir araştırmada, “hangi kararların kimler tarafından verileceğine dair şeffaf yürütülen ve tüm çalışanların temsiliyetinin yüksek olduğu karar mekanizmalarının oluşturulması” en önemli gerekliliklerden biri olarak tanımlanıyor (Kan, 2022: 35). Çalışanların asgari olarak kendilerini ilgilendiren konularda karar alma süreçlerine katıldığı ve açık/düzenli olarak bilgilendirildiği bir sistemin kurulmasının emek süreçlerini ne ölçüde etkilediğini görüşmelerdeki anlatılarda da görmek mümkün oldu.

Karar alma süreçleri söz konusu olduğunda hızlıca öne çıkan kavramlardan biri “katılım” oluyor. STGM’nin STK’lar için ortaya koyduğu kurumsal değişim modelinde *katılımcılık ilkesi*, “STÖ’nün karar alma mekanizmalarına tüm paydaşlarının belirlenmiş yöntemlerle katılımının sağlanması, STÖ’lerin de çalışma yaptıkları alanla ilgili karar mekanizmalarına ve süreçlere katılması” olarak tanımlanıyor. Bu yöntemler ise “STÖ’nün tüm paydaşları ve faydalanıcılarına karşı açık ve erişilebilir olma, bilgilendirme, danışma, dahil etme ve bu süreçlerle sonuçlara ilişkin geri bildirim sağlama mekanizmaları” olarak ayrıntılandırılıyor. Katılımcılık şeffaf, hesap verebilir ve güvenilir olmayla da ilişkili bir kriter olarak değerlendiriliyor (Kıraç, 2024). Peki STK çalışanlarının karar alma süreçlerine katılımının sağlanması hangi somut yollarla mümkün oluyor? Açık biçimde var olan güç ilişkileri ya da görünmez hiyerarşiler bu süreçleri nasıl etkiliyor?

Aşağıda, feminist örgütlenme pratikleriyle karar alma mekanizmalarını yürüten STK’lara dair örneklerde tartışılacağı gibi kararları alırken “her aşamada örgütteki herkesin” dahil olabileceği mekanizmalar kuran STK’lar olduğunu görebiliyoruz. Fakat bu çeşit bir mekanizma, örgütün kendine ait kültürü ve tarihinden azade olarak düşünülemez ve her STK için işlevsel olmayabilir. Tüm aktarım, tartışma ve karar almaların tek bir geniş kurulda yapıldığı bir sistemde de sorunlar ortaya çıkabilir. Farklı mikro yapılar oluşturmak ve bu yapıların işlevlerini, sorumluluklarını, belirli yetkilerini ve alabilecekleri kararların türlerini netleştirmek örgütlenenlerin hem iş hem de duygusal ve zihinsel yükünü hafifletebilir (Avcı, 2024: 25). Örneğin çocuk hakları alanında mahalle bazında çalışmalar yürüten bir STK’da çalışan Nehir, daha önce kararları hep birlikte almaya çalıştıkları bir mekanizma işletmeye çalıştıklarını fakat daha sonra bu çeşit bir yapıdan vazgeçtiklerini aktardı:

Çekirdek ekip diye bir yapımız vardı. O artık hani çok çalışmıyor onu bıraktık. Çünkü biraz hibrit bir yapı. Hibrit yapıyla uğraşmak biraz daha zor. Çünkü hem çalışanlar var hem gönüllüler var o

yapının içerisinde. Ve orada hani doğru kurgulanmayınca ya da eksik kurgulanınca o yetki meselesi ya da işte kimin ne konuda ne kadar söz sahibi olacağı meselesi ilerlemeyebiliyor. Bir de motivasyon eksiklikleri de olabiliyor süreçte. Sonuçta oradaki insanların hepsi çalışmak zorunda yani başka işlerde. Ve bu insanlar ekonomik açıdan orta seviyede insanlar. Zamanlarını ayırmakta çok zorlanıyorlar. O yüzden çoğu işin bizim saha ekibi tarafından yapıldığı ama daha böyle geniş ekiple tartışıldığı bir yapı var şu an.

Katılımın toplumsal cinsiyet ile ilişkilenen bir tarafı da öne çıkıyor. Zeren, özellikle kadınların sayıca fazla olmadığı karma örgütlenmelerde kadınların “farklı mekânlarda birbirinden farklı zımni ikincilleştirme pratikleriyle bir şekilde değersizleştirildiğini, hatta görünür oldukları durumlarda bile aslında güçleri aşındırılarak pasif kaldıkları bir pozisyona itildiklerini”, kadınların kolayca *karar mekanizmalarından formel ve enformel yollarla elenme* biçiminde bir ayrımcılığa uğrayabildiğini söylüyorlar. Ekipler ve komisyonlara hapsedilen ve “toplumsal cinsiyet meselesi” ile ilgili işlerle mesul tutulan kadınlar genel işleyişten uzak bırakılabiliyor (Zeren, 2021).²⁸

Benim görüşmeler yaptığım kadınların çalıştığı hak temelli STK’larda ya tamamen kadınlar ve LGBTİ+’lar yer alıyordu (çalışanlar ve diğer mikro yapılar) ya da kadınlar ve LGBTİ+’lar koordinasyona dair pozisyonlarda yer alıyordu. Doğrudan toplumsal cinsiyet temelli bir ayrımcı mekanizmanın işlediğini duymasam da bu bölümün girişinde de emareleri olduğu gibi karar alma mekanizmalarının hiyerarşik olduğu, niyet katılımcılığı sağlamak olsa bile bunun çeşitli sebeplerle gerçekleşemediği, çalışanların son anda bilgilendirildiği ya da hiç bilgilendirilmediği örnekleri duydum. Örneğin Nofa, kurumdaki herkesin kadın olduğu bir yapı içinde çalışıyor, birlikte ve katılımcı karar mekanizmaları kurmaya dair bir niyet olduğunu söylüyor fakat burayı kurmaya çalışırken ortaya çıkan pratik zorluklardan bahsediyor: “Ama oraya o sürece insanları dahil etmek zor. Bir yapıyı kuracaksın, fikrin var, onu kim dinliyor? Kim okey oluyor? Okey olmayanı nasıl şey yapacaksın? İkna etmek değil.

²⁸ Bu kadınların sayıca fazla olduğu ya da toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine çalışan STK’larda bu hiyerarşik ilişkilerin olmadığı anlamına gelmiyor. Bu örgütlerde de tezin farklı bölümlerinde tartışılan belirli güç ilişkileri ve hiyerarşilerin devreye girmemesi için bunların farkına varmak ve farklı mekanizmalar kurmak gerekiyor. Örneğin, Mart 2024 yılında KA.DER Derneği’nin çalışanları, mobbinge, düşük ücrete ve sendikal hakların tanınmamasına karşı eylem yaptı (<https://bianet.org/haber/ka-der-de-calisanlar-mobbinge-dusuk-ucrete-ve-sendikal-haklarin-taninmamasina-karsi-eylemde-292787>).

Onun fikrini nasıl revize edeceğiz, nasıl dahil edeceğiz, nasıl şekillendireceğiz? Buraların hepsi büyük bir zaman ve emek. Ve tek taraflı olunca başarısız oluyor”.

Aşağıda, yukarıdaki anlatıların devamı olarak ve onlardan belirli yönlerden farklılaşan biçimde, iç iletişimin ve karar alma mekanizmalarının farklı yapılarda nasıl kurulduğunu, feminist örgütlenme pratikleri yardımıyla takip edeceğim. Deniz, karma bir yapıda çalışıyor ve çalıştığı STK içinde işlemeyen mekanizmaların herkes tarafından tartışmaya açılabilirdiği bir yapı olduğundan bahsediyor. Görüştüğüm kadınların çalıştığı diğer STK’lardan farklı biçimde burada genel koordinasyon işinin farklı parçalarından (projeler, kaynak geliştirme, idari işler gibi) sorumlu beş kişi bulunuyor. Dernekte iç iletişime dair bir geri bildirim mekanizması kurduklarını söylüyor:

Bir de bizim geri bildirim mekanizmalarımız oluyor. Orada da YK’dan işte bir kişi ya da iki kişi görevlendiriliyor kendi aralarında artık. Biz yani dernekle ilgili olumsuz bir şeyle karşılaştığımızda onu geri bildirim yazıyoruz. Toplantı ihtiyacı varsa YK’dan 2 kişi seninle birebir toplantı yapıyor. Sonra senin hani bir öneri sunmanı bekliyorlar biraz daha. Bu durum karşısında ne yapmamızı istersin diye. Öyle bir mekanizması da var. Örneğin maaş hakkında geç bilgilendirildiğimi ben yazmıştım yani. Biraz daha özenli davranmaya başladılar bence o konuda.

Üçüncü bölümde de bahsi geçen feminist örgütlenme pratiklerinin yapı içinde görünür olduğu örgütlenmelerde karar verme süreçleri de farklılaşıyor. Kadına şiddet üzerine uzun süredir çalışmalar yürüten bir STK’da çalışan Eylem yapının hiyerarşik kurulmaması için buna dair çeşitli önlemler alındığını, örneğin herkesin farklı yerlerde (çalışan, daha geniş karar alma ekibi, yönetim kurulu gibi) görev alabildiğini, bunun eş zamanlı (bunu çok tercih etmeseler de) ya da farklı zamanlarda olabildiğini (mikro yapılar arasındaki bir çeşit kasıtlı rotasyon) belirtiyor. Karar alma süreçlerinin nasıl ortaklaştırıldığına dair ise aşağıdakileri söylüyor:

Çalışanların dışında karar alma mekanizması için bir grup kadın olarak sürekli iletişim hâlindeyiz. Hani günlük bütün işte, ıvır zıvır işlere de karar veren ama bizim politikamız ne olacak? Bu sene ne yapacağız? Kimi dahil edeceğiz? Neyi öne çıkaracağız? Neyi dert edeceğiz? vs. Şu davaya katılalım mı? Biz bu işi yapalım mı? Şu kişiyle görüşelim mi? Kararların hepsini günlük olarak hem mail grubu üzerinden hem çevrimiçi sohbet grubu üzerinden anlık ve günlük konuştuğumuz. Şimdi bakayım bir sürü bildirim vardır. Öyle bir yer. Geyik de yapıyoruz bence ama. Her gün bir şey yazılıyor. Hafta sonu bile neredeyse bir şeyler. Haber bile olsa biri

gönderiyor. Onun üzerine yorum yapıyoruz. Baya birbirinden sürekli haberdar 20 küsur kişilik bir kadın grubu.

Eda, dernek içindeki yapıya dair şunu söylüyor: “Biri birinden daha çok şey biliyorsa bu onu daha üstün yapmıyor. Yani sadece evet aktarıyor olması gerekiyor. İşi anlatıyor. Mesela biz *title* kullanmıyoruz. Böyle hani şey bu kişi koordinatör, bu asistan. Mesela asistanlık pozisyonumuz yok. Daha az çalışan insanlar var. Daha az bilen, daha yeni giren, daha işte başka bir alandan gelen insanlar var”. Kendileri için, yani az kişinin çalıştığı ve feminist örgütlenme pratiklerini uygulamaya çalışan bir STK’da, YK ve DK yapılarının çok işlevsel olmadığını söylüyor, haftada bir ya da iki kere toplanan bir ekipte kararların alındığından bahsediyor. İhtiyaç hissederlerse ek toplantılar aldıkları, ayda bir ya da iki ayda bir esenlik toplantıları²⁹ yaptıkları bu ekip içi iletişimi kurmaya ve karar almaya yarayan yapıyı aşağıdaki gibi tarif ediyor:

Yani bizde yürütücü ekip dediğimiz kitle çalışıyor. O ekip kolektif olarak karar veriyor. Ve oy çokluğu uyguluyoruz. Kesinlikle oy birliği olmak zorunda. Oy birliği olduğunda karar alıyoruz. Nasıl bir işlevi var? Herhangi bir mesele geldi diyelim. Atıyorum işte maaşların yükseltilmesi meselesi. Yani bir kişi bile yok olmadı ben kabul etmiyorum dese o zaman o şekilde ilerlemez. Orada ya bir süreç olur ya da izin verme dediğimiz yöntem. Yani ben tam aklıma yatmadı ama bir taraftan karşı çıkmıyorum. Yani size güveniyorum demek. Yarın işlemediğinde ben size demiştim demek yok mesela. Yani izin vermek öyle bir şey değil. Daha böyle şey. Evet yani ben tam şu an bunun kararını veremedim. Ya da çekiniğim, emin olamıyorum. Ama izin veriyorum. Yapalım. Hepimiz yine bu işte beraberiz anlamına geliyor. Yani bir karar ortak olarak hepimiz tamam demediğimiz sürece çıkmıyor.³⁰

²⁹ Esenlik, son yıllarda “well-being”in çevirisi olarak Türkçeye geçen ve STK literatürü içinde üzerinde sıkça durulan bir kavram. Bu çalışmanın kavramsal seti farklı olduğu için bu kavramı metinde görüştüğüm kadınların ifade ettikleri biçimlerle sınırlandırıyorum. Bu konuda daha fazla bilgi için: *Örgütsel Esenlik El Kitabı* (2022), *Örgütsel Esenlik Araştırması: Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerine Bir Bakış* (2024), Güven, U. (2023) *Esenlik Yolunda: Türkiye’deki LGBTİ+ Örgütlerinde Çalışanlar ve Aktivistler İçin Bir İnceleme*.

³⁰ Sivil toplum alanında benzer bir yöntem için “konsensüsle karar alma” tabiri de kullanılıyor. Konsensüs, şöyle tanımlanıyor: “Bir grupta anlaşmaya varmak için kullanılan yaratıcı ve işbirlikçi bir yol. Bir karar önerisini oylamaya açarak grubun çoğunluğunun isteğini gerçekleştirmek yerine konsensüsü kullanmak, birlikte çalışarak herkesin aktif olarak desteklediği çözümleri bulmak anlamına gelir. Kararların tümü, o kararların esasen etkilediği herkesin onayı ile alınır; bu da herkesin temel ihtiyaçlarının dikkate alınması anlamına gelir” (Seeds for Change, 2020). Ben görüşmelerde bu kavramı duymadığım için pratikleri bu kavram üzerinden tartışmadım.

Ece, kadın hakları üzerine çalışmalar yürüten bir dernekte çalışıyor ve şimdiye kadar çalıştığı STK'lar içinde, emek süreçlerindeki çoğu iyi uygulamayla (tazminat, maaşların adil olması, eşitliğin ve esenliğin gözetilmesi gibi) burada karşılaştığından bahsediyor. Burada da deneğin uzun süreli gönüllülerinden oluşan bir grup kadın karar alma süreçlerine aktif olarak katılıyor. Öte yandan Ece bu, “her şeye birlikte karar verme durumunun” çalışanlar için getirebildiği ekstra iş yükünden bahsediyor:

Her hafta ekip toplantısı oluyor. Mesela ekip toplantısı günü olduğu için ben geç çıktım çünkü yani politika konuşup karar alıp bir yandan da ödemeleri girmen gerekiyor aynı gün falan gibi. O ekip toplantılarında her şey konuşuluyor. *Literally* her şey yani. Ve herkes konuşuyor. Herkes eşit. Yani tabii o insan ilişkileri tabii ya da işte tecrübesi bilmem nesi tabii ki o farklı bir şey o yani eşitlik kime göre neye göre eşitlik çok başka bir tartışma. Ama yani orada bir yerde temsil etmek derneği ya da bir projeye başvurmak ya da işte bilmem neye dair yorum yapmak falan gibi şeylerde herkesin eşit söz hakkı var. Dolayısıyla ben böyle daha ilk toplantılarımdan itibaren kendimi politika konuşurken ya da işte şu projeye başvursak mı derken kendim de öyle bir yerden yani onun bir karşılığı olduğunu gördüğüm için de oralara da daha çok bakabildiğim bir pozisyonum var aslında.

Çalışanların sayısı arttıkça birlikte karar almaya dair teknik zorlanmalar, farklı pozisyonların nasıl tanımlandığı, hiyerarşilerin ve güç ilişkilerinin görünmezleşebilmesi, bu mekanizmaların eşitlikçi ve adil bir biçimde kurulması görevinin yine kurumdaki bazı çalışanların üzerine ayrıca bir sorumluluk olarak kalabilmesi gibi unsurlar karar alma süreçlerini ve iç iletişimi etkiliyor. Ayrıca, STK'lardaki gönüllü ve profesyonel çalışmaya dair farklılaşmalar, gündelik işleyişte bir araya gelip kararlara aynı biçimde dahil olmayı zorlaştırabiliyor.

STK'larda karar alma süreçleri ve iç iletişim mekanizmalarının katılımcılık, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine dayalı bir şekilde kurgulanması, çalışanların güvenceli hissetmesi ve eşitlikçi bir ortamın inşa edilmesi açısından önemli hâle geliyor. Ancak bu süreçler, her örgütün kendine özgü yapısı, tarihsel deneyimi, mevcut kaynakları doğrultusunda farklı zorluklar ve imkânlar barındırıyor. Feminist örgütlenme pratikleri, bu mekanizmaların eşitlikçi ve adil bir şekilde inşa edilmesine yönelik önemli bir çerçeve sunarken, uygulamada karşılaşılan zorluklar bu yaklaşımların sürekli olarak gözden geçirilmesini ve yeniden tasarlanmasını gerektiriyor. Çalışanların sayısı, görev tanımları,

hiyerarşi ve güç ilişkilerinin görünmezliği gibi faktörler, karar alma süreçlerini doğrudan etkileyip bu süreçlerin eşitlikçi bir şekilde yürütülmesini zorlaştırabiliyor. Fakat hem yapının içinde iyileştirmeye yönelik olasılıkların açık olması hem de STK'ların birbirinden öğrenmesini sağlayacak, yapıların sorunlarını tartışmaya açacak ve iyi uygulamaları paylaşacak alanların oluşturulması, örgüt içi süreçlerin daha adil ve etkin bir şekilde işlemesi için elzem görünüyor.

5.1.3 İş hukuku ve politika belgeleri arasında kaybolan haklar

Bu kısımda, kadınların emek süreçlerini etkileyen belgeler üzerinden hangi hakların tanımlandığına, çalışanların nasıl hak ihlalleriyle karşılaşabildiğine ve bu ihlallerin nasıl yapılandırıldığına detaylı bir şekilde bakacağım. Bu belgeler, çalışma yaşamında kadınların karşı karşıya kaldığı güvencesizlik, ayrımcılık, düşük ücret, iş yükü dağılımındaki adaletsizlik gibi sorunların görünür kılınmasında ve çözüme yönelik mekanizmaların oluşturulmasında önemli bir rol oynar. Özellikle iş sözleşmeleri, politika belgeleri, etik kurallar, iç yönergeler ve çalışan haklarına dair protokoller gibi belgelerin varlığı ile kapsamı ve uygulanma biçimi, örgütlerin çalışanlarına yönelik sorumluluklarının hem teorik düzeyde hem de pratikte nasıl ele alındığını yansıtır.

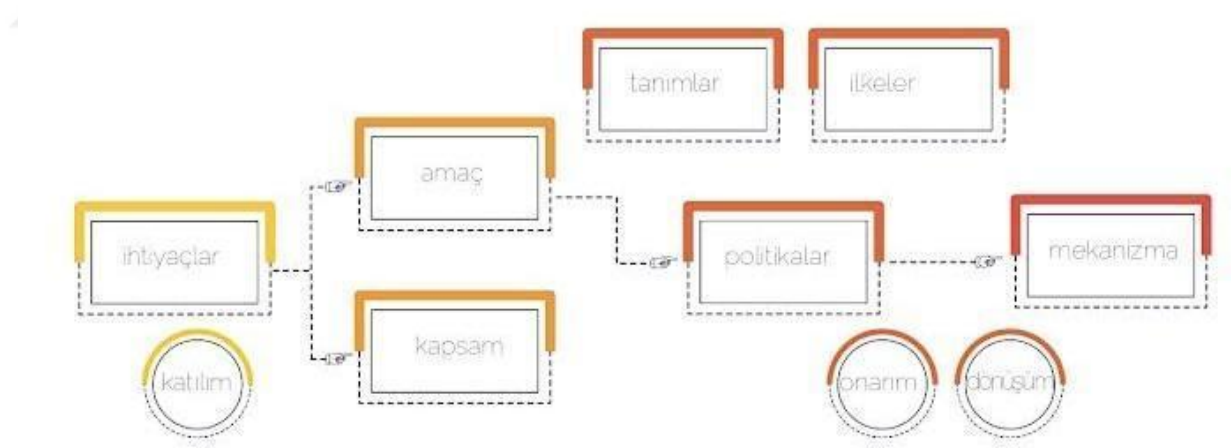
Bu belgelerin oluşturulma koşulları, çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, belgelerin dilinin kapsayıcı ve net olup olmadığı gibi unsurlar, güvenceli bir iş için oldukça önemlidir. Örneğin, cinsel taciz, mobbing veya ayrımcılık gibi hak ihlallerini önlemeye yönelik bir politika belgesinin bulunması, örgütün bu konulara yaklaşımı hakkında önemli ipuçları sunar. Ancak bu tür belgelerin yalnızca varlığı değil, aynı zamanda etkin bir şekilde uygulanıp uygulanmadığı, örgüt içindeki güvencenin derecesini belirleyen temel faktörlerden biridir.

Ayrıca, politika belgeleri ve sözleşmeler gibi dokümanların niteliği, örgütün diğer yapısal koşulları ve genel işleyiş biçimiyle birlikte düşünülmelidir. Örgüt içindeki hiyerarşik ilişkiler, karar alma mekanizmalarının şeffaflığı gibi yapısal unsurlar, bu belgelerin etkili bir şekilde işlev görüp görmediğini de belirler. Belgelerin örgüt kültürünün bir parçası olması yalnızca teorik bir gereklilik olarak görülmesinden ziyade, örgütün işleyişine içkin birer araç olarak kabul edilip edilmediğini anlamamıza olanak tanır. Aşağıda, kadınların emek

süreçlerini etkileyen bu belgelerin oluşturulma, uygulanma ve denetlenme süreçlerini, işçi hakları açısından kazanımları şekillendiren ve kadınların iş yerindeki deneyimlerini etkileyen unsurlar olarak ele alıyor ve takip ediyorum.

5.1.3.1 Politika belgeleri

STK'ların yapısı söz konusu olduğunda ortaya çıkan önemli unsurlardan biri politika belgeleri olur. Politika belgeleri, çeşitli ihtiyaçlara binaen ortaya çıkar. Bir politika belgesinin temel amaçlarından birinin örgütün içinde “uzlaşılan zeminler” yaratmak olması beklenir (STGM, 2023). Politika belgeleri idealde, STK'larda, “insan kaynakları, hedef kitleleri, faaliyet alanları ve 3. taraflarla ilişkilerini tanımlayan, düzenleyici, önleyici politikaları ve mekanizmaları içerir” ve temelde, “çalışma barışının sağlanması, örgüt içi hak ihlallerinin engellenmesi, tutarlı politikalar, standartlaşma, katılımcılığın sağlanması ve olası olumsuz etkilerin azaltılması için önemli bir işleve sahip” olma amacı taşırlar (age).



Şekil 1: Politika Belgesi Şablonu³¹

³¹ STÖ'ler için Yaşayan ve Dönüşümsel Politika Dokümanları Üretmek Bilgi Notu, STGM, 2023.

Hak temelli STK'larda bulunan politika belgelerinin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması (toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkların önlenmesi), yolsuzluğu önleme, çocuk koruma ve katılımı, gönüllülük, istihdam, mobbingi önleme gibi konuları kapsadığını görürüz ve STK'nın faaliyetlerini yürüttüğü alanlara göre bu belgeler çeşitlenebilir. Politika belgeleri, yukarıda da belirtildiği gibi hem STK'ların iç işleyişinde hem de farklı paydaşlarla ilişkilerinde bir standart oluşturma amacı güderler. Öte yandan politika belgelerinin, hiç olmadığını veya tam tersine “bir enflasyon oluşturabildiğini”, fon verenlerin zorladığı bir fazladan yükümlülüğe dönüşebildiğini ya da bir kenarda tozlanan, yani pratikte işlemeyen dokümanlar olabildiğini de görürüz (Kapusuz, 2023). Bu handikapların yanı sıra görüşmelerde, politika belgelerinin “yalnızca belirli toplumsal grupların ihtiyaçlarını gözetmesi” (örneğin çocuk işçiliğine dair söz söylemeyen bir çocuk güvenliği politika belgesi) ya da toplumsal gerçeklikle uyumlu olmaması gibi ihtimaller de konuşuldu.

Saha araştırması sırasında hak temelli çalışmalar yürüten birçok STK'nın politika belgelerinin sınırlı olduğunu fark ettim ve bu belgelerin oluşturulmasına dair ihtiyaç da sıklıkla dile getirildi. Bunun en büyük sebeplerinden birisi STK'ların kendi varlığını devam ettirmesini sağlayan idari işlerin hem yoğun hem de çoğu zaman tanımsız oluşu ve “kurumsal yapı oluşturmak konusunda” hem maddi hem de yol gösterici bir desteğe ihtiyaç duyulması olarak tanımlandı. Ayrıca STK'ların hak temelli işler yapabilmesinin şartı olarak “yenilenebilen ve dönüşebilen” (bu sıfatların karşılığı sıklıkla “yaşayan” olarak da anılır) belgeler olmaları gerektiği de belirtildi. Örneğin toplumsal cinsiyeti gözeterek cinsel sağlık ve haklar alanında çalışmalar yürüten bir vakıfta proje koordinatörü olarak çalışan Ayşen, kendi çalışmalarında insan hakları perspektifini sürekli olarak çağırdığından bahsediyor ve bu çabanın daha sistemli hâle gelmesi gerektiğine dair fikrini şöyle ifade ediyor: “Politika belgelerinin olması ve hani o belgelerin böyle sadece olması değil de denetlenen şeyler olması gerekiyor. Bir çocuğa, bir gence, bir yaşlıya, bir kırılgan gruba nasıl davranılacağına çok net insan hakları temelli hatlarının oluşturulması ve bununla ilgili sıklıkla toplantılar yapıp denetlenmesi, konuşulması, gündeme getirilmesi gerekiyor.”

Hapishanedeki mahpusların hakları için savunuculuk faaliyetleri yürüten bir STK'da çalışan Deniz ise, çalıştığı STK'da politika belgelerinin işleyişi düzenleyici bir rolü bulunduğunu,

belgelerin “artık iyi işlemediği” düşünölen herhangi bir durumda yenilenmesi için uğraşıldığını söylüyor:

Sonra bir arkadaş dedi ki o bizim ekolojik politika belgemizle çok uyumlu değil falan. Böyle yani çok uyumlu olabilir mi bilmiyorum. Çünkü hani sonuçta Türkiye yani böyle bir dünyada yaşıyoruz. İşte istemez bazen bence uyumsuz olabiliyor. Ama bence yani o iş barışı vesaire açısından çoğu şeyde uyumlu. Herkesin de bu politika belgelerine dair koordinasyon ekibinin ya da ne bileyim YK'nın hani hakim olması beklenebilir ama çalışanlar da biliyor yani politika belgelerini. Hatta yani böyle bazı şeyler yazmıyor politika belgesinde ama bizim bir kültürümüz gibi bir şey olmuş yani.

STGM'nin politika belgeleriyle ilgili yazdığı bir bilgi notunda, bu belgelerin örgüt yaşamının bir parçası olması için, “sözleşme, tedarik süreçleri, işe alım gibi süreçlere entegre edilmeleri ya da politika belgelerinin erişilebilir versiyonlarının üretilmesi, oryantasyon ve eğitim süreçlerinin de parçası olması politika belgelerinin yaşayan dokümanlar olmaları için gerekli adımlardan birkaçı” olarak tarifleniyor (STGM, 2023). Eda, çalıştığı STK'da yürüyen politika yazma süreçlerine dair, “ihtiyaçtan doğuyor olmasının” önemi ile “feminist değerlerle” ilişki içinde ilerlemesinin öneminden bahsediyor:

Şimdi biz politika belgesi yazıyoruz. İşler olmayabilir politika belgesi bazı yerler için. Mesela biz bir şey yapıyorsak genelde o işlevli oluyor. Çünkü zaten çok ihtiyaçtan doğuyor. Çok organik bir şekilde doğuyor. Senelerce hani o işi yapmayı beklemişiz. Kafamızda bir şey olgunlaşmış falan. Hani yapalım diye işe dökünce çalışır bir şey haline geliyor. Mesela bizim yapılarımız da aynı şekilde. Mesela derneğin bir yapısı var. YK'sı, DK'sı bilmem nesi. Yani var ama hani onu nasıl işlevlendirdiğiniz size kalmış bir şey. Özellikle hiyerarşik olmayan yapılarda feminist örgütlerde, oranın başka bir felsefesi var. Değer seti var vesaire. Oraya uyumlu bir şekilde yapmanız gerekiyor.

Politika belgeleri çeşitlenir ama bu tezi özellikle ilgilendiren iki tanesi üzerine biraz daha düşünmek elzem görünüyor. İlk olarak, “Toplumsal cinsiyet eşitliği” politika belgesi (adı nüanslarla değişebiliyor), hak temelli STK'ların çoğunun “olmazsa olmazları” arasındaki politika belgeleri arasında yer alır. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkların ve olası şiddet durumlarının önüne geçmek üzere kurumdaki uygulamaları ve yaptırımları ele alır. STK'ların bu belgeyi kendi çalışanlarının haklarının ve gündelik deneyimlerinin dahil olduğu bir anlayışla kurmaları ve hayata geçirmeleri beklenir. Fakat bir STK'nın toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bir politika belgesinin olması orada her zaman eşitlikçi yapıların, pratiklerin

ve tutumların işlediği anlamına mı gelir? Bir önceki bölümde değinildiği ve bundan sonraki bölümde daha ayrıntılı inceleneceği gibi kadınlar emek süreçleri içinde, kendilerinin bile zaman zaman tanımlamakta, tarif etmekte zorlandığı hiyerarşiler, ayrımcılık biçimleri ve şiddetle karşılaşılıyorlar. Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği'nden Yasemin, Çatlak Zemin'e verdiği röportajda buradaki görünmezleşme sürecini şöyle ifade ediyor:

Hak mücadelesi yürüten örgüt ve kurumlarda gündelik ilişkileri ve iş ilişkilerini nasıl kurduğumuza yönelik düşünme pratiği eksik olabiliyor. Bu alanlarda eşitsizliğin ve ayrımcılığın olmayacağı, buraların taciz ve şiddetten azade olduğu düşünülebilir. İfşalar ve bu ifşalardan doğru yürütülen süreçlerdeki eksiklikler bu bakışın gerçeği yansıtmadığının, içinde olduğumuz yapılar, örgütlenmeler ve ürettiğimiz ayrımcı söylem ya da davranışlar üzerine düşünmemiz gerektiğinin bir göstergesi. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini engellemeye yönelik politika oluşturmak ve somut adımlar atmak ayrımcılığın ve şiddetin önlenmesinde çok önemli bir adım. Ayrıca oluşturulan mekanizmada bir vaka yaşandığında yürütülecek sürecin adımlarının önceden belirlenmiş olması, şeffaf ve güvenilir olması tacize ve şiddete maruz kalan için de sürecin kendisini kolaylaştırıyor (Çatlak Zemin, 2022).

Ashworth, STK'ların “doğrudan azınlık” özelliği olabildiğini fakat çoğu zaman erkekleri ayrıcalıklı kılma kültürü ve cinsel tacizin diğer yerlerde olduğu gibi STK'larda da yaygın olduğunu söyler (Ashworth, 1996; akt: Lewis, 2001). Tam da bu sebeple, STK'lardaki toplumsal cinsiyet birimlerinin ya da toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgelerinin işlevsiz hale gelmemesi, olası şiddetin önlenmesi ve eşit hakların sağlanması söz konusu olduğunda tüm ekibin dahil olduğu yürütme süreçleri gerektiğini fark ediyoruz. Özellikle karma örgütlerde, toplumsal cinsiyet politika belgeleriyle “ilgilenme” işi yine kadınlara bırakılan bir görev olarak karşımıza çıkabiliyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinden sonra izini süreceğimiz ikinci politika belgesi çalışan haklarını düzenlemeyi öneren belge. Bir sonraki bölümde de göreceğimiz gibi, STK'larda İş Kanunu ya hiç uygulanmıyor ya da farklılaştırılarak uygulanıyor. Çalışan haklarını gözetmek söz konusu olduğunda STK'ların buna dair politika belgelerinin ya hiç olmadığını ya da güncel ihtiyaçlara göre yapılandırılmadığını görmek de oldukça olası hâle geliyor.

Farklı hak temelli ve çoğunlukla küçük ölçekli STK'ların kurumsal gelişimleri ve aktivitelerini yürütebilmeleri için destek sağlayan bir STK'da çalışan Zeynep şöyle diyor: “Yani biz insan kaynakları eğitimleri veriyoruz kurumlara. Oradaki insan kaynakları

eğitmenlerinin söylediklerinin burada da yok hiçbir. Çalıştığım hiçbir kurumda da yoktu. Yani işte ne bileyim gerçekten bütün izin süreçlerinin, çalışma saatlerinin, sözleşmelerin nasıl hazırlanması gerektiği falan hiç bizler de öyle şeyler yapmıyoruz. Çok iyi niyet üstüne kurulu her şey”.

İşe alım ve çalışma süreçlerinin STK’larda el yordamıyla yürütülmesi ne yeni ne de nadir bir şey. Türkiye’de konuşulan bir dili korumak ve geliştirmek üzere çalışmalar yürüten bir STK’da çalışan Açelya çalıştığı STK’nın dönüşüm sürecinde olduğunu söyleyerek bir hibe ve danışmanlık eşliğinde “yapıyı kurmaya niyetlendikleri”³² ve bununla birlikte politika belgelerini yazacakları sürecin eş zamanlı geleceğini belirtiyor:

Bizim normalde şu an bir insan kaynakları politikamız yok. Gönüllü politikamız yok. Bizde her şey zaten organik olarak, sorunları o kişiyle karşılaştığımızda o sorunla karşılaştığımızda çözeriz mantığıyla ilerliyor. O yüzden yazılı bir şey yok. O yüzden öğrenme süreçleri hep birilerine bağlı. İşte şu anki formatta başkanla ben gittiğim anda derneği kapatıyorlar. Hatta işte ben proje yazmazsam herkes kendi bireysel çalışmasına döner. Derneğe öylesine giderler falan. Yani böyle aktarımsal bir nokta birazcık kesik. O yüzden zaten şimdi bu kurumsal kapasite gelişimini önümüzde koyduk.

Açelya, kurumdaki insan kaynakları politika belgesine dair kendisinin duyduğu ihtiyacı ekiple konuşmaya çalışmış fakat kurumdaki ihtiyacın sadece onun ihtiyacı gibi görünebildiğinden, yapı üzerine hep beraber konuşma fırsatı olmadığında ise dilin “hızlıca aile jargonuna gidebildiğinden” bahsediyor:

Performans değerlendirmesi ne dediler ben bunu söylediğimde. İşte benim çalışmamı falan hani işte birbirimizi değerlendirdiğimiz bir şey ya dedim. Biz senden çok memnunuz dediler. Ben de dedim ki, belki ben sizden memnun değilim. Hani bunu konuşabileceğimiz o alanı açmamız gerekiyor. O yüzden işte bu dönem mesela işte insan kaynakları politikası çalışacağız. Gönüllü politikası, iletişim politikası. Stratejik plan. Bilmiyorum hepsini beraber çalışacağız. Altı ay içerisinde. Onlar biraz yeni yeni oturuyor yani.

³² STK’nın halihazırda bir “yapılandırma sürecinde olması” görüştüğüm kadınların çalıştığı çoğu STK için benzerdi. Bunun birkaç sebebi olabilir. Ya diğer işlerden sıra gelmeyen ama sürekli gündemde olan bir hedef olması, ya gerçekten herkes için “yapılanma”, “kurumsallaşma” gibi ihtiyaçların arttığı bir sürecin varlığı ya da bu alanda STDV, STGM gibi STK’ların bu alandaki ihtiyacı tespit ederek buraya dair hibe ve uzmanlık desteği sağlamaları sonucu bu alanın daha fazla ilgi görmeye başlaması. Aşağıda daha ayrıntılı biçimde değineceğim fon verenlerin taleplerini de unutmamak gerekir.

Bir üniversitenin vakfının belli ölçüde desteklediği, “kurumsal” olarak değerlendirilebilecek bir STK’da çalışmış olan Feyza, çalışanlarla gönüllüler arasındaki ilişkinin düzenlenmesine dair de bir yönergeye ihtiyaç olduğundan bahsediyor: “Biraz daha böyle arkadaşça bir ilişkilene var, herkes o sınırların kurulacağını düşünüyor. Yani akışında gerçekleşir ve olur gibi bir bakış var, çoğu zaman da işliyor zaten ve o ilişkiyi samimi ve hakiki kılan şey de muhtemelen bu. Ama kötü bir deneyim yaşanmadı diye önlemler almamak, ona dair bir yönerge hazırlamamak da bana doğru gelmiyor”.

Bunlarla birlikte politika belgeleri bir çalışanın üzerine ekstra bir yük ya da zaman baskısı oluşturacak şekilde yazıldığında “çalışanlara dağıtılarak” kotarılmaya çalışılan idari işlere bir kalem daha eklenmiş oluyor. Rol ve sorumlulukların tam olarak belirlenmemesi, sınırların muğlak bırakılması durumunda ise yapının kurulması için gönüllü olarak emek vermesi beklenen çalışanlarla karşılaşmak da çok olası hâle geliyor.

Hem STK’ların faaliyetlerine katılan kişilerle çalışanların hem yapının kendisi ile çalışanların hem de çalışanların kendi aralarındaki ilişkilerin düzenlenmesi gibi hedefleri bulunabilen politika belgeleri emek süreçlerinin nasıl yürüdüğüne dair bir emare ya da yürümesi gerektiğine dair bir kerteriz görevi görebiliyor. Hak temelli STK’ların işleyişini düzenlemek, çalışanların haklarını alana özgü dinamiklerini gözeterek tanımlamak ve örgüt kültürünü belirli bir standarda oturtmak açısından oldukça önemli bir rol oynuyor. Ancak, hem bu belgelerin oluşturulması ve uygulanması süreçlerinde çeşitli zorluklar ve eksiklikler ortaya çıkabiliyor hem de politikaların yalnızca var olması değil, “yaşayan ve dönüşebilen” dokümanlar olarak düzenli bir şekilde güncellenmesi, çalışanlar ve diğer paydaşlar için erişilebilir ve anlamlı hâle getirilmesi gerekiyor. Aksi takdirde, bu belgeler sadece kâğıt üzerinde kalan, pratikte işlevsiz yükler hâline gelebiliyor. Aşağıda, yapısal unsurların politika belgelerini tamamlayıcı niteliği olan işçi haklarına dair mevzuat ve sözleşmeler üzerinde duracağım.

5.1.3.2 İş kanunu ve sözleşmeler: “Kendi kendinin işvereni olmak”

Bir işçinin anayasada tanımlanan ve güvence altına alınan hakları ve bunların STK’larda nasıl görünür olduğu ya da yok sayıldığı STK’lardaki emek süreçlerinin/hak arama mücadelelerinin belirleyici faktörlerinden biridir. Anayasada, “çalışanların temel hakları; kadın ve genç işçilerin korunmasına bağlı olarak gelişmiş, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, iş güvencesi hakkı, dinlenme hakkı, işçi sağlığı ve güvenliği hakkı olarak kabul edilmiştir” (ILO, 2011c).

İşçilerin sahip olduğu hakları ayrıntılandırmadan önce belirli tanımlar üzerine düşünmek gerekir. Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO)’nin *Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı*’ndaki üç temel tanım üzerinden hareket edersek şunlara ulaşırız;

İşçi: İş sözleşmesine dayalı olarak yani ücret karşılığında ve işverene bağımlı olarak (işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak) çalışan kişiye işçi denir. (İş K./m.2)

İş sözleşmesi: İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi, “iş sözleşmesi” ne dayalıdır. İş sözleşmesi, “işçinin, bağımlı olarak iş görmesi”ni ve “işverenin ücret ödemesi”ni içerir.

İşveren: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye denir (age).

STK’larda bu temel tanımların bile belirgin olmadığını kolayca fark edebiliyoruz. Yukarıda da bahsettiğim, yönetim kurulu, denetim kurulu, çalışanlar, gönüllüler gibi farklı mikro yapılardan oluşan bir STK’da kimin işveren olarak tanımlanması gerektiği bile çalışanlar açısından belirsiz olabiliyor. Genel koordinatör/müdür olarak tanımlanan kişi yönetici pozisyonda oluyor ama sözleşmede işveren olarak tanımlanmıyor. Tüzel kişilik olarak işveren olan yönetim kurulunun görev tanımı, rolleri ve sorumlulukları doğru tanımlanmadığında ve çalışanlarla ilişki eksik/yanlış kurulduğunda ise çalışan açısından bu ayrımları yapmak gittikçe zorlaşıyor.

Örneğin, bir üniversite bünyesinde kurulmuş olan ve öğretmenlerle çalışmalar yürüten bir kurumda çalışan Evin’in görüşme sırasında genel koordinatör olarak tanımlanan kişiden patron diye bahsettiğini fark ediyorum ve neden bu kelimeyi seçtiğini soruyorum:

Eski patronumla arkadaşlığımız devam ediyor. Hâlâ birileriyle tanıştırtırken eski patronum diyorum. O da kızıyor. Niye öyle diyorsun? İşte “arkadaşım de” falan. Ama sen bana zarfla maaş verip sigortamdan keserken çok da arkadaş değildik yani. Seni çok severim ama hani patronsun.

Bilerek patronum diyorum. Çok severim gerçekten. Dünya iyisi ama o sınırı korumak istiyorum. O benim mental sağlığımla ilgili bir şey.

Çoğu STK’da ise yönetim kurulu “ortalarda pek görünmeyen bir karar mercii” olarak işliyor ve işveren olarak konumlanması kolay olmuyor. Ayşen yönetim kurulu, vakıf ve kendisi arasındaki bağlantıdan bahsederken şöyle diyor:

Açıkçası ben oradan çok soyutlanmışım. Böyle hani senede birkaç defa geliyorlar. Bizimkiler bir koşturuyor. Bir şey oluyor. Gidiyorlar böyle. Bazı kararlar onlardan geçiyor. Maaşlarımız ya da bir yere taşınma mesela gündeme geldi. Onlarla konuşuldu. Daha büyük kararlar yani derneği ilgilendiren gibi. Biz katılmıyoruz onlara. Genel koordinatörümüz, genel sekreterimiz ve yardımcımız katılıyor. Hani ben bilgileri veriyorum. Ondan sonra işte maaşlarımız geçmedi buradan diyorlar.

Görüştüğüm kadınların çalıştıkları hak temelli STK’larda işleyen bir başka karar alma mekanizması, bir kişinin birden çok mikro yapıda bulunduğu durumlara işaret ediyor. Üstteki bölümde söz ettiğim gibi, bu yöntem organizasyonel yapı içinde bir feminist yöntem olarak hiyerarşiyi dönüştürmek adına kullanıldığında daha belirgin hâle geliyor. Araya iş ilişkisi girdiğinde ise roller bazen iç içe geçebiliyor. “Kendi kendinin işvereni olmak” durumunda kalmak, yapının tümüyle şeffaf olduğu (tüm gelirlerin ve giderlerin tüm çalışanlar tarafından tüm açıklığı ile bilindiği ve bunlara dair kararların birlikte alındığı) durumlarda farklı mekanizmaları (rotasyon, zaman zaman ağın tam içinde olmayan ama gönüllü olarak emek vermeye devam eden kişilere danışma, grupları küçükten büyüğe halkalar halinde kurma vb.) devreye sokmayı gerektiriyor. Eylem, “Bu deneyimi başka kadınlara açmak zorundayız biz de oraya girip yapışamayız bu koltuklara, yani bir statü vesaire falanın da dışında biz paylaşmak zorundayız yaymak zorundayız, buraya yeni kadınlar gelmek zorunda. Bu bana çok kıymetli gelmişti mesela” diyor ve şunları söylüyor:

Öte yandan aslında bir de hepimizin kendi kendimizin işvereni oluşumuz da biraz bunu sağlıyor. Yani biz işte elimizde belli projeler, bütçeler var. O bütçelere göre maaşımıza ne kadar zam yapacağız. Ne zaman yapacağız. Ne kadar maaşımıza zam yapmadan ilerletebiliriz bunu. İşte şöyle bir projeye başvurursak ne olur. Ne kadar kaç kişi lazım olur. Kimi işe alalım. Bütün o süreçlerde hepimiz oranın parçasıyız. Hani tabii ki bazen bir çalışan olarak ve işveren olarak aynı şeye karar veriyor olmak, hani kendi kafanda böyle iki uzlaşmazı bir sendika gibi bir araya getirip de buradan düşünmeye çalışmak bazen çok zorlayıcı olabilir. Çünkü maaşımıza zam yapmama kararı almam gerekiyor benim aslında. Yönetim kurulu neyse işte O’su olarak. Ama bir yandan

alışan olarak biraz daha maaşa ihtiyaım var gibi bir şey oluyor. Ve orada hani bireysel şeyler ne çıkıyor. Yani çoğunlukla kurumu yani kurumu korumaya yönelik bir şey ya da sürdürme devamlılığını sağlamaya yönelik bir şey oluyor.

Nehir, “zaten tüm kaynakları tüm ayrıntılarıyla bildiğini” ve maaşlarda bir iyileştirme ya da birisinin projesinin bitmesi gibi durumlarda ekip olarak kararlar aldıklarını ve belirli stratejiler ürettiklerini söylüyor. Fakat bunu herkesin, rneğin STK alanı dışında çalışan erkek arkadaşının “anlamadığından” da bahsediyor:

Bu kadar paraya nasıl çalışıyorsunuz diyor yani. Ya da nasıl yapacaksınız diyor. Zam yapmaları lazım sana diyor. Dedim ki hani zam yapamazlar yani gelir belli. Benim aldığım maaş belli yani biz yapamayız paramız yok yani diyorum. Çünkü ben biliyorum ne kadar paramız var yani neyi ne kadar yapabileceğimizin farkındayım. O yüzden onu insanlar anlamıyor bu arada yani o bakış açısından.

“Kurumu öncelemek” hâli görüşmelerde, “politik olarak bir mücadele yürütülen alan olarak kurumu ayakta tutmalıyız” şiarıyla işleyebildiği gibi, “sivil toplum alanı böyle başka şansımız yok” dşturuyla ya da çalışan, haklarını istediğinde onu kurumu yeterince düşünmemekle, “isteklerini maddi kaynakların hakikatine uygun bulmamakla” itham edilebilmek gibi farklı biçimlerde ortaya ıktı. İşçi-işvereninin aynı kişi olabilmesi gibi, bunu çoğunlukla birisinin söylemesine gerek bile kalmıyor. Eğer STK’da her şey şeffafsa yani tüm giren ve harcanan para dolaşımdaysa çalışan, kurumun ne kadar parası olduğunu/kaldığını zaten biliyor ve bu çoğunlukla (zellikle hak temelli, küçük ölçekli, muhalif STK’larda) rahatlatıcı bir miktar olmuyor. Fakat bu şeffaflık, yukarıdaki i iletişim bölümünde de bahsettiğim gibi her zaman sağlanmıyor. Dolayısıyla birçok STK’da “kaynak yetersizliğinin” yani “paranın olmamasının” hakların tanımlanmaması için bir bahane olarak kullanılabildiğini de görüyoruz.

Hak temelli bir STK’daki çalışanın, kendisini işçi olarak tanımlaması haklarını da tanımlayabilmesi anlamına geliyor. Görüşme yaptığım kadınların çoğu, sivil toplum alanı ile haklarına tam ve güvenceli bir şekilde ulaşabilmeyi yan yana dahi dşnemediklerinden bahsettiler. Sigortalı çalışmak gibi çok temel bir hakkın bile alanda standart bir uygulama olarak hayata geçemediğini Arjn kendi deneyimi vesilesiyle şöyle açıklıyor:

5 kişiydik zaten orada çalışan (*bellek araştırmaları yapan bir enstitdeki işinden bahsediyor*). Biz sigorta talep ettik ve işten atıldık. Oradan atılanlar 4 tane geç kadın ve bir lubunya. şöyle

bir şey ikileminde kaldık, ya sigorta davası açacağız buraya ve burayı polis basacak. Ya da tazminatta direteceğiz. Sigortamız varmışçasına. Tazminatta directtik ve aldık. Haklar, yakın tarih vs çalışan bir yerin bunu yapması sivil toplum açısından kırılma oldu benim için. Sonra şimdi çalıştığım işe girerken mülakatta sigorta yapacak mısınız demiştim, nasıl yani tabii ki, yapmamak suç demişlerdi, vay demiştim.

İş Kanunu'nda, STK'larda sıklıkla karşılaşılan çalışma biçimlerinden olan *standart dışı çalışma* durumlarına göre işçi hakları (kısmi süreli çalışma ve belirli süreli iş sözleşmeleri) ayrıca tanımlanır. Standart dışı çalışma düzeni, “geçici işlerde çalışanlar, alt- işverenlere bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmelerine dayalı olarak çalışanlar ile tipik iş ilişkisi dışında kalan kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi çalışma biçimlerine uygun olarak çalışanları kapsar” (age: 46-47). İş yerindeki emsal tam zamanlı çalışanın üçte ikisi olan çalışma süresine kadar olan çalışma kısmi süreli olarak tanımlanır ve kısmi süreli çalışan işçinin “ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir” (age). Kısmi çalışma (yarı zamanlı çalışma), İngilizcesiyle ise *part-time* çalışma hak temelli STK'larda oldukça yaygın bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkıyor ve güvencesizliği katmerliyor; hem hakları talep etmeyi zorlaştırıyor hem de “tek bir iş yaparak geleceği kurabilme düşüncesine” çoğunlukla ket vuruyor.

Görüşme yaptığım çalışanların ikisi tam zamanlı çalışmayı, çalıştıkları kurumda yürütülen iki farklı projenin sorumluluklarını alarak devam ettirdiklerini söyledi. Tam zamanlı çalışma doğrudan iki farklı projenin sorumluluklarını almak şeklinde ortaya çıkmasa bile, rol ve sorumlulukların tam olarak netleşemediği, bir kişinin yapabileceği iş yükünden fazla sorumluluğun üstlenildiği ve bunların -daha sonra düzenlenmek üzere- haftaya, aya hatta yıla yayılmaya çalışıldığı bir biçimde ilerliyor. Yarı zamanlı çalışma ayrıca örgüt içindeki iletişim kanallarını da sekteye uğratabiliyor, çalışanların farklı zamanlarda ve günlerde çalışıyor olması ortaklaşmayı zorlaştırıyor. Aynı kurumun içinde iki farklı proje ile bir tam zamanlı çalışan olmaktan farklı olarak, iki farklı kurumda yarı zamanlı çalışma pratiği de gittikçe artıyor. Görüşmelerde, bunun ayrıca birden çok iş yapmanın getirdiği ilave “organizasyonel yük”ten de bahsedildi. Eda, yarı zamanlı çalışmanın yapısal zorluğundan şu şekilde bahsediyor:

Kendi aramızda konuşuyoruz. Hayır yani bu yaşanabilir bir maaş değil diyoruz. Bir kişi bu paraya ancak şu kadar saat çalışabilir. Çünkü hayatını geçindirmek için başka işler yapacak. Ki bunun

da ne kadar zor olduğunu biliyorsunuz yani. Hani bir tam işe girmek mi daha kolay? İki ya da üç tane yarım işe girmek mi? O lojistik bir cehennem yani. Ben üç tane işte çalışayım falan. Bulacaksın da kabul edeceksin de. Karşıdaki patronun ya da işveren kabul edecek de. Bir de yarı zamanlı çalışmanın çoğu zaman yarı zamanlı çalışmak olmadığını göz önünde bulundurursak. Yani o yüzden de zaten yarı zamanlı iş çok zor bir şeydir. Çalışan kişi açısından sıkıntılı.

En temel standartlarının bile STK'larda uygulanmadığı İş Kanunu da uygulandığı durumlarda bile her zaman işçinin haklarını korumuyor. Yemek ve yol ücreti halihazırda işverenin insafına bırakılmış durumda ve birçok STK bunu karşılamıyor. Belirli süreli iş sözleşmeleri, işçinin birçok hakkını gasp ediyor. Bunlardan biri kıdem tazminatı hakkının belirli süreli iş sözleşmesinde ortadan kalkması (age: 19). STK çalışanları çoğu zaman kıdem tazminatı hakkından çoktan vazgeçmiş oluyorlar. Bunların sebeplerinden biri belirsiz süreli sözleşmeler ve alanda oluşan kabuller (tezin farklı kısımlarında üzerinde duruluyor ama kabaca bu hakların talep edilemeyeceğine ya da edilmemesi gerektiğine dair inançlardan bahsediyorum) vesilesiyle bu hakkın gasp edilmesi iken, bir diğeri fon vericilerin insan kaynağına para ayırmak istememesi ve çoğu hak temelli STK'nın insan kaynağına ayırdığı paranın neredeyse hepsinin projelerden sağlanması olarak tarif ediliyor. Yeşim birçok STK'da çalışmış ve alandaki uçurumları şöyle tarif ediyor:

Yani işte bir tarafta ücret skalası bilmem ne kadarken öbür tarafta falan böyle asgari ücretten hallice maaşlar var, ücretler var bilmem ne. İşte bir tarafta mesela süpervizyonlar işte bilmem ne yan haklar, özel sağlık sigortaları işte kamplar var, öbür tarafta bir kuru yemek kartı bile zor ya da hani sadece maaş meselesi yani maaş bir de yıllık izin onu da hani Allah razı olsun yani, Allah'tan iş kanunu diye bir şey var da oluyor falan gibi dediğimiz bir şey yani böyle.

Yıllık izin (14 gün) ise İş Kanunu'na göre ancak bir sene çalıştıktan sonra bir hak olarak tanımlanıyor. Ama çoğu STK'da projelerin süresi en fazla bir sene oluyor. Yani bir çalışan yıllık izin hakkı tanımlanmadan ve bunu kullanmadan iş değiştirip birkaç sene böyle çalışabiliyor. Bununla birlikte, STK'larda iş sözleşmeleri arka arkaya belirli süreli sözleşme şeklinde yapılmaya devam ediliyor yani kanunda yer alan şu kurala uyulmuyor: “Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir” (age: 18). Bu durum işçilerin belirsiz süreli sözleşme yoluyla kazanacağı hakların önünde de engel oluşturuyor. Evin, “Bence sözleşme bizi korumuyor. Bence sözleşme kurumu koruyor. Fazla

mesai ücreti ödenmez yazıyor ve sen de biliyorsun ki fazla mesai yaparsan sonra dinlenebilirsin. Ama şunu da biliyorsun, fazla dinlenirsen yöneticinin yüzü asılabilir” diyor ve yapının emek süreçlerini nasıl etkilediğine dair düşüncesini ekliyor:

Fazla çalıştığın saatleri kâğıt üstünde telafi edebilirsin ama iki kere pazartesi toplantısına girmezsen bu sorun oluyor. Koordinatör, kendisinin 8 sene önce ne kadar çok çalıştığından bahsediyor. Tamam çalışmışsın, ama sürdürülebilir olmamış ki beni almışsın. Sorumluluk, efor, bölüşülmesi gereken şeyler... Yani ben nasıl bir yapı kurulduğunun insanların iyilik hâline doğrudan etki ettiğini düşünürüm. Maaşın zamanında yatıp yatmadığı, dinlenme alanı olup olmadığı, sosyal güvence, yan haklar bulunup bulunmadığı, herhangi bir problem yaşadığında hangi mekanizmaya başvuracağımın belli olması. Ailemdeki yakın bir ölümden, ben uzunca izin yapabildim çünkü patronum bu konularda anlayışlı birisi ama bunların yazılı bir dokümanda da olması lazım. Sözleşmede neden üç gün yazıyor o zaman?

Yukarıdakine benzer bir kendi kendinin işvereni olmak karmaşası burada da ortaya çıkabiliyor. Küçük ölçekli, muhalif bir STK’da çalışan ve toplumsal cinsiyet de dahil olmak üzere pek çok farklı toplumsal sorunla ilgili çalışmalar yürüten bir STK’da eş genel koordinatör pozisyonunda çalışan Nofa bunu şöyle açıklıyor:

Mesela geçen hafta hastalandım. Annem diyor ki gitme rapor al. Rapor alıp kime vereceğim? Kendime mi? Hani vereyim ama arkadaşlarımdan zaten raporlu olup olmama dair bir derdi yok ki. Zaten hasta olduğumu biliyorlar. Öyle bir derdim yok. Mesela belediyede rapor alıp veriyordum şefime. O artık ne yapıyorsa yapsın. Ben raporluyum hocam bana bulaşmayın. Ama şimdi bu işler nasıl olacak ki? Hasta olmak bile lüks geliyor.

Ece, amaçlarını ve yapısını feminist olarak tanımlayan bir STK’da çalışıyor ve izinlere dair şöyle diyor: “Öyle bir yerden izin sıkıntısı yaşayan ben hiç görmedim bizim dernekte. Herkese zaten fazla fazla kalıyor falan. Hani kullanmamız lazım ama izin de alamayabiliyoruz bir yandan”. İzinleri kullanamama durumu, “içeride” biriken fazla çalışma günlerine sebep olabiliyor. Ece yakın zamanda işten ayrılmış bir çalışana kullanamadığı izin günlerinin ücretinin verildiğini söylüyor. Bu ne yazık ki STK’larda nadiren gerçekleşen bir durum. Bu sorunun bir benzerini ben de yaşadım. Fazla çalıştığım günler “bilinmeyen bir zamanda” izin olarak kullanılmak üzere birikmişti ve eş genel koordinatör pozisyonunda çalışıyordum. Yarı zamanlı çalıştığım için daha fazla “çalışmak zorunda kalıyordum”. Fakat ben işten ayrılırken içeride kalan, izin olarak kullanabileceğim ama pratikte kullanamadığım yaklaşık otuz günün ücretini almamış oldum. Yönetim kurulu bunun gerekçesi olarak bana,

“bir genel koordinatörün işinin yükünü/zamanını ayarlama vasfına zaten sahip olması gerektiğini” söyledi.

Meryem, öğretmenlerle faaliyetler yürüten bir STK’daki birkaç genel koordinatörden biri ve çalışanlar arasında fazladan çalışma günlerini kullanmaya dair bir karmaşa olabildiğinden bahsediyor. Aslında hak temelli STK’larda böyle bir “telafi” biçimi bulunabildiğini ama çoğunlukla sözleşmede ya da başka bir belgede bu uygulamanın düzenlenmediğini görüyoruz:

Ben yola gittim diyor mesela o yüzden telafi yapacağım. Ama başka biri çalışan hiç bunu düşünmediği için telafi demiyor onun adına yani bence bu telafi tamam ama bu kişi de yapsın o zaman ve bence benim mesela temelde zorlandığım yer orası oluyor, benim telafi kullanacak zamanım yok ama herkes kullanıyor ya burada bir eşitsizlik var hissi. Çok garip bir şey dönüştü yani bu konu.

Birçok hak temelli STK’da kadın çalışanların regl izni ve doğum izni gibi izin hakları ya verilmiyor ya da mevzuata uygun işletilmiyor. Fakat doğrudan feminist örgütlenme pratikleriyle yapıyı kuran örgütlerin yanı sıra, istihdama dair politika belgesinde/iş sözleşmelerinde bu tip izinleri tanımlayan ve bunu uygulayan, örgüt kültürünün içinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi bulunan hak temelli STK’lar da var. Arjîn, yol ve yemek gibi yan hakların temin edilmesinde güçlük çekildiğinde ya da fazla mesai için ödenecek ücret bulunamadığında çalıştığı STK’da üretilen stratejiler hakkında şunları söylüyor:

Fazla mesaiyi ücretlendiremiyoruz. Ama şey var mesela hafta sonu çalıştın diyelim. İki gün çalışmamak zorundasın. Zorundasın yani. Onu kullanmak zorundasın. Aynı zamanda çok fazla tatilimiz var. Yani sadece regl izinleri, doğum izinleri değil. Mesela Newroz bir şeydir. Tatildir. Ama farklı günler de var bizim için böyle tatil olan. Epey bir tatilimiz var aslında. Onları iyi düzenliyoruz. Ondan sonra kendimizce işte mesela akbil alıyoruz derneğe. Hani onları biraz şey yaptığımız için bu kadar yakıcı dönmüyor. En azından bunları düşünen birileri var.

Ayşen toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle çalışmalar yürüten bir STK’nın çalışanı ve çalıştığı dernekdeki karar alma mekanizmalarında daha görünür bir hiyerarşi söz konusu (Maaşlara dair kararların YK’da alınması ve çalışanlara yalnızca bildirilmesi gibi). Güvence üzerine konuşurken Ayşen, bu çeşit izin haklarının onun için önemli olduğundan bahsediyor ve özel sektörde çalışmakla bir STK’da çalışmak arasında bu yönde bir fark tanımlıyor:

Güvenceyle ilgili şeyi de ekleyeyim. Mesela bir sağlık sorunun olduğu zaman, regl sancım olduğu zaman, herhangi bir sorun yaşadığım zaman çok rahat ifade edip evden çalışabiliyorum. Veya o günü çalışmadan geçirebiliyorum. Veya hafta sonu çalışıyorsam onu alıyorum izin olarak. O bakımdan çok güvende hissediyorum kendimi. Hasta olduğum zaman genel koordinatörüm arar sorar iyi misin, nasılsın ki daha önce özel sektörde bu yüzden işimden ayrılmıştım. Hasta olduğum için bana bağırması arayıp müdürüm. O yüzden bana aşırı iyi geliyor bu ortam çok güvende hissettiriyor

Eda ise feminist olarak tanımladıkları yapıda, “yasal sınırlamalardan çok kendi aralarında karar verdikleri etik bir koda” dayalı bir sistem yürüdüğünü söylüyor. Ücretlerde, İstanbul’da tek başına yaşayan bir kişinin masrafını esas aldıklarını belirtiyor. Bu “etik” sistemin yürüyebilmesinin, hem karar alma mekanizmalarını herkesin katılımını sağlayacak biçimde kurabilmek hem de aşağıda da tartışacağım gibi fon verenlerle ilişkilerde “sınırları çekebilmekle” ilgisi var:

Yani tabii ki de biz politik olarak şunu koyduk. Yani kimseye yaşam sınırının altına bir şey koymayalım. Mesela şu anda bir yeri referans alıyoruz. İstanbul’da tek başına yaşayan bir kişinin masrafı gibi bir indeks var. İşte onu mesela üzerinde kalacak şekilde ayarlamaya çalışıyorduk. Hani asgari ücret de mesela bizim için artık bir şey ifade etmiyor. Kerteriz değil yani hiç. Yani onlar hani böyle şey yasal sınırlamalar umurumuzda değil. Bizim için daha etik bir kod var orada. Etik bir sınırlama var. Ve onu belirlemeye çalışıyoruz. Yan hakları da mümkün olduğunca ayarlamak gerekiyor. Henüz bunu gerçekleştiremedik ama.

Bir sonraki bölümde ayrıntılandıracağım üzere, İstanbul’da tek başına yaşayıp hayatını idame ettiren genç bir kadın olarak STK çalışanı olmak, düşük ücretler, güvencesizlik gibi etkenler sebebiyle çalışanları oldukça zorlayan bir mesele olarak ortaya çıkıyor. Eda’nın örneğinde birbirini gözetken, “hayatta kalmak” anlamında dayanışma pratiklerini hayata geçiren bir taraf olduğunu fark ediyoruz.

Hak temelli STK’ların emek süreçlerinde, işçi haklarının tanımlanması ve uygulanmasına dair ciddi yapısal eksiklikler ve kavramsal belirsizlikler mevcut. İş Kanunu’nda güvence altına alınan temel haklar, STK’larda sıklıkla ya göz ardı ediliyor ya da kaynak kısıtlılığı ve finansal sürdürülebilirlik argümanları çerçevesinde uygulama dışı bırakılıyor. Bu durum, çalışanların güvencesiz istihdam koşulları, belirsiz iş tanımları ve karar alma süreçlerinden dışlanmaları gibi sorunları derinleştiriyor ve örgütlerin hak savunuculuğu misyonuyla örtüşmeyen bir hâl yaratıyor.

Bazı STK'ların, feminist ve etik değerler ekseninde eşitlikçi çalışma mekanizmaları ve dayanışma pratikleri geliştirme çabası ise, bu yapısal problemlere alternatif çözümler sunma amacı taşıyor. Fakat, sınırlı maddi kaynaklar bu çözümleri devamlı kılmayı zorlaştırıyor. STK'ların çalışan haklarını açıkça tanımlayan ve güvence altına alan mekanizmalar oluşturması; bu mekanizmaları şeffaflık, katılımcılık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda işlevsel kılması gerekiyor. Çalışanların insan onuruna uygun çalışma ve yaşam koşullarına erişebilmeleri, aynı zamanda bu örgütlerin toplumsal dönüşüm hedefleriyle uyumlu bir yapı inşa edebilmeleri için, işçi haklarının merkeze alındığı kapsamlı bir yapısal dönüşüm elzem görünüyor. Aşağıda, kadınların emek süreçlerini doğrudan etkileyen ve tezin belirli bölümlerinde farklı temalar altında tartıştığım “gönüllülüğün” yapı, iç politikalar ve yasa/mevzuat taraflarının nasıl kurgulandığı/kurgulanamadığı üzerine düşüneceğim.

5.1.3.3 Gönüllülük tanımları: Nerede başlar nerede bitmez?

Yarı zamanlı çalışma gibi STK'larda sıkça karşılaşılan bir başka “özgün” çalışma biçimi olan “gönüllülük” yani *gönüllü ücretsiz emek* iki biçimde ortaya çıkıyor. Birinci hatta, çalışanların aldıkları ücrete ek olarak yaptıkları gönüllü işler, bir sonraki bölümde daha ayrıntılı tartışılacağı gibi gündelik bakım gerektiren işler ve yapacak başka kimse olmadığı için bir sorumluluğu “inisiyatif alarak” üstlenmekten, “daha düşük ücretle” çalışmayı kurumun yararına olduğu fikri ile bir tutum olarak ortaya koymaya kadar çeşitleniyor. İkinci hat ise ilk bölümde de ayrıntılarıyla kavramsallaştırdığı üzere, sivil toplum diline içkin olarak kullanılan ve pratiğe dökülen “ücretsiz emek” olarak karşımıza çıkıyor.

Hak temelli STK'larda çalışanların ücretli çalışmaya başlamadan evvel gönüllü olarak kuruma emek vermesi sıklıkla karşılaşılan bir durum. Fakat ücretli çalışma içinde de gönüllülük ile ilişkilenen pratikler önemli bir yer kaplıyor. Çocuklarla mahalle bazında çalışmalar yürüten bir STK'da çalışan Nehir kendi deneyiminden bahsederken, “Bence bu gönüllülük. Bizim gibi derneklerde bu gönül bağı meselesi de çok kritik oluyor, bilmiyorum. Ben bir de gönüllüydüm ya oradan. Başka bir ilişki kurmuşum. Şimdi buraya gelmişim. Kendi kendimi sömürüyor gibi bir şey oluyor.” “Şu an bir çalışan olarak işinin gönüllülük olarak tanımladığın tarafları var mı?” diye sorduğumda gülüyor, “Aldığım maaşı düşündüğümüzde evet” diyor, “O yüzden bir noktada gönüllü olmasaydı bana bunu başka

büyük bir vakıf yapsa durmam mesela.” Akyüz, STK’larda çalışanların gönüllü fedakârlıkları ile sahip oldukları haklar arasında sürekli bir gerilim olduğunu söylüyor:

Bir yandan örgütlenme becerilerini, hak anlayış ve algılarını düşündüğünüzde, sivil toplum içinde çalışan haklarına da özen gösterildiğini düşünebilirsiniz ya da özen gösterilmesini bekleyebilirsiniz. Ancak pratikte çalışanlar bu haklarını kullanmama, örneğin mesai saatleri dışında ek ücretsiz çalışma, izin kullanmama, düşük ücretlere ve zamlara tabi olma yönünde bir rızayı kendi kendilerine veya yöneticilerinin isteği doğrultusunda geliştirebiliyor. Bunu sivil toplumda çalışıyor olmakla, kuruluşun finansal kaynaklarının sınırlılığıyla, anlamlı bir iş yapıyor olmakla, iş saatlerinin işin doğası gereği belirsiz olmasıyla, haklarını talep etmesi durumunda kuruluşa veya hedef grubun ihtiyaçlarına ihanet etmiş gibi hissetmekle vs. gerekçelendirebiliyorlar.³³

Görüşmelerde, gönüllü çalışma ile profesyonellik arasındaki sınırların bulanıklaşmasının olası hak kayıplarına yol açabileceği sıkça dile getirildi. Bu sınırların belirsizliği, çalışanların emek süreçleri üzerinde önemli etkiler yaratıyor. Bir sonraki bölümde, bu bulanıklaşmanın gündelik yaşam ve emek süreçleri üzerindeki yansımalarını ayrıntılı bir şekilde ele alacağım.

Bir ücretsiz çalışma biçimi olarak gönüllük ile ilgili ise mevzuatta düzenleyici herhangi bir hükmün bulunmaması dikkat çekicidir. STK’larda gönüllü çalışma genellikle yazılı bir şekilde kayıt altına alınmadığı için, gönüllülerin hak ve sorumluluklarının tanımlanması ve korunması bağlamında zorluklar ortaya çıkar (Akyüz, 2017). Bu durum, gönüllülüğün keyfi uygulamalara açık bir alan hâline gelmesine ve emek sömürsüne zemin hazırlamasına neden olur. Feyza, gönüllülüğe dair tanımların belirginleşmesi gereğinin üzerinde duruyor: “Gönüllü olarak çalışmak nerede başlayıp nerede bitiyor belli değil ve bazı tanımlamaların bu sınırı bulanıklaştırdığını, böyle gri gri tanımlamalar yapılmasının oradaki emek sömürsünü deli gibi artırdığını düşünüyorum.” Sarı ise bu alanın STK’lar tarafından tanımlanmasının ve çerçevelenmesinin onlara ait bir sorumluluk olduğundan bahsediyor:

Bence o gönüllü ile ilişkileri nasıl kurdunuz, kurguladınız, gönüllüler ile nasıl bir ilişki geliştirdiniz falan onlar belirliyor her şeyi. Yani gerçekten oradaki gönüllü kişi kendini nasıl var ediyor, neden orada olmak istiyor, ne kadar zaman vermek istiyor ve oradan ne alacak, bütün

³³ <https://www.sivilsayfalar.org/2021/05/26/sivil-toplum-calisanlarinin-gonullu-fedakarliklari-ile-haklari-arasinda-gerilim-var/>

bunları düzgün bir şekilde oluşturursanız gönüllülük tercih edilebilir. Yani hareket içerisinde de yaptığımız işlerin zaten çoğu baktığın zaman gönüllü. Sivil toplum işlerinde de insanlar daha güvenli bir alanda başka şeyler yapmak istiyor olabilirler. Böyle hareket kadar işte politik meselelere değmedikleri.

Ece de benzer biçimde, gönüllülere yönelik kurum içi bir prosedür oluşturmanın öneminden bahsediyor: “Kendine feminist örgüt diyen bir yer, bir dakika ben gönüllüyle nerede neyi nasıl yapacağım, politika metnini yani bir uzlaşım metnini çıkarmadan ben kimseyi bu ofisten içeri sokmam der, öyle çok reddettiğimiz oldu mesela sırf ben işe girdiğimden beri ki yıllardır kim bilir kaç kişi var”. Eda ise, kendi içlerinde gönüllülüğe dair nasıl bir karar aldıklarını şöyle açıklıyor:

Mesela şöyle bir politikamız var kendi içimizde. Bir iş yaptırıyorsak normalde profesyonel alanda olan birisini gönüllü çalıştırmıyoruz diye bir kaidemiz var yani. Örneğin çeviri mi yaptırıyoruz. Eğer gönüllü yaparım diyorsa karşıdaki yani o işin üçte biri ya da üçte ikisi kadar para vermeye ya da yarısı kadar para vermeye çalışıyoruz gibi gibi. Yani bizim için bu da gönüllü bir iş. Yani yarı gönüllü diyoruz bazen. Yani aslında esasen emeğinin karşılığının tamamını almıyorsa zaten gönüllüdür o. Parayla iş yapsa bile.

Hak temelli STK’larda gönüllülüğün, emek süreçlerinde belirgin sınırların olmadığı bir alan yaratarak hak kayıplarını ve emek sömürsünü artırma riski taşıdığını görüyoruz. Gönüllülük, hem çalışanların ücretli işler dışında üstlendikleri ek sorumluluklar hem de tamamen ücretsiz emek bağlamında karşımıza çıkıyor. Aynı kişi nezdinde profesyonellik ile gönüllülük arasındaki sınırların bulanıklaştığı durumlar çalışanlar için güvencesiz alanlar yaratabiliyor. Mevzuatta gönüllü ücretsiz emeğe dair düzenlemelerin eksikliği ve gönüllü emeğin yazılı olarak kayıt altına alınmaması hem gönüllülerin hem de çalışanların haklarının korunmasını zorlaştırıyor. Bu noktada, STK’ların gönüllülük süreçlerini netleştiren politika belgeleri ve prosedürler oluşturması, gönüllülerin hangi politik saiklerle davet edildiğinin belirlenmesi; gönüllü emeği sömürsünü engellemek, daha adil çalışma koşulları sağlamak ve örgütün temas kuracağı kişilerle ilişkisini düzenlemek açısından oldukça önemli görünüyor.

5.1.4 Proje bazlı çalışma ve fon verenlerle ilişkiler

Tezin bu kısmında, STK’larda süregiden dinamikler olarak gözüken fon/hibe alarak çalışmalarını yürütme ve proje bazlı işler yapma pratiklerinin STK’lardaki emek süreçlerini nasıl etkilediğini takip edeceğim. Alandaki güvencesizliğin en temel sebeplerinden biri olarak tanımlanan proje bazlılık “bir kader” gibi kendini dayatıyor, fakat dayanışmacı pratikler bu kaderle mücadele etmenin yollarını aramaya devam ediyor. Fon verenlerle ilişkiler ise, Türkiye’deki alanın gittikçe daralması, bu arayışın emek süreçlerinin baş aktörü olarak ortaya çıkması, fon verenlerin tutumlarının, kaynaklarının ve bu kurumlarda çalışan kişilerin süreçlere etkisi, STK’ların iç işleyişlerine müdahale edebilme ihtimalleri ve STK’ların kendi özerkliklerini korumak için bu alanda nasıl stratejiler geliştirdiği gibi meseleler ile çeşitleniyor.

5.1.4.1 Projecilik, namı diğer “insan rendesi”

Hak temelli STK’lardaki temel kaynaklardan birinin, çeşitli ölçeklerde fon veren kuruluşların, belirlenmiş aktivitelerin yine belirlenmiş sürelerde gerçekleştirilmesi (proje) ve bunun için gerekli insan kaynağını istihdam edilmesi için verdiği hibeler olduğunu görürüz. STGM, proje yaklaşımının son 30 yıl içinde sivil toplumun ana çalışma yöntemlerinden biri hâline geldiğini, günümüzde hemen hemen bütün örgütlerin çeşitli amaçlarını gerçekleştirmek için projeler geliştirdiğini ve uyguladığını söylüyor.³⁴ STGM, STK’larda proje yönetimi ile ilgili aynı metinde şöyle devam ediyor, “STGM’nin amacı projeciliği ülke sathına bir seferberlik olarak yaymak olmasa da, kurumsallaşmış ve deneyimli örgütlerin hâlihazırdaki birikimleri ile kolayca erişebildikleri bu hibe olanaklarına yerel örgütlerin de erişebilmesi için proje yönetme kapasitelerinin güçlendirilmesini hedefliyoruz”. Biz de böylece, Türkiye’de ana akımlaşan fon alma pratiğinin, STK’lar arasındaki çeşitli ayrımları da görünür kıldığını fark ediyoruz. Özellikle hak temelli küçük ölçekli STK’lar için yukarıda da görünür olan kurumsallaşma, yapılanma, profesyonelleşme çabaları/zorunluluğu, fonlara erişebilme kapasitesini artırmak için de elzem hâle geliyor.

³⁴ <https://www.stgm.org.tr/proje-yonetimi>

İnsan kaynağının bir kısmının projeleri sürdürecektir biçimde kaynak üretmeye ayrıldığı bir senaryoda STK'lar bunu sürdürülebilir biçimde devam ettirmenin yollarını arıyor. Çalışanların diğer işlerle aynı anda kaynak üretme, fon arama, proje yazma gibi arayışlarda aktif olması, eğer roller ve sorumluluklar tam olarak tanımlanmış değilse bir karmaşa yaratabiliyor ve farklı şekillerde güvencesizliklerin ortaya çıkmasına neden olabiliyor (Avcı, 2024). STK'ların içinde var olduğu ortam ve kurumun kendi dinamiklerinden kaynaklanan faktörler, genellikle daha küçük hedefler koymalarını ve örgütsel literatürde “hedef sapması” olarak adlandırılan durumu üretebilecek baskıları ortaya çıkarabiliyor. Finansal olarak hayatta kalmaktan ve finansman bulmak için çabalamaktan yorulmak, aktivistlerin uzun vadeli mücadelelerden duyduğu hayal kırıklığı ve iş güvencesini iyileştirme konusunda ortaya çıkan zorunluluk duygusu ile birleşip biktirici olabiliyor (Lewis, 2001).

Aysel’le güvenceli çalışma üzerine konuşmaya başladığımızda “iki senelik proje almanın bile ne kadar büyük şans” hâline geldiğinden bahsediyor ve güvenceli çalışma söz konusu olduğunda aşağıdaki soruların da önemli olduğundan bahsediyor:

Yani düşünüyorum da şimdi çok fazla örgüt, böyle yan yana geldiğim konuştuğum dertleşme falan. Bunu fark ettim. Farkında değildim çünkü STK alanına daha geç geldiğim için. Ama mesela bir projenin iki buçuk yıllık bir süreçle başlamasının ne kadar büyük bir lüks olduğunu ben çok sonra idrak ettim. Açıkça böyle. Yani altı aylık, bir yıllık hani projelerle kendimi sürdürmeye çalıştığım ve sürekli yeniden başladığım bir projede ona mı emek vereyim? Bundan sonra ne olacağımı mı düşünüyüm? Veya ne olacağım ile ilgili bana bir görev mi yüklendi? Yani o projeyi de benim mi geliştirmem bekleniyor? O anlamda destek var mı? Kurum, finansal hayatını, finansal sürdürülebilirliğini ya da risklerini benimle paylaşıyor mu? Önümde ne var? Bundan sonra şu şu şekillerle biz destek olacağız ama sizin de proje geliştirmeye hakkınız olmalı mı diyor? Yani bunların net, açık, herkes için bilinir olması gerekiyor bence.

Aysel’in de bahsettiği gibi, “proje bazlı çalışma” STK’lardaki emek süreçlerinde güvencesizlik durumunu artıran en önemli dinamiklerden birisi olarak ortaya çıkıyor. Görüşmelerde neredeyse herkes proje bazlı çalışmaya ve bunun sonuçlarından biri olarak belirli süreli sözleşmelerin getirdiği güvencesizlik duygusuna vurgu yaptı. Yeşim bu pratiğin STK’lardaki emek süreçlerinde ne kadar doğallaştığını anlatmak için aşağıdaki deneyimi aktardı:

Çok kurumsal bir STK'ya, çok büyük şubelere olan bir STK'ya hatta eğitim vermiştik mesela. 6 ay geçmişti aradan. Bizden tekrar bir eğitmen eğitimi istediler. Biz de dedik ki 6 ay önce verdik eğitimi daha. Üstelik hani geri dönüş de pek iyi olmadı yani. Hani eğitimler uygulanmıyor bilmem ne falan. Onları hani teşvik etseniz. Biz onlara böyle pekiştirici bir şeyler versek falan. En son telefondaki ses bana şunu söyledi. Yeşim Hanım onların projesi bitti gönderdik. Yenileri geldi onlara vermek istiyoruz eğitimi. Şok olmuştum mesela yani.

diyor ve devam ediyor: “Bu insan rendesi. Yani gerçekten sadece bu kurum için değil, birçok kurum için geçerli bence bu. Proje odaklı çalışılıyorsa özellikle inanılmaz büyük mesela güvencesiz çalışma ortamı. Bu kadar ekonomik krizlerin derinleştiği, işsizliğin ayyuka çıktığı, zaten düşük ücretlerle çalışılan bir yerde bir de üstüne üstlük işten atılabilme ihtimalinin olması çok zorlayıcı bir şey”.

Hem büyük ölçekli hem küçük ölçekli STK'lar proje bazlı işler yürütmenin getirdiği yapısal sorunlardan kaçamıyor belki ama benim görüştüğüm küçük ölçekli hak temelli STK'ların kendi içlerinde buna yönelik bazı stratejiler geliştirmeye gayret ettiklerini fark ettim. Bunlar, pozisyonlar/projeler arası rotasyon, bir çalışanın birden çok pozisyonda/projede çalışması, STK'nın acil ihtiyaçlar için kenarda para tutması ve bu yolla çalışanın bir anda, hazırlıksız yakalandığı bir işten çıkarmayla karşılaşmaması, herkesin tüm şeffaflığı ile süreçlere hakim olması, durumlar kötüleştiğinde maaşların ve temel giderlerin bulunması için bağış kampanyaları düzenleme gibi biçimlerde çeşitleniyor. Nehir, “birbirlerini tutmak için çaba gösterdiklerinden” bahsediyor ve bunun sebebini de aslında herkesin birbirine bir biçimde bağlı olarak çalışması olduğunu söylüyor:

Bizde şöyle bir taraf var, biz hakikaten birbirimizi o işten çıkma hâline getirmemek için kenarda bir para tutmak, işte önümüzü görmek için başka şeyler bulmak birlikte çok çaba gösteriyoruz bunun için o yüzden bana hani bir anda hadi işten çıktın kimse demiyor. Tam tersine hani Nehir'in çıkması başka sorunlar doğuruyor bir anda, çünkü orada birbirimize bağlıyız.

Ece, daha evvelki tecrübesinde (oldukça kurumsal, Türkiye çapında faaliyetleri ve 100'den fazla çalışanı olan bir dernek) bir anda işten çıkarıldığı haberini almış. Şu an çalıştığı kurum ile daha önceki işini “öncesinde haber dahi verilmeden işsiz kalmak, burada ise tazminatların verildiği bir sistemin olması” diyerek kıyaslıyor: “Burada da benim ilk sorduğum sorulardan biri buydu yani güvencelilik konusunda ben bir yıl sonramı görebiliyor muyum en azından? Önce bir senelik sözleşme yapıyoruz daha sonrasında süresize dönüyor dediler, tamam süper

ama orada bile garanti olamıyor, çünkü fonlar” diyor. Fakat tazminat sistemini, “fon var veriyorlar değil, bu baya politik bir tercih” diye tanımlıyor.

Hak temelli STK’larda proje bazlı çalışma, güvencesizliğin en önemli kaynaklarından biri olmaya devam ediyor. Fon veren kuruluşların belirli süreli ve sınırlı amaçlarla hibe sağlaması, STK’ların insan kaynağı yönetiminde sürekliliği sağlamasını zorlaştırıyor ve çalışanlar açısından iş güvencesinde ciddi belirsizlikler yaratıyor. Bu durum, ekonomik krizlerin derinleştiği mevcut koşullarda çalışanların emek süreçlerini daha da zorlaştırırken, uzun vadeli kurumsal yapılar inşa edilmesini engelliyor.

Büyük ölçekli ve kurumsal STK’lar dahi proje bazlı çalışmanın neden olduğu bu sorunlardan kaçınmazken küçük ölçekli hak temelli STK’lar kendi içlerinde bu yapısal problemlere yönelik alternatif stratejiler geliştirmeye çalışıyor. Şeffaflık temelinde süreçlerin tüm çalışanlar tarafından bilinmesini sağlama, rotasyon sistemleri uygulama, kriz anlarında acil fon yaratma çabaları ve tazminat sistemleri oluşturma gibi yöntemler, bu örgütlerin güvencesizlikle mücadelede ortaya koyduğu politik ve dayanışmacı yaklaşımları temsil ediyor. Ancak bu çabalar, kaynak yetersizliği ve proje bazlı sistemin dayatmaları nedeniyle oldukça zor koşullarda devam ediyor.³⁵ Proje bazlı sistemin dayattığı kısa vadeli hedeflere bağımlılığı aşarak dayanışma ve uzun vadeli mücadele perspektiflerini güçlendirmek, STK’ların hem çalışan haklarını hem de toplumsal dönüşüm hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için oldukça mühim görünüyor.

Aşağıda, şimdiye kadar bahsedilen yapısal pratiklerle ve sorunlarla doğrudan ilişkilenen fon verenlerin hak temelli STK’lar için görünümleri (alandaki nasıl bir kaynak imkânı var), ilişkileri (örneğin fon verenin kurumun iç işleyişine ne kadar müdahil olduğu) ve kurumların fon verenlerle ilişkilere dair nasıl etik kaygılar olduğu (STK’lar tarafından fon veren kurumlara çekilen sınırlar) üzerine anlatılarla birlikte düşüneceğim.

³⁵ Son birkaç senedir hak temelli STK’ların varlığını sürdüremediğini daha sık duyuyoruz. DEMOS Araştırma Kolektifi ve Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği son aylarda yapının niteliğini değiştirdiklerini/faaliyetlerine ara verdiklerini duyuran STK’lardan yalnızca ikisi. <https://kaosgl.org/haber/csmd-dernegimiz-kuculmek-ve-yeni-bir-yapi-orgutlemek-yonunde-karar-almak-zorunda-kaldi>

5.1.4.2 Fon verenler: talepler, niyetler ve müdahale

“Network'e dönüşüyor bazı şeyler günün sonunda. Ve o network içerisinde değilsen aslında o fonları da alman yine zorlaşıyor gibi.” (Nehir)

Türkiye'deki hak temelli STK'lara fon veren kuruluşlar; vakıflar, bağımsız kuruluşlar, büyükelçilikler, kamu kurumları, uluslararası kuruluşlar ve özel sektör olarak çeşitleniyor.³⁶ STDV, kabaca bağışçıların STK'ların ihtiyaçlarını doğru tespit eden hibe fonları oluşturmalarını sağlamak, bununla birlikte yerel ve nispeten daha küçük STK'ların sürdürülebilirliklerini sağlamak ve kurumsallaşmalarını geliştirmek için danışmanlık desteği veriyor. STDV, “STK'ların en temel derdinin finansman olduğunu” söylüyor ve desteklerin büyük çoğunluğunun zaten kurumsallaşmasını belirli bir ölçüde tamamlamış kuruluşlara gittiğinden, “hibe ihtiyacına sahip olan STK'ların ihtiyaçları olmamasına rağmen fon sağlayanların önceliklerine yönelik çalışmaları daha ön plana çıkarabildiğinden”, bireysel bağışın ise hem mevzuattaki zorluklar hem de şeffaflık ve hesap verebilirliğe dair olası güven problemleri sebebiyle oldukça az olduğundan bahsediyor.³⁷ Öz kaynak yaratmanın oldukça zor olduğu güncel durumda STK'ların ulusal ve uluslararası kurumların sağladığı fonlarla sürekliliğini sağlamaya yöneldiğini söyleyebiliriz.

Eda, insan kaynağına ayrılan bütçenin azlığından bahsediyor, normal şartlarda kaynak geliştirmeye dair işlerle ilgili bir kişinin istihdam edilmesi gerektiğini ama bunun mümkün olmadığını söylüyor, “Aktivite yap, iş yap, iş yap, iş yap. E kim yapsın, yapın işte. Oldu nasıl yapalım. Öyle olmaz yani.” diyor. Yukarıda da bahsettiğim gibi, projeleri yazarken maaşlara dair tuttukları bir asgari etik politik ölçütün olduğundan bahsediyor ve ekliyor, “Projede eğer bu şekilde geçmiyorsa yapmayı reddediyoruz yani. Tamam biz buna kalmadık. Ya gerekirse ortaya üç beş atıp kiramızı bu ay çıkarırız. Ama hani en azından köleleşeceğimiz bir şey yazmayalım yani buraya”. Eda aynı zamanda, fon sağlayıcıların STK temsilcilerini davet ettiği toplantılara icabet ettiğini ve çalıştığı STK'yı temsil ettiğini söylüyor, bu toplantıları ve STK'ların fon sağlayıcılardan taleplerini ise aşağıdaki gibi değerlendiriyor:

³⁶ <https://www.stgm.org.tr/fon-kaynaklari-veritabani>

³⁷ <https://siviltoplumdestek.org/hakkimizda/>

Ya benim gördüğüm kadarıyla sen ne söylersen söyle o not öyle alınacak. O bir *soft power* aracı sonuçta yani. Orada nasıl bir politik oyun dönüyorsa ona bağlı olarak yapacak. Yani senin dediğin ne kadar ne işe yarıyor belirsiz. İçeride ne döner bilmiyorum ama biz genelde hep şeyi anlatıyoruz, fon verme süreçlerini kolaylaştırın. Çekirdek hibe³⁸ verin. Bir diğeri de şey oluyor. İnsan kaynağına dikkat edin. Bir diğeri görünürlük kurallarına işte esneklik gibi. Böyle dört tane çok temel olan talep var hep. Yani kendim talep ettiğim, diğer sivil toplum kuruluşlarından duyduğum talepler. Çünkü Türkiye’de bir de sıkıntılı yani. Her an birisi şey diyebiliyor işte bunları da şunlar fonluyor falan. Dış mihrak falan. Herkes fonlanıyor yani. Fonlanmayan yer yok. Herkes bir yerden fon almak zorunda. Bu işler böyle yürüyor.

Arjîn de görüşmenin içinde “foncu” olmakla itham edilmenin karşısında vermek istediği cevaptan bahsetti: “Fon parası yemediğini gerçekten bu denetimlerin altında senin tek kuruluş fon parası yemediğini söylemek. Ama fon meselesinin ve donörlerin senin boynunda da bir pranga olduğunu söylemek gerekiyor. Ama biz bu cevapları vermiyoruz bize fonsunun dediklerinde”.

TÜSEV’in 28.07.2021 tarihli, “Uluslararası fonlar hakkında” isimli açıklamasında, bireysel bağışçılık kültürünün STK’ları da kapsayacak şekilde gelişmediği ve STK’ların yardım toplayabilmeleri için 1983 yılından beri yürürlükteki yasa olan yardım toplama kanunu kapsamında izin almaları gerektiği vurgulanıyor ve “Yurt dışından fon alan kurumların bir kanıt gösterilmeden etiketlenmesi ve şaibe yaratılması, meşru şekilde faaliyet gösteren birçok kurumun itibarını zedeleyebilecektir” uyarısında bulunuluyor.³⁹ Fon verme/alma sürecinin kurumların “öncelik ve vizyonlarının örtüşmesi neticesinde gerçekleştiğini”, fonların harcama ve raporlama süreçlerinin yapılandırılmış olduğunu, yurt dışından alınan her fonun kamuya bildiriminin yapıldığını ve beyanname, denetim gibi yollarla kamu idaresi tarafından denetlendiğini belirtiyorlar.⁴⁰

³⁸ Kurumsal hibenin bir diğer adı ve şu şekilde tanımlanır: “Kurumsal hibe desteği en genel anlamı ile sivil toplum örgütlerine varlıklarını devam ettirebilmeleri ve amaçlarını gerçekleştirmeleri için sağlanan, herhangi bir proje ya da program geliştirilmesi şartına bağlı olmaksızın STÖ’leri bir bütün olarak misyonlarını gerçekleştirmeleri için desteklemeyi hedefleyen hibe türüdür”. <https://www.stgm.org.tr/kurumsal-hibe-destegi-nedir>

³⁹ <https://tusev.org.tr/uluslararasi-fonlar-hakkinda/>

⁴⁰ Bir sonraki bölümde, devletle ilişkiler kısmında daha ayrıntılı değineceğim fakat, devlet tarafından bir kontrol aracı olarak da kullanılabilen denetimlerin, gittikçe artan biçimde hak temelli muhalif STK’ları zor durumda bıraktığını biliyoruz (Gülen, 2021).

Hibelerin her zaman “ihtiyaca dönük” ve “uygun” biçimde harcanıp harcanmadığı ise yukarıdaki bahsi geçen resmi meşruiyet zeminlerinden ve devlet denetimlerinden farklı bir konu olarak karşımıza çıkıyor. Hiyerarşilerin daha belirgin ve iç iletişimin daha dolaylı olduğu kurumlarda hibelerin hangi “kalemlere” harcandığı hususunda çekinceler ya da nasıl harcanması gerektiği konusunda yorumlar da daha fazla oluyor. Ayşen projede yazıldığı için düzenlenen bir davetten bahsediyor ve soruyor, “Ne yaptık biz burada? Şarap içtik pahalı bir otelin üst katında takıldık. Ya bunun parasını bize verin bölüştürelim. Onun parasını bize verse 13 kişilik ekibin maaşlarını %20 artırabiliriz”.

Hak temelli STK’ların aldıkları hibe miktarları ise oldukça değişken. Yukarıda STDV’nın duruma ilişkin analizinde de belirtildiği gibi çoğunlukla halihazırda yapılandırılmış ve kurumsallaşmış (çoğunlukla İstanbul ve Ankara’da bulunan) STK’lar daha yüksek hibe miktarlarına talip oluyor ve alıyor. Görüşmelerde daha yüksek hibelerin iki yönlü biçimde ilişkilendiği kurumsallaşmaya dair konuşuldu, örneğin Deniz bunu “sivil toplum kültüründen” uzaklaşmak yani profesyonelleşmek olarak niteliyor, “Ya böyle sanki daha büyük fonlar alınca o sivil toplum kültüründen uzaklaşıp da biraz daha beyaz yaka kültürüne doğru kayılıyor mu tarzında bir düşüncem de var benim” diyor.

Görüşmelerdeki bir başka tema ise fon verenlerin STK’ların iç işleyişine ne ölçüde karıştığı oldu. Örneğin verdikleri hibenin takibini hangi yollarla gerçekleştirdiği üzerine konuşuldu. KUSİF’in yayımladığı bir rapora göre çoğunlukla finansal raporlara ve sayısal verilerden oluşan çıktıya dayalı değerlendirmeler yoluyla, “fon alan kurumların yaptığı proje, faaliyet vb. çalışmaları, verilen fonların kurallara uygun olarak harcanıp harcanmadığı, fonlanan proje, faaliyet vb. çalışmaların hedeflerine ulaşp ulaşmadığı konularında bilgi topluyorlar” (KUSİF, 2016). Yani ölçümler çoğunlukla niceliksel tarafa odaklanıyor.

Deniz, kendi derneklerinde fon veren kuruluşların iç işlerine müdahalesini sınırlamak için ayrı bir uğraş verildiğini fakat bunun tüm fon veren kurumlar için geçerli olmadığını, bazılarının bu konuda daha müdahaleci olduğunu söylüyor. Nehir, fon veren kurumlar arasındaki farkı aşağıdaki biçimde tarif ediyor:

Böyle çok büyük kurumlar GIZ gibi Avrupa Birliği gibi kurumların bizim ihtiyaçlarımızı çok iyi anlayamadıklarını düşünüyorum. Oradaki çalışanlar da hakikaten böyle çok memur gibi oluyor. Çalışanların bakış açıları da. Ama mesela Dalyan Vakfı gibi, Empower gibi kurumlar gerçekten

çalıştığı kurumları anlamaya çalışan şeyler yapıyor. Ve ona yönelik geri dönüşler oluyor. Orada çalışan kişiler de aynı zamanda sivil toplumun farklı farklı yerlerinde. Sadece o vakfın içerisinde değiller. Atıyorum. Deprem bölgesinde bir fon açıldı. O fonda bir danışmanlık yapıyor. Başka bir yerde bir şey yapıyor falan. STDV'de bir şey yapıyor gibi. Hani oradaki kilit kişilerin böyle farklı alanlarda farklı sivil toplum aktörleriyle bir araya geldiği bir durumda o insanlar bizi daha iyi anlamaya çalışıyor. Buna dönük çabaları olduğunu düşünüyorum. Ama çok büyük mesela UNICEF gibi kurumlarda her şey daha profesyonel.

Alınan fonların “meşruiyeti” söz konusu olduğunda sadece denetimlerden değil, derneklerin kendi etik konumlanışlarından bahsetmemiz gerekir. Aysel, buraya dair fikrini toplantılarda dile getirdiğinden bahsediyor: “Bu Filistin-İsrail meselesinde acayip bir ayrışma oldu ve korkunç bir baskı oluştu. Fonları, Alman fonları, Alman Dışişleri falan gibi kurumların bazen burs verdikleri yerlere bazen fon alanlarına Filistin konusunda ne düşünüyorsunuz, bu antisemitizm değil mi gibi sorular sorduğunu duymak ve bu kurumlarla iş yapmaya devam edecek miyiz meselesini düşünmek. Mesela ben ekip toplantısında bu çekincemi söyledim”.

Etik olarak nerelerden fon alınıp alınmayacağına dair müzakerelerin (özellikle feminist örgütlerde) yapıldığını görüşmeler sırasında çalışanlardan da duydum. Yeşim bu etik meseleye dair şöyle diyor: “Hani bazen böyle şey gibi de oluyor. Donör ne derse onu yapmak gibi oluyor. Hayır yani senin bazı ilkesel duruşların olmalı. Hatta bazı yerlerden fon almak zorunda değilsin, istemiyorsan almazsın. Atıyorum yani bir ekoloji kurumuysan hayvanlar üzerinde deney yapan işte ne bileyim çevreyi kirleten bir yerden para almazsın ya mesela”.

Eylem, fon verenler onların politikasıyla uyum sağlamıyorsa doğrudan reddettiklerinden bahsediyor. Kendilerinden farklı kadrolar oluşturmalarını isteyen bir fon verenle ilişkilerini düzenlemek için de oldukça fazla uğraşmışlar çünkü bunun hiyerarşik bir yapıya kapı aralaması ihtimalinden çekinmişler:

Çalışma mantığı itibariyle belli pozisyonlar kurmamız gerekiyordu çünkü hani her bir iş için bir sorumlu istediler ve biz öyle çalışmadığımızı defalarca anlatmamıza rağmen ama bu böyle olmaz dediler ve biz şeyi bile konuştuk çok önemli bir destekti o bizim için almamız gereken tüm projelerimiz bitmişti ama bir yandan şeyden çok korktuk yani biz bu kadroları oluşturursak burada bir hiyerarşi yaratır mıyız? Bunu yaratmadan biz bunun nasıl altından kalkacağız ya da bu fonu almayacağız yani bu da her zaman seçenekti zaten.

Hak temelli STK'ların gelir kaynaklarında fonlar merkezi bir role sahip olsa da bu durum, kurumsal özerklik, etik duruş ve süreklilik gibi meselelerde bazı çatışmalar yaratabiliyor. Fon veren kuruluşların öncelikleri ve talepleri, STK'ların politik ve yapısal işleyişlerini şekillendirme potansiyeli de taşıyor, bu durum özellikle küçük ölçekli STK'lar için ciddi bir baskı yaratıyor. Fon kaynaklarının kısıtlılığı ve erişimdeki zorluklar, güvencesizlik ve proje bazlı çalışma pratiklerini daha da yaygınlaştırarak, çalışanların emek süreçlerini ve haklarını doğrudan etkiliyor.

STK'ların bir kısmı, fon verenlerin müdahalelerine karşı stratejiler geliştirmeye çalışsa da bu direnç her zaman yeterince güçlü ve sürdürülebilir olamıyor. Bazı STK'lar etik prensiplerini koruyarak belirli fonları reddetme ya da fon verenlerle ilişkileri kendi politik önceliklerine göre yeniden düzenleme çabası gösteriyor. Ancak bu çabalar, STK'ların hayatta kalma mücadelesi ve finansal sürdürülebilirlik arayışı içinde genellikle sınırlı kalıyor. Sonuç olarak, fon sağlayıcılarla STK'lar arasındaki ilişki, sadece finansal bir bağ değil, aynı zamanda politik, etik ve yapısal bir mücadele alanı oluşturuyor. STK'ların bağımsızlıklarını, politik önceliklerini ve çalışan haklarını koruyabilmeleri için alternatif gelir modelleri geliştirmeleri ve dayanışmacı stratejilerle bu sistemin dayattığı kısıtlamaları aşmanın yollarını araması gerekiyor.

5.2 Emek Süreçlerinin Gündelik Hayata Yansımaları

Görüşmeleri yürüttüğüm kadınların STK'larda çalışmaya başlama hikayeleri ve devam etmeye dair motivasyonları, kendileriyle, başkalarıyla ve içinde bulundukları yapıyla ilişkileri ve tüm bunların içinde yaşandığı/ortaya çıkardığı duygulanımsal hat, bu tezde izini sürdüğüm alanlardan bir diğeri çünkü emek süreçleri iş yerinde yaşanıp bitmiyor. Çalışanların kişisel zamanına da sirayet ediyor ve gündelik hayatının büyük bir parçasını oluşturuyor.

Bu bölümde STK'da çalışan kadınların bu alanda çalışmaya nasıl başladıklarına ve alanda çalışmaya dair süreçleri nasıl değerlendirdiklerine bakıyorum. Akabinde emek süreçlerinin STK'lar içindeki farklı aktörler nezdinde nasıl çeşitlendiğini bakım emeği yardımıyla inceliyorum. Çalışanların, bakımın karşılıklılık barındıran tarafları içinde nasıl dayanışma pratikleri ürettiklerine bakıyorum. Gönüllülük ve politik tutumlarla da ilişkilenen bir biçimde

kişisel zaman ile iş zamanı arasında nasıl bir ilişki kurduklarını “kendine bakım vermek” başlığı altında genişletiyorum. Bölümün sonunda ise duygular ve emek süreçleri arasındaki ilişkiyi hem doğrudan emek süreçlerinde ortaya çıkan taraflarıyla hem de sivil toplum alanında dolaşımda oldukları hâllerleriyle takip etmeye çalışıyorum.

5.2.1 Sivil toplum alanında ücretli çalışan olmak: Buraya nasıl geldim? Peki ya diğer seçenekler?

Aslında *master*'ı da lisansı da bölüm birinciliği ile bitirdim. Alanımda gerçekten çok başarılıyım. Mesela geçen bir gün hoca mesaj atmış, doktora başvurdu mu diye, hocam başvurmadım dedim. Yani başka türlü olabilirdi diye düşünüyorum. Eğer İstanbul'da tek başıma eve çıkmak, kira ödemek zorunda olmasam, işte aileme bakmakla mükellef olmasam, hani başka türlü bir hayatım olabilirdi.

Arjîn'in bu sözleriyle başlıyor görüşmemiz, “Yani başarılı bir öğrenciydim ama şu an şey gibi hissediyorum, okulu bırakmış” diye devam ediyor kendini tanıttığı bölüme. Görüşme yaptığım kadınlar, burada ve sonraki bölümlerde ayrıntılandırmaya çalışacağım belirli duygular, politik tutumlar ve motivasyonlarla bu alanda çalışmaya başlamışlar ve çalışmaya devam ediyorlar. Bir yandan bu alanda çalışmaya başlamadan önceki hayatları, işleri ve duyguları var. Öte yandan yaşadıkları, hissettikleri ve doğrudan maddi koşullarla hayatlarına sirayet eden güvencesizliklerle ilgili olarak sürdürdükleri ek işler ile bunlarla da ilişkilenen geleceğe dair beklentileri iç içe geçiyor. Tezin bu kısmında emek süreçlerinin bu taraflarını görünür kılmaya çalışacağım.

Bir emek piyasası olarak sivil toplum alanı ve akademi oldukça iç içe. Arjîn'in de belirttiği gibi akademide çalışmak istemek ama akademide hayatını idame ettirecek parayı kazanamamak, güvenceli bir pozisyon bulamamak, güvencesiz de olsa bir pozisyon bulmanın koşulunun yüksek lisans/doktora gibi ön koşullar gerektirmesi ve bunların uzun süreli bir öğrencilik hâline neden olması sonucunda hak temelli STK'larda çalışmaya yönelmek bu ilişkinin bir tarafını oluşturuyor. Fakat akademide gittikçe güçlenen sermaye, dönüşen güç ilişkileri ve artan güvencesizlik, bu alanda var olmayı daha da zor hale getiriyor (Vatansever ve Gezici Yalçın, 2015). Üniversitelerdeki istihdam konusundaki standartlaşma ve güvencenin giderek azalması, özel üniversitelerle daha görünür hâle gelen bilginin artan metalaşması, performans baskısı, akademi dışı iş yükü, işe alınma/işten çıkarılma/yükselme

kriterlerinin keyfiliği, yayın yapma baskısı gibi unsurlar giderek daha fazla bu alandaki emek süreçlerinin temel özellikleri haline geliyor (age).

Görüşme yaptığım kadınlardan ikisi daha evvel aynı vakıf üniversitesinde çalışmış ve bu üniversitedeki sermayenin el değiştirmesi ile işlerine son verilmesi süreci eş zamanlı yürümüş. Aysel, üniversitede çalıştığı son senede Sosyal-İş'te örgütlenmiş fakat bunun işten ayrılma sürecinin hak kayıplarıyla yürümesine engel olmadığını söylüyor.

Zeynep, YÖK'ün kapattığı kadrolar sebebiyle işten çıkarılmış görünüyor fakat bu süreç çok ciddi hak ihlalleriyle devam etmiş ve sonlanmış. Üniversitede gençlik çalışmalarına dair hak temelli işler yürüttüğü bir birimde çalışan Zeynep, “Pandemiyle birlikte ama tabii bu 2020'ye kadar olan süreç yani 2012 sonrası hep daralan, hep böyle nefes almamın zorlaştığı ve gitgide mutsuz olduğum bir alandı. Sadece cesaretim yoktu bırakmak için” diyor üniversitede çalıştığı dönemi tasvir ederken:

Açıkçası daha yüksek lisansı bitirmeden bu işi kabul etmemde bir şeylerin değişeceğine dair bir inanç vardı. Yani yoksa kariyer açısından baktığımda hiç doğru bir tercih değildi. Yani ben çok iyi bir üniversitenin klinik psikoloji yüksek lisans programında okuyordum. Ve benimle birlikte okuyanlar ya akademik oldu başka yerlerde işte yurt dışında ya da Türkiye'de akademik çalışmalar yapıyorlar. Ya da mis gibi klinisyen olarak çalışıyorlar gayet iyi para kazanıyorlar ya da sevdikleri işi yapıyorlar. Ben de bu arada çok seviyordum hani okurken. Ama gerçekten orada bir şeylerin değişimine dair bir inançla girdim. Yani ve ne işte maaşların hiçbir zaman çok parlak olmadığı, ben akademik düşünmediğim için kariyer olanağı açısından doğru bir tercih değil falan ama hep doğru insanlarla çalıştığıma inandım. Yani böyle fikirlerine değer verdiğim, gerçekten haklının yanında olmaya çalıştığını gördüğüm ve aslında kendileri çok parlak olan ve bir sürü başka bir şey yapacakken orada olmaya devam eden dirayetli insanlar vardı. Ve ben onlarla olduğum için çok mutluydum açıkçası.

Zeynep, arkadaşlarının özel sektör kurumlarında ondan çok daha fazla para kazandığını söyleyerek devam ediyor konuşmaya ve “benim orada elimdeki defans şeyim ama ben bunu seçtim. Yani ben özel sektörde var olmak, ben birilerine para kazandırmak istemiyorum. ‘Onlar daha çok para kazansın diye bir şey yapmayacağım bu hayatta’yı ben seçtim ve bu beni koruyor” diyor ve ekliyor:

Fakat biri benim bu alanın içindeyken bildiğim bir şey söylese pat diye kırılabilir bir şey bu. Şöyle dese, ne yapıyorsun ki? Bu yaptığın şey sanki bir şey mi değiştiriyor? Gerçekten benim de kendimi eleştirdiğim, sivil toplumu eleştirdiğim yerine denk gelse bu soru, kırılacak bir şey bu

bir yandan da. Ama yine de o bence bir kalkan. Beni koruyor...O seçimi yaptığım için iyi hissediyorum kendimi. En fazla ayıran şey o galiba. Tabii yaşım arttıkça bunu söylemek o kadar kolay olmayacak. Başka bir şey yapabiliyorken yapabilecekken buradayım demek iyi ama gitgide artık başka bir şey yapabilme şeyim yok ya da azalıyor.

Akademi ile sivil toplum alanındaki kesişimin bir diğer tarafı ise barış akademisyenlerinin yaşadıkları süreçlerle kesişiyor. 21 Ocak 2016'da 2210 Türkiyeli akademisyenin imzasıyla TBMM'ye sunulan "Bu suça ortak olmayacağız!" isimli, "sokağa çıkma yasakları döneminde devlet eliyle gerçekleştirilen ağır insan hakları ihlalleri eleştirildiği ve Kürt sorununda kalıcı barış için müzakere koşullarının oluşturulması talep edildiği" bildirinin açıklanmasının akabinde "70 akademisyen gözaltına alındı ve 4 akademisyen tutuklandı, OHAL kapsamında çıkarılan kanun hükmünde kararnamelerle 406 imzacı akademisyen kamu görevinden ihraç edildi, 89 akademisyen başka yöntemlerle işten çıkarıldı, 72 akademisyen istifaya ve 27 akademisyen emekliliğe zorlandı, 822 akademisyene Terörle Mücadele Kanunu'nun 7/2. maddesinde düzenlenen "terör örgütü propagandası yapma" suçlamasıyla Ağır Ceza Mahkemelerinde dava açıldı" (TİHV, 2020). 26 Temmuz 2019'da ise, Anayasa Mahkemesi (AYM) bildirinin ifade özgürlüğü kapsamında olduğuna hükmetti ve akademisyenlerin bildiriye imzaladığı için sayısız ve çok ağır hak ihlallerine maruz kaldığı hukuken de tasdik edilmiş oldu (age). Bir süredir devam eden göreve iade, dava ve ihlal edilen diğer hakların iadesi süreçleri ise hâlâ tüm akademisyenler için gerçekleşmiş değil.

Üniversitelerdeki işlerinden çıkarılan akademisyenlerin bir kısmı farklı işler yapmak durumunda kaldı. STK'lar; yukarıda da bahsettiğim gibi akademisyenlerin zaten halihazırda ilişkilenebildikleri bir alan olduğu için çeşitli görevlerde yer aldıkları ya da bizzat kurdukları yapılardan biri oldu. Görüşme yürüttüğüm kadınlardan Toprak bildiriye imzaladığı için bir devlet üniversitesindeki işine son verilmiş bir akademisyendi. Toprak, akademi ve STK'larda yürütülen işler arasında deneyimlediği farkı şöyle açıklıyor, "Şimdi ben sivil toplumcu değilim doğrusu istersen yani. Akademide çalışıyordum. Dolayısıyla bu proje bilmem ne falan yeni. Akademideki tedrisat hatta buranın hiç işine gelmiyor. Yani proje için böyle kestirme kısa ya da net açık bir şey isteniyor. Ben de bunu öğrenene kadar baya bir koşturdum".

Türkiye’deki akademide gittikçe artan ve sistematik hâle gelen güvencesizlik ve şiddet Eylem’in doktora süreçlerini de etkilemiş. Hem öğrenci olarak imzaladığı bildirinin sonucunda hakkında soruşturma açıldığını öğrenmesi, hem de birlikte çalıştığı akademisyenlerin üniversiteden uzaklaştırılma süreçleri, onun sosyalist ve feminist hareketlerle ilişkisini kuran yerlerden biri olarak tanımladığı üniversite ile ilişkisini değiştirmiş:

Özellikle bu son ihraçlar vesaire falan filan. Ki zaten ben akademiye girmeye çalışırken bile, yüksek lisans zamanında bile sipariş şeyler, ilanlar vesaire vardı. Hani hiçbir mülakata girmeye bile hak kazanamadım. ALES’im tamam çok yüksek değildi ama. Mesela arkadaşımın 90’lar aldığı ALES’lerle bile hiç mülakata bile çağrılmadı. Çağrılrsa bile elendi. Süreçte çok böyle birebir de yaşadığım için şeydim yani. Ben ön kapıdan girerim, arka kapıdan çıkarım akademiye. Hani hiç inancım kalmadı.

Ece ise, “daha da trajik bir şey söyleyeyim ben doktora B planı olsun diye girdim aniden işsiz kalabilirim bu alanda ve birçok insan doktora bu yüzden giriyor bence. Böyle bir hayal de var peşimden gelen ama esas sebep bu” diyor ve bu hayalden daha evvel neden vazgeçmiş olduğunu anlatıyor:

Ben aslında Siyasal’ı yazarken akademisyen olacağım diye düşünerek gitmiştim. Ama tam ona dair planlar yapma zamanına denk gelecek şekilde büyük takdir ve hayranlık duyduğum hocalarım teker teker okuldan atılmaya başladılar, barış imzacıları. Ve benim için bunun imkânsız olduğuna karar verdim. İkinci seçenek de sivil toplumdu benim için. Hiçbir zaman özel sektör ya da bürokrasi düşünmedim. Ki bizim okul genelde ya dış işlerine ya da böyle uluslararası şirketlere falan insan yetiştirir. Hiç öyle bir şey istemiyordum zaten. Yaptığım işin bir anlam ifade etmesini istiyordum. O yüzden de üniversite yıllarına itibaren gönüllülüklere başladım. Mezun olunca da hemen bir sivil toplum örgütünde çalışmaya başladım.

Açelya anlatısını akademi ve özel sektörde çalışma tecrübesi ile ilişkilendirerek kuruyor: “Özel sektör tecrübemi düşünüyorum. Biraz daha güvenceli işte bilmem ne. Ama orada manevi olarak çok yükleniliyor. Yani ben iki işimi de panik atakla sonlandırdım. Çünkü müdür baskısı. Gerçekten sivil topluma geçtiğimden beri en çok hissettiğim şey bu. Bir patronu zenginleştirmek için çalışmıyorum. Ben bir değeri korumak, bir ilgi geliştirmek vesaire için çalışıyorum” diyor ve ekliyor:

Ama işte böyle mi geçecek ömrüm? Yani işte böyle dönem içi çok stres. Hiç kimseye vakit ayıramama. Hani bir date’e çıkamama. Arkadaşlarımla buluşamama. Bir film izleyememe falan.

Yazın da öğretmen arkadaşlarımla ful gezmece falan. Böyle bir hayat mı istiyorum. Yoksa hani böyle yani tek bu işle mi gideceğim falan. Biraz ürkütücü geliyor o, sorma. Çünkü böyle beslendiğin yer çok kesiliyor. Ama işte bir yandan da şey düşünüyorum abi. Bu birazcık böyle sosyal bilimci olmanın verdiği bir problem. Yani benim bölümümün de verdiği bir problem. Çünkü böyle mezuniyetimden itibaren sürekli böyle var olan bütün planlarım işte ülkenin politik durumları nedeniyle yıkıldı. Ekonomik durum nedeniyle de yıkıldı. Böyle hani bütün planlarımın yıkıldığı bir yerde aslında buraya geçtim... Tam olarak neyin uzmanıyım? Hiçbir fikrim yok. Yani tek bir yerde kalmak mı? Tek bir iş yapmak mı? Tek bir iş mi yapmıyorum ki ben şu an diye düşünüyorum.

Hak temelli STK’larda çalışanlar -benim görüşme yaptığım kadınlar da dahil olmak üzere- çoğunlukla sosyoloji, psikoloji, psikolojik danışmanlık, sosyal hizmetler, siyaset bilimi, kamu yönetimi gibi sosyal bilimler bölümlerinden mezunlar ve çalışma alanları bu mesleklerle ilişkili olarak çeşitleniyor. Bu bölümlerden mezun olmak, ilişkili işlerde çalışmak ya da akademide bu alanlarda çalışmaya devam etmek hak temelli STK’larla ortaklaşarak sosyal çalışmalar yürütmek konusunda daha fazla alan açıyor. Öte yandan, 2011’de yapılan bir araştırmada, mezunlar tarafından “belirli bir mesleğin eğitimini veren üniversite programlarıyla genel bir formasyon kazandıran fakülteler/bölümler arasında” iş bulma şansı açısından da bir fark tarif ediliyor (Bora, 2021: 205). Yüksek lisans, iş bulma süreçlerini ertelemek ya da formasyonunu geliştirerek iş bulma imkânını artırmak gibi amaçlarla yapılabiliyor (age). Tüm bu dinamikler, çalışanları güvencesiz bir iş ya da birden çok farklı işte çalışma zorunluluğu ile karşı karşıya getirip hayatını böyle idame ettirmek zorunda bırakabiliyor.

Görüşmelerde, lisansta psikoloji okumuş olan Deniz ve Nofa zaman zaman çalıştıkları STK’lar ile daha güvenceli ve “çerçevesi” belli gözüken başka iş olanaklarını kıyasladılar. İkisinin de örneğinde bu belediye idi, politik tutumlarıyla ters düşse dahi haklarının somutlaştığı, çalışma saatleri belirli, duygusal yükü daha az bir iş fikri onlara cazip geliyordu. Fakat bu gerçek bir seçenek değil de “uzakta var olmaya devam edecek bir ihtimal” gibi görünüyordu; Nofa daha önce belediyede çalışıp istifa etmiş ve STK’larda çalışmaya dönmüş, Deniz ise belediyedeki bir iş için mülakata girmiş ama bunu, ailesine bu mülakata girmediği bir senaryoyu açıklayamayacağı için yapmıştı. Klinik psikoloji alanının kendine has bir yanı var; uygun bir ağ içinde olan bir kişi çok yüksek ücretlere danışan görebilir. “Ruh

sağlığı” alanı kamusal bir hizmet olmaktan çok uzakta ve bu aşağıda daha ayrıntılı bahsedeceğimiz bakım meselesi ile de iç içe geçiyor. Ruh sağlığı alanını kamusal hale getirmeye dönük her türlü çaba, çalışanların bir sonraki bölümde üzerinde duracağım politik tutumları ve eylemleri ile de doğrudan ilişkilenebilir.⁴¹

Belirli süreli sözleşmelerle, işinin tanımlanmış olan sürenin sonunda biteceğini bilerek çalışmak ve iş bulmaya dair kaygı/zorunluluk ile İstanbul’da yaşamının gittikçe artan maliyeti iç içe geçiyor. Çalışanları önceki bölümde de bahsi geçtiği üzere, aynı kurum içinde birden çok sorumluluk üstlenmek ya da ek iş bulmak konusunda zorluyor. Bu durum zaten esnek olan çalışma saatlerini “hayatın tümüne” yayma tehlikesi barındırıyor. Klinik psikoloji ya da çevirmenlik/editörlük gibi kişinin STK dışında ve kendi hesabına çalışabileceği formasyonlara sahip birinden bahsediyorsak, kişisel zamanını kullanarak sigortalı iş dışındaki saatlerde çalışmak söz konusu olabiliyor. Eğer kişi STK’larda uzun süredir çalışıyorsa buranın kendine has bilgilerini (proje/fon başvurusu yapmak, *network* oluşturmak, belirli uzmanlık konularında “kolaylaştırıcılık” yapabilmek, atölye/egitim verebilmek vb.) haiz olabiliyor ve bu işleri başka STK’lar için “freelance” olarak gerçekleştirebiliyor.⁴²

Sarı, farklı STK’larda farklı toplumsal sorunlar ekseninde çalışmalar yürütmüş ve hayatını tek bir iş ile idame ettirip ettiremeyeceği hakkında ne düşündüğünü sorduğumda şöyle söylüyor:

⁴¹ Toplumcu politik saiklerle bir araya gelen psikologların ortaya çıkardığı Toplumsal Dayanışma için Psikologlar Derneği, amacını “psikologların ve psikoloji öğrencilerinin eşitlikçi, özgürlükçü ve kardeşlikten yana bir toplumsal dayanışma ekseninde mesleki örgütlenmesini sağlayarak, psikoloji teori ve pratiğinin eleştirisi ve yeniden üretimi yönünde çalışmalar yapmak olarak tanımlıyor. TODAP, “emekten yana ve toplumcu bir eksende bir araya gelen, çalışan, işsiz ve öğrenci psikologları çatısı altında toplamayı hedeflediklerini ve her türlü ayrımcılığa, baskı ve sömürüye karşı ezilenlerden yana ve insan hakları temelinde” çalışmalar yürüttüklerini ifade eder.

⁴² Burada, tezin içinde ayrıca yer açmadığım (görüştüğüm çalışanların arasında da bu konumda çalışan birisinin bulunmadığı) bir çalışma biçiminden bahsetmem gerekiyor. Kabaca “danışmanlar” olarak sınıflandırılan bir grup kişi, belirli uzmanlıklar yoluyla tüm işlerini “freelance” olarak gerçekleştiriyor. Yani ya bir STK’da sigortalı çalışan olmak yerine freelance çalışıyorlar ya da farklı alanlarda (özel sektör, akademi gibi) çalışıp STK’lara danışmanlık veriyorlar. Bu, tezde ayrıntılı bir şekilde araştırılan bir konu değil, fakat burasının parça başı ücret farklılıklarının çok olduğu ve iş tanımların görece özerk biçimde yapıldığı bir alan olduğunu biliyoruz.

Ya şöyle sadece kendim için değil galiba bir dönem olarak zaten herkesin güvencesizliği çok hissettiğini düşünüyorum. Sivil toplum bunun yoğun hissedildiği alanlardan bir tanesi. Çok parça iş olduğu için, sivil toplum da kaynak bağımlı olduğu, dışa bağımlı olduğu için. Ama birçok sektörde de zaten şu anda işten çıkarma falan filan ekonomik kriz, güvencesizlik hissediliyor. Yani herkes yedekte işte bir beceri, bir bilgi, bir eğitim, bir şey tutmaya çalışıyor. Bende de var o. Bende mesela *freelance* yaptığım işler var hâlâ. Bırakamıyorum yani şu anda çok çalışıyorum ama onları da bırakamıyorum. Bazen hayır diyemediğim için bırakamıyorum. Bazen de yani sektörden kopmayayım hani burası bir gün olmazsa diğer temalarda devam etsin işlerim.

Evin, “Şunu anladım, kesinlikle çift dikiş gitmek gerekiyor yani başka başka gelir kaynakları olması gerekiyor eğer ailemden malın mülkün başka bir gelirin yoksa.” diyor. Kendi güvencesizliğini ülkenin ve toplumun içinde bulunduğu güvencesizlik hâliyle bir arada düşündüğünden bahsediyor: “Her zaman bu kadar yorularak çalışabilir miyim? Hayır. Ama işimi seviyorum, bir araba, bir ev alabileceğim geliri getirseydi çok uzun süre devam etmeyi düşünürdüm. Şimdi sadece alanı, işimi sevmek ve bütün ülkenin yoksullaşmasının getirdiği acı ve iç rahatlığı var.”

Yasemin hem uzun süredir çalıştığı, mahalle bazında çocuklarla ve kadınlarla çalışmalar yürüten STK’nın gittikçe zorlaşan koşullarına rağmen orada kalmaya devam ediyor hem de yakın zamanda psikolog olarak terapiler yapmaya başlamış: “Sürekli işte kenarda bir şeyleri tutmak gerekiyor, sürekli başka iş bakıyorsun yani ek iş kovalıyorsun, borç alıyorsun kendimi geliştirmek işte başka ne yapabilirim acaba ben diye düşünüyorsun” diyor. STK’larda son dönemde gündemde olan kaynakların azalması, Avrupa Birliği fonlarının belirli konulara yoğunlaşması (daha çok deprem, savaş gibi kriz alanlarına) ya da evvelki bölümde bahsettiğim gibi politik saiklerle yönünü belirlemesi gibi nedenlerle bu alanın zaten güvenceli olarak kurulamayacağından bahsediyor:

Hiçbir zaman öyle şey bir dönem hatırlamıyorum hayatımdaki yani 16 yaşından beri çalışıyorum ben de bu işi yapıyorum artık falan öyle bir şey söylemedim ya da bu sıralar kafam rahat hani param var geçinebilecek kadar yani hiç öyle bir dönemim olmadı. Gerçekten çok uzun dönem hatta maaşlarım çok düşük oldu borçla yaşadım yani her ay bir arkadaşşıma maaş alıyorum ödüyorum borcumu falan böyle şey her zaman borçla yaşadım gerçekten ve hala kısmi borçla yaşıyorum mesela o dönemden kalan borçlarım var falan. Bununla birlikte şeyi de biliyorsun deli gibi de çalışmıştım her zaman o yüzden bundan sonra tersi olması zor yani çok profesyonel falan olmadığın sürece ne bileyim. Avrupa Birliği’nden gelen projelerin bilmem nesi falan olacaksın

ya da işte alanın tanınan ismi olacaksın ki bütün danışmanlık tipi işler sana gelsin falan. Ki o bile o kadar güvenceli değil çünkü bir süre gelmeyebilir Avrupa Birliği fonları zaten Türkiye'den çekilirse böyle bir alan kalmayacak, o yüzden bilemiyorsun çok.

Bölümün ilerleyen kısımlarında ayrıntılandıracağım üzere yalnız başına hayatta kalmaya çalışan (özellikle büyük şehirlerde) genç kadınların oldukça fazla zorluk yaşadığını sıklıkla duydum. Bunun hem STK'larda çalışanların düşük ücretler alması, hem de güvencesiz çalışma şartlarının “deneyimsiz” çalışanlara ve çoğunlukla kadınlara daha kolay dayatılabilmesi gibi sebepleri var. Bu sebeplerin aslında hangi iç içe geçen durumların sonucu olduğu sorusunun cevabı ise tezin esas dertlerinden birini oluşturuyor.

Düşük ücretler, güvencesiz koşullarla birlikte, STK'lardaki işin niteliğine, “yaratıcı süreçler” gerektirdiğine dair fikir oldukça başattır (Lewis, 2001). Görüşmelerde, bitmek bilmeyen çekirdek (core) hibe arayışları ve gündelik hayattaki zorlanmalarla birlikte bu yaratıcılık atfına eleştirel yaklaşanlar da oldu. Örneğin Feyza, sosyoloji lisans programından mezun olduktan sonra -biz görüşmeyi yaptığımız sırada birkaç ay önce ayrılmış olduğu ve 2 sene kadar çalıştığı- STK'da çalışmaya başlamadan evvel bir hastanede doktor asistanlığı yapmış. Görüşmemizde, doktor ve yöneticilerin çalıştığı pozisyonu hakir gördüğü için tecrübesini “tatsız, can yakıcı ve mide bulandırıcı” olarak tanımlıyor. O tecrübeden sonra girdiği işin uzun süredir var olan bir STK olması ve aynı derdi sahiplendiği, aynı dili konuştuğu ve bir şey olduğunda bir sıkıntı yaşandığında bununla ilgili rahatça konuşabileceği kişilerle birlikte çalışacak olmanın onu mutlu ettiğini söylüyor. Biz görüşmeyi yaptığımız sırada birkaç senedir var olmaya çalıştığı İstanbul'dan taşınma kararı alalı ve işinden ayrılalı birkaç ay olmuştu. Ev bulmakla ilgili yaşadığı sorunun kronikleştiğinden ve hayatının tümünü etkilediğinden bahsetti. Bunun tüm davranışlarına ve tutumlarına yansıyabildiğini söyledi: “Hayatın tamamen ortasındaki şeyler var bir yandan da böyle sen yaratıcılık falan filan diyorsun insanın temel ihtiyaçlar karşılanmadan o yaratıcılık gibi düşünsel şeylere yönelebilmesi çok kolay değil. Ben yaratıcılığımı hayatta kalmak için kullanıyorum açıkçası”.

Ada da “barış imzacısı” akademisyenlerden biri ve üniversitedeki işine son verildikten sonra bir STK'da çalışmaya başlamış. Burada direktör olarak çalışıyor ve kendisi de dahil olmak üzere yaptıkları işin kolayca idari ve organizasyonel işlerden ibaret hale gelebildiğini

söylüyor. STK alanının akademiden farklı olarak -özellikle Türkiye’de- profesyonelleşmemiş olduğunu ve bir kariyer imkânı sağlamadığını söylüyor ve işin mahiyetine dair şunları söylüyor:

Şimdi kendim için bir şey söyleyeceğim ama başka arkadaşlar için de çok farklı değil. Yani yüzde altmış kadarı idari işlerden ibaret. Yani projeyi yönetmek, finans yönetmek, bütçe yönetmek, proje yazmak, revizyon yapmak, fişleri toplamak falan filan ve gerçekten çoğu vaktimiz bununla geçiyor. Artı organizasyon işleri işte konferans düzenlemek, *workshop* düzenlemek ama orada da yani yemekler şunlar falan filan seyahat oluyor tabi ki yani bir şeyler üretmek veya ne bileyim yani kalifikasyona tabii çok az bir şeyimiz var. Akademide farklı oluyor, benim iş arkadaşım, yeni doktora tamamlamış ekip arkadaşım var mesela yani bir garip oluyor tabii ki.

Aşağıda, STK’lardaki emek süreçlerinde ortaya çıkan bakım odaklı pratikleri inceleyeceğim ve bu pratiklerin yapılan işin içeriğiyle, yapının/kurumun kendisiyle ve kişiler arasındaki ilişkilerle nasıl bağlantıları bulunduğu anlamaya çalışacağım. Eda bu bölüme de bağlanacak şekilde, işindeki yaratıcılıkla ilgili kısımların “derneği sürdürebilmek için verdikleri bakım emeği” ile sekteye uğradığını söylüyor:

Ya ben de mesela hani bu yalnız başıma çalıştığım iki buçuk yılda şeyi çok hissettim. Burada bir *survival* şeyi var buraya hayatta tutma emeği veriyorum. O yüzden hani kreatif alanımın neredeyse azaldığı bir süreç vardı. Yani sürekli kurumu ayakta tutmaya çalışıyorsunuz. Hani kiramızı ödeyelim, ofisi kaybetmeyelim de. En azından dernek kapanmasın da sonra bakarızcı bir moda yani survival moduna girebiliyor insan. Yani komple bir örgüt olarak. Onu düşününce hissediyorum böyle. Gerçekten de böyle bakıma muhtaç bir şeyi var. Orayı büyütme, şey yapmak kısmı var yani.

Hak temelli STK’larda çalışanların deneyimleri, sivil toplum alanında emeğin niteliği, güvencesiz çalışma koşulları ve kişilerin hayatta kalma mücadelesi arasında çetrefilli bir ilişkiyi açığa çıkarıyor. Çalışanların çoğu, güvencesiz iş sözleşmeleri, düşük ücretler ve belirsiz çalışma koşulları gibi sorunlarla karşı karşıya kalıyor. Bu durum, çoğunlukla yapılanmamış ve kaynak bağımlı bir sektörde çalışmanın getirdiği zorlukları artırıyor. Aynı zamanda, STK’ların işleyişine içkin olan proje bazlı çalışma yapısı, çalışanları sürekli bir belirsizlik ve yeniden başlama döngüsüne itiyor. Çalışanlar, emek süreçlerinde yalnızca mesleki becerilerini değil, aynı zamanda hayatta kalmaya yönelik bir yaratıcılığı da devreye sokmak zorunda kalıyor.

STK'ların sürekliliğini sağlama çabaları, çalışanların yaratıcı potansiyellerini sınırlayarak onları çoğunlukla idari ve organizasyonel işlere yönlendirme ihtimali taşıyor. Bununla birlikte, örgütlerin hayatta kalma mücadelesi, çalışanların hem maddi hem de manevi yüklerini artırıyor. Bakım emeği, yalnızca yapılan işin içeriğiyle sınırlı kalmayıp, kurumların devamlılığı için harcanan çaba olarak da belirginleşiyor. Bu durum, sivil toplum çalışanlarının bireysel dayanıklılığı ve kolektif dayanışması arasında sürekli bir denge kurmaya çalıştığı bir alan yaratıyor.

STK'larda çalışan kadınların hangi saiklerle bu alana geldiği, kalmaya devam ettiği ve motivasyonları bir sonraki bölümde tartışılacak politik tutumlarla da ilişkilenecek. Bu kısımda hem geçmiş ve geleceğe hem de alanın kendisine dair tahayyüllerini duyacağımız bir imkân yaratmak istedim. Güvencesizlik, kadınların bu koşullara daha sık maruz kalmaları, hayatı idame ettirmeye dair zorluklar, aynı anda birçok yeteneğe sahip olma gerekliliği, farklı alanlarla neden olmak istemedikleri, sivil toplum alanında çalışmanın nasıl doyumlar/duygular yarattığı, zorluklara karşı üretilen stratejiler gibi temalar ortaya çıktı. Bir sonraki kısımda ise görüştüğüm kadınların emek süreçlerinde kurdukları ilişkiyi anlatılabilir, bakım emeği, bakım etiği ve dayanışma gibi kavramların da yardımıyla takip edeceğim.

5.2.2 Bakım emeği ile ilişkilenen emek süreçleri: dayanışma ama nasıl?

Bakım kelimesi oldukça farklı referanslar içerir, görüşmelerde de bakıma dair değişken temalarla konuşuldu. Görüştüğüm kadınlar, hiyerarşik, güçlü zayıf ayrımına dayalı çağrışımlardan sonra, gündelik hayatlarında var olan bakım ilişkilerindeki “karşılıklık” üzerinde de durdular. Buraya dair konuşmaya başladığımızda, Zeynep, bakımın Türkçedeki referansının onun için iyi olmadığını, “sorumluluk, yük gibi” ifadeleri çağrıştırdığını, İngilizcesinin yani *care*'in ise “daha ilgilenmek, içinde duygu olan bir şeymiş” gibi geldiğini aktardı. Terapi sürecini bakımla doğrudan ilişkili bulduğunu, sınırlarının iki tarafı da koruduğunu düşündüğünü söyledi. Deniz de kavramı, birçok görüşmeci gibi ve aşağıda daha ayrıntılı tartışılacağı gibi “kendine bakım vermek”le de ilişkilendirerek açıkladı, “Bence kişinin kendi iyilik halini gözetmesi gibi bir şey oluyor bakım. Başkasıyla ilişkili olduğunda yani bir öteki dahil olduğunda bu sürece nasıl bir şey olur diye sorarsan da. Bence o karşılıklı olarak işte kişiye zarar vermemek gibi kişiyi korumak, kollamak gibi bir şey olabilir”. Açelya, “Ben de hiyerarşik bir yerden çok bakmıyorum çünkü ben de bakıma ihtiyaç

duyduğum zamanlarda bakım verdiğim insana gidiyorum genellikle” dedi. Görüşmeciler, kişisel hayatlarında -özellikle annelerinin bakım verme deneyimlerini anımsayarak- kendi gündelik hayatlarındaki bakım alıp verdikleri kişiler/canlılar üzerine de düşündüler.

STK’larda çalışan kadınların emek süreçlerinin gündelik hayata sirayet eden tarafları bakım emeği gerektiren işlerle doğrudan ilişkilendirilir. Görüşmelerde bu ilişkinin STK’nın yürüttüğü aktivitelerin/faaliyetlerin katılımcılarıyla⁴³, gönüllülerle çalışanların birbirleriyle ve yapının kendisi ile ilişkili olan kısımlarına sıkça değinildi. Aşağıda bu ilişkileri ve kadınların emek süreçlerinin “bakım”ın hangi taraflarında görünür olduğunu somut örneklerle tartışacağım.

5.2.2.1 İşin doğrudan bir parçası olarak bakım

STK’larda çalışan kadınlar, yaptıkları işlerde çalıştıkları STK’nın birlikte farklı çalışmalar yürüttüğü kişilerle⁴⁴ çeşitli biçimlerde temas ediyor. Proje koordinatörleri, psikososyal destek uzmanları, atölye yürütücüleri/ eğitim verenler, danışma hattına (varsa) cevap veren uzmanlar, katılımcılarla daha yoğun ve uzun biçimde çalışıyorlar. Bu ilişkinin süresi, yoğunluğu, bakım emeği ile ilişkisi ise katılımcıların hangi koşullarda yaşadığı, STK’ya eriştiği, faaliyetin/desteğin mahiyeti ile farklılaşıyor. Fakat ücretli bakım emeğinin, bu tip emeği daha çok kadınların üstlenmesi ya da tanımlanmamış bir iş yükü olarak kadınlara “kalması”, yapılan işlerde çalışanlardan gönüllülük beklenmesi, duyguların ve duyguları yönetme ihtiyacının emek süreçlerinde ön plana çıkması, emeğin maddi düşük ücretli karşılığının manevi tatmin yoluyla telafi edilme yöntemi, bakım alan-bakım veren şeklinde ortaya çıkabilen güç ilişkileri, bakım emeği gerektiren işlerin kolayca görünmez olması gibi bazı özellikleri bu deneyimlerde ortaklaşıyor.

Arjîn, LGBTİ+ hareketinin kendine özgü koşullarından bahsetti. Çalıştığı STK’nın hizmet verdiği kişiler söz konusu olduğunda ise, bu kişilerin onları çok zor şartlarda arayabildiğini ve destek/yardım isteyebildiğini söylüyor, “Yaptığımız iş bizden devamlı bakımın beklendiği

⁴³ Görüşmecilerden Nehir, hak temellilik üzerine sohbet ederken STK’ların hizmet verdiği kişiler ya da gruplar için “katılımcı” demeyi tercih ettiğini söyledi, tez boyunca onun bu tercihini takip ediyorum.

⁴⁴ Sivil toplum alanında “hedef grup” da denir, fakat hedef grubu katılımcılar, ekip, katılımcıları destekleyen ya da bariyer niteliği gören gruplar olarak geniş çerçeve ile ele alan yaklaşımlar da var.

bir iş. Yani hareketten bahsediyorum. Gerçekten ses tonundaki en ufak bir kırılma karşı taraf için, zaten o kadar kırılğan gruplar ki dehşet verici olabiliyor. Dolayısıyla en başta mesela harekete bakım vermek gibi geliyor aklıma.”

Deniz’in, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası almış mahkumların hak savunuculuğunu yaptığı ve çok zor olan koşullarını bir nebze iyileştirmek için başvurularda bulunduğu bir işi var ve “Ya ben mesela insan hakları başvurusu yapıyorum. İşte yemeklerin düzeltilmesini talep ediyorum. İşte havalandırmaya bir saat çıkarılmasın da iki saat, üç saat çıkarılsın tarzında başvurular yapıyorum. Ya da işte pencere önü açık olsun ki temiz hava alabilsin diye başvuru yapıyorum yani” diyor.

Çocukların cinsel sağlık konusunda bilgilenmeleri ve haklarını öğrenmeleri ile ilgili çalışmalar yürüten bir projenin koordinatörlüğünü yürüten Ayşen, bakım üzerine konuşurken şöyle diyor: “Mesela Ankara’ya gittik. Ankara’da gebe çocuklarla çalıştık bir dernek iş birliğiyle. Yani orada hani elimde olsa tamamen profesyonel kimliğimi kenara bırakmak istedim böyle kucağıma pıspışlayasım geldi böyle bazılarını. Yani çocukların korunmasızlığı karşısında hepsine böyle bakım veresim geliyor. Ama durduruyorum kendimi.”

Şunu vurgulamak önemli görünüyor; yukarıda bahsi geçen rollerin tümü, toplumda halihazırda var olan belirli güç ilişkilerini ve hiyerarşileri tekrarlama ya da kişilerin o anki pozisyonları vesilesiyle yenilerini üretme potansiyeline sahip.⁴⁵ Emek süreçlerinde doğrudan yer alan/kurulan bu ilişkilerin, hiyerarşileri göz önünde bulundurarak yürütülmesi gerektiği görüşmecilerin kendisi tarafından da vurgulandı. Sarı hem sivil toplum alanı ve toplumsal hayat içinde kadına atfedilen rollerin birbirine benzerliğinden, kadınların ve yaptıkları işin nasıl “politik alanın dışına itildiğinden” hem de bunlarla baş etme stratejilerinden, zaman zaman bu rolü nasıl “reddetmeye” çalıştığından bahsetti:

Sivil toplum kuruluşlarında kadın emeği yoğun bir alanda çalışıyoruz. Yani evet bir parça yaptığımız mesele nasıl politik alanın dışına itiliyorsa aslında politik alanı böyle daha sosyal

⁴⁵ Bu güç ilişkilerine dayalı pratikler toplum içinde var olan ayrımcılıklarla eş güdümlüdür ama fark etmesi zor olabilir. Bu yüzden, bir önceki bölümde de bahsettiğim gibi STK’lar buna dair bazı tanımlar yapar ve önlemler alırlar. Örneğin, çocuklarla yetişkinler arasında gündelik hayatta kolayca kurulabilen hiyerarşiye dayalı ilişkinin tekrarlanmaması ya da olası şiddet durumlarının önlenmesi için “Çocuk Güvenliği Politika Belgesi” oluştururlar. Bir örnek için: <https://www.sulukulegonulluleri.org/images/yayinlarimiz/politika-belgeleri/cocuk-guvenligi-politikasi.pdf>

alandaki kucaklayan, biraz hayırseverlik boyutuyla, biraz işte topluma bakım veren, öyle diyorum. Bakım işte etrafındaki canlılara birey olarak ya da işte topluluk da olabiliyor bu zaman zaman onların ihtiyaçlarını da giderecek hizmeti sunman bir nevi. Bu duygusal da bir hizmet, fiziksel de bir hizmet. Dolayısıyla o geleneksel role çok kaptırmıyorum kendimi. Ama o mesafeyi galiba hayatımda biraz feminist olduğum için de sürekli koydum yani. Bakım emeğine de çok direndim yani. Kedime ve köpeklere bakarken de yer yer mutsuzum. Çok seviyorum onları ama. İşte bilmiyorum bir yanım onu vermeye yatkın. Yani o sevgi ilişkisinin getirdiği şey, bir ihtiyaç olarak görüyorum. Bir yanım da biraz hayatım boyunca aslında cinsiyet rolü olarak işte ne atfedildiyse hep ona bir mesafede durma ihtiyacı hissettiği içindir belki. Bilmiyorum yani belki kendi güçlü olma çabamdır. Kendi kendime biçtiğim roldür. Orada mesafeleniyorum. Yani kişi olarak bana sorduğun için söylüyorum. Benim dışımda sivil toplum işinin çok duygusal, şefkatsel, işte bir topluma ve topluluğa, gruba, hayvanlara, çevreye duyduğun duygusal ilişkiyle ve dolayısıyla onun ihtiyaçlarını karşılamayla da çok ilişkili olduğunu düşünüyorum.

Feyza, toplumsal normlar üzerine eleştirel çalışmalar yürütüyor bile olsak içselleştirdiğimiz yargılardan kurtulmanın hiç de kolay olmadığından bahsetti, “Tam da ama o ayrımcılık üzerinde düşünen, bunu dert edinen insanlarla bir arada olduğunda acayip böyle bir yaratıcı bir sürece de dönüşüyor birbirinden öğrendiğin ama bazen her ne kadar insanlar bunun eğitimini de veriyor olsa o önyargılarımız, kalıp yargılarımız içimize işlemiş oluyor, azade değiliz ve biliyor olmamız onu yapmamızı engellemiyor. Evet, onun üzerine çalışıp ciddi emekler sarf ediyor olmamıza rağmen”.

Nehir ise çocuklarla çalışırken işlerinin bakım vermeye ve ailelerle çocukların bakım sorumluluğunu -kısa süreli de olsa- paylaşmaya kolayca yakınlaşan tarafları olduğunu aktarıyor:

Çocuk alanında çalıştığımız için zaten doğrudan aslında çocukların ihtiyaçlarını gidermemiz gerekiyor işte. Onlara uygun atölyelerde yiyecekler alıyoruz işte. Onun dışında onlarla ilgili sağlık durumlarını bilmemiz gerekiyor. Çocuğun bazen okuluna gidip okulda öğretmenlerle görüşmemiz gerekiyor. Beslenme bursunu ayarlamamız gerekiyor. Aslında bunların hepsi bence bir miktar bakıma giriyor. Aileyle beraber bir noktada şey yapıyoruz hani ortak oluyoruz çocuğu takip ettiğimiz için. Tabi ama burada sorumluluk açısından biraz daha hani geri plandasin ama atölyeye gelen bir çocuğun sorumluluğunu atölye esnasında belli bir süre içerisinde alıyoruz. Bizim böyle bir tarafımız var. Bu derslerine destek olmak da olabiliyor bazen. O anlık hani onunla sohbet etmek de olabiliyor. İşte gelip derdini açtığında da olabiliyor. Biraz daha ergenlerde mesela. Aslında birazcık böyle hani ablalık ilişkisi oluşuyor ister istemez. Çocuklarla bizim mahalledeki o ortamdan kaynaklanıyor.

Fakat bu süreçlerin içinde ortaya çıkan/kurulan, olası hiyerarşilere dair dikkatini (çalıştığı kurumu ve kurumun tarihini de içine katarak), tezin ikinci bölümünde de bahsi geçen “güçlenme” kavramını “hak temelli çalışma” ile birlikte düşünerek tartışıyor. Aslında işini “insani yardım”dan ayıran taraflarıyla ortaya koyarak, “çocukların bir rol model yardımıyla kendi hayatta kalma ve gelişme araçlarını üretmesi” üzerine düşünüyor: “Bir çocuğa sadece beslenme bursu da verebilirdik. 500 çocuğa da verebilirdik. Ama belli bir sayıda tutup çocukların o mahallede, o kurumun içerisinde farklı alanlarda da kendini geliştirebilmesi, kendini bulmasına yönelik, kendini ifade etmesi için alanlar açmaya çalışıyoruz”.

Görüşüğüm kadınların bir kısmının sorumlulukları, çalıştıkları STK ile gönüllülük yoluyla ilişkilenen kişilerle sürekli bir iletişim yürütmeyi de kapsıyordu. Gönüllülük, daha önceki bölümlerde de tartışıldığı gibi STK’lara özgü bir ilişkilene biçimi olarak sınırlandırıldığında dahi oldukça farklı biçimlerde ortaya çıkabiliyor. Anlatılarda da sadece bir işi tamamlamak üzere ekibe dahil olan ya da daha uzun süreli/ biçimde çalışmaya devam eden gönüllülerden bahsedildi. Görevler ise; ilgili STK’nın faaliyetlerine katılanların (yani hedef grubun) gönüllü olarak tanımlandığı, daha düzensiz biçimde eğitmen/kolaylaştırıcı/uzman/danışman olarak çalışan, çocuklarla atölyeler yürüten çalışanlara destek vermek üzere haftanın belirli zamanlarında ama düzenli olarak çalışan, bilgisini/uzmanlığını doğrudan kullanacağı bir alan olduğu için yapının kurucu/yürütücü faaliyetlerinde yer alan, danışma hattına cevap vermek üzere çalışan, STK’nın içinde yer aldığı toplumsal hareketle ilişkisi olan ve bu vesileyle STK ile gönüllü ilişki kuran gibi biçimlerde farklılaştı. Evin, doğrudan öğretmenlerle çalışmalar yürüten bir ekipte ve görevini şöyle tanımlıyor: “Ben topluluk koordinatörü olarak çalışıyorum. Kendi ekibimi de öğretmenleri ayakta tutsunlar, onlara iyi gelsinler diye sürekli motive etmem gerekiyor”. Devamında ise birlikte çalışma yürüttüğü insanlarla ilişkilendirken “yakınlıklar” kurduğundan ve hatta “bir annenin vasıflarını taşıma gerekliliğinden” bahsediyor:

Öğretmenlerle çalışmanın bazı tarafları zorlayıcı olabiliyor. Çok böyle ana akım bir şey söyleyip daha psikolojinin içinden bir şey söylemek istemiyorum bunu söylerken. İtibarsızlık, yalnızlık, çaresizlik. Öğretmenlerle yapılan bir araştırma var. Öğretmenler kendilerini bu üç kelimeyle tanımlıyor. Bu saptanmış. Zaten böyle bir kitleyle çalışırken ve onları örgütlemeye çalışırken duygular çok ön planda oluyor. Karşı tarafa anlaşılmış hissettirmek gerekiyor. Bir topluluğun parçası gibi hissettirmek için gerçekten ilgilenmek gerekiyor. O hani Türkçesiyle, İngilizcesiyle

o kadar denk düşüyor ki bakıma, ona değerli ve önemli hissettirmek. Bu tabii çok anlamlı değil mi? Bir taraftan çok büyük duygusal emek gerektiren bir şey. Her zaman aynı hani annenin o sonsuz verici hâli vardır ya her zaman güler yüzlü, şefkatli, anlayışlı, çözüm üreten o kişi olmak zor bir şey. Bunu da 850 küsur insanla yapmak kolay değil. Çünkü farklı kademeler, farklı branşlar, farklı hikayeler, farklı ihtiyaçlar, hepsinin şikayetleri...

Gönüllüler ve çalışanlar arasındaki hiyerarşi de hızlıca kurulabiliyor. “Gönüllü yönetimi” ya da “gönüllü koordinasyonu” gibi görevler bazı STK’larda tanımlı oluyor ve bir kişinin işi addediliyor. Bu durumda hiyerarşileri görmek ya da tanımlamak daha kolay olabiliyor. Fakat çoğu zaman gönüllüler ve çalışanlar arasındaki ilişki tanımlanmamış bir iş yükü olarak kadınlara kalabiliyor. Görüşmelerde buradaki emek biçiminin mahiyetine dair de konuşuldu. Bu tür emek, birlikte çalışmayı devam ettirebilmek için kişilerle ahabplık ilişkisi geliştirmek, motivasyonunu yüksek tutmak, ücretli çalışanlara atan(a)mayan görevleri gönüllülerden “rica etmek” zorunda olmak (bir mahcubiyet duygusu ile ilişkilenmek), onlara belirli uzmanlık alanlarında “mentorluk” yapmak gibi ihtiyaçlarla çeşitleniyor. Gönüllülerin verdiği emek karşılığında ücret almaması yine çalışanların aracılık ettiği çeşitli “takdir mekanizmalarını” hem ortaya çıkarmalarını hem de uygulamalarını gerektiriyor.

Açelya, kendi çalıştığı STK’da bir yapı kurulmasına dair ihtiyaçtan ve bunun üzerine çalıştıklarından görüşme boyunca bahsetti. Benzer bir belirsizliğin gönüllülerin içinde bulundukları STK ile ilişkisini düzenlemek söz olduğunda da yaşandığını belirtti:

Şeyi de çok değerli görüyorum. Bana çok ilginç geliyor. Yani diyorum ki sen burayı nereden buldun geldin de bize gönüllü oluyorsun ve niye gidiyorsun gitme falan filan. Aslında bunun için ayrıca efor sarf etmem gerektiğini iş tanımımın içerisine yazdım. Gönüllü yönetimi diye bir şey yok benim aslında iş tanımımda. Ama kimse yapmıyor. O yüzden ben yapıyorum. İşte kimi zaman atıyorum mesela etkinlik içerisinde bir şey kurulacak. İşte sergi kurulumu yapacağız mesela. Aslında serginin küratörü var, gönüllüler var. Benim gitmemi gerektirecek hiçbir şey yok. İlk ben orada oluyorum. Oranın organizasyonunu da alıyorum ki gönüllüler daha az yorulsunlar ve işte uzaklaşmasınlar vesaire diye ve işte her şey kafamdaki gibi olsun ki bir kriz anında çözebileyim falan gibi.

Gönüllülerle kurulan ilişki ile birlikte gönüllülerin kendisinin yaptığı işlerin içeriğine dair de konuşuldu. Mahalle bazındaki çalışmalarında gönüllülerin yaptığı işleri anlatırken Nehir, çalıştığı STK’da çocuk alanında çalışmalar yürütüldüğü için bu alanda gönüllülük yapan kişilerin -özellikle çocuklarla birebir çalışmalar söz konusu olduğunda- kadınlar olduğunu

söylüyor ve kadınların “destekleyici” rollerde kalmak ve öğrenmek konusunda çekinceleri daha azken erkeklerin karar alıcı pozisyonlarda olmaya meylettiğinden bahsediyor:

Yani benim gördüğüm gönüllü olduklarında daha karar veren, daha çekip çeviren insan olmak istiyor erkekler. Ama kadınlar daha destekleyen tarafta kalmaya okeyler yani. Ve bir şeyler öğrenmek onlar için artı. Bu da çok önemli oluyor yani kadınlarda. İşte çocuklarla kurduğumuz ilişki, bu daha önemli. Erkeklerde en büyük problemimiz o yani. Bence çok önemli yani gönüllü olarak farklı farklı insanların, erkeklerin de olması gerektiğini düşünüyorum. Ama kadın yoğunluklu olduğunda yine harika bir ortam bu arada ben çok memnunum (gülüyoruz). Ama oğlan çocuklarının da iyi bir örnek görmesi gerekirken biz onu yaratamıyoruz alanda. O da birazcık şey kalıyor hani kısır kalıyor. Erkekler de bir şeyleri destekleyebilmeli bir şeyleri destekleyen tarafta kalabilmeli gibi geliyor bana. Ama böyle bir sürü problemimiz var yani. Ama hani karar vermektir, organizasyondur, yönetim kuruluna girmektir falan okeyler buna gibi geliyor. Bir şeyi bir yerden bir yere götürürkenki o telaşın içerisinde çok göremiyorum kendilerini.

Nehir’in gönüllüler hakkında söylediğine paralel biçimde görüşmelerde bakım ve emeği üzerine konuşurken ortaya çıkan bir başka tema “genç kadın çalışan olmak”tı. Görüşmecilerin bir kısmı bakım emeği ile ilgili işlerin özellikle örgütün içindeki genç kadınlar tarafından yapıldığını vurguladı. Örneğin Nofa şimdiye kadar çalıştığı hak temelli STK’ları ve buraya dair gözlemlerini aktarıp, bakım emeği ile ilişkilenen işlerin en çok kim tarafından gerçekleştirildiğini söylerken şöyle dedi: “Yani sivil toplumda aslında beden gücünün de zihin gücünün de aktif olduğu şeyler yapıyoruz. Çünkü sahada çalışıyoruz. Ve hepsini böyle genç kadınlar üstleniyor ve koşturuyor. Çünkü bir yandan belki enerji diyebilirim. Belki işin içine gönüllülük giriyor. Tehlikeli bulduğum bir şeydir aynı zamanda bu benim. Çok uzun yıllardır yaptığım için de. Ama böyle daha genç kadınların üstlendiğini düşünüyorum ben”.

Zeynep ise, yukarıdaki genç kadın katmanına bir de “bekar” olmayı ekliyor. İş dışında, aile içinde de bakımla ilişkili bir ihtiyaç olduğunda evli olmayan kadınların “kendi ailesinin sorumluluğunu alması gerekmediği” gerekçesiyle çok daha teklifsizce çağrılabilindiğini, toplumun bakıma dair işi (bir yakınına hastanede refakat etmek gibi) kolayca üstlenebileceğinin düşünüldüğünden bahsediyor. STK’larda da benzer bir dinamiğin işleyebildiğini ekliyor:

Yani o profesyonelleşme çizgisini çizmekte, bekar kadınlar bence daha çok zorlanıyor. Daha güvencesiz kalıyor. Çünkü çocuğu varsa ona bakacak, bu belki anlaşılıyor. Yani kedin varsa da bakıyorsun ama çocuk sayılmadığı için olmuyor. Ya da işte bekarsın hani aile kurmamış gibi yaklaşıyor. Halbuki tek başına ev geçindirmeye çalışıyorsun aslında. Kadınları daha dezavantajlı bir tarafa çekiyor yani kadınların kendi içinde de işte bekar olmak ve çocuk sahibi olmamak daha da güvencesiz kalmaya devam etmeyi beraberinde getiriyor. Ama tabii şunu da söylemek lazım. STK'ların çoğunda da hatta ben olanı bilmiyorum özel sektördeki gibi işte belli bir sayıda kadın çalışan varsa kreş açmak gibi bir uygulama ben hiçbir STK'da görmedim. Ya da çocuğu olan kadına da işte çocuğuyla ilgili bir destek verildiğini de görmedim. Yani maddi bir destek ya da başka bir şey artık. Yani bir yandan çocuklu kadınlar için de böyle bir sıkıntı var tabii. Başka olması gereken haklar veriliyor mu ki zaten. Yani tazminat falan hani zaten hiç dile getirilmez. Hiç, hiç yok oralar.

Genç ve bekar kadınların bakım emeği gerektiren işlerle daha fazla hemhal olmasına dair ilişki, ne şimdiye kadar bahsi geçen ve iç iletişimi doğrudan etkileyen yapısal düzenlemelerden ne de bundan sonraki kısımda daha ayrıntılı biçimde tartışılacak olan örgüt içindeki rol ve sorumlulukların dağılımından ayrı düşünülemez. Anlatılarda da yapının eşitlikçi bir şekilde kurulmasına dair mekanizmalar devre dışı olduğunda ya da işlemediğinde bakım emeğine dair yüklerin kolayca genç kadınların üzerine kalabildiğini duyuyoruz.

2023 yılının Şubat ayında Kahramanmaraş'ta gerçekleşen depremlerden sonra da hem çeşitli ölçeklerdeki hak temelli STK'lar depremden etkilenen şehirlerde aktif olarak çalışmalar yürüttü, hem de görüşme yaptığım kadınların çalıştığı, İstanbul'daki kimi STK'ların doğrudan bölgedeki şehirlerde faaliyetleri oldu ya da çeşitli şekillerde uzaktan destek sağladılar (Ayan, 2024). Burada gerçekleştirilen çalışmaların içeriği, arama kurtarma çalışmalarından psikososyal destek faaliyetlerine kadar çeşitleniyor. Depremden sonra da bakım işi gerektiren emek yükünü hem hane içinde hem de STK'lar ve dayanışma ağlarında, alanda çalışmalar yürüten kadınların üstlendiğini görüyoruz (age). Depremden etkilenen kişilerle doğrudan bir arada olmanın getirdiği duygular ve zorlanmalar bir yanda dururken Feyza, İstanbul'dan yani uzaktan, bölgedeki kişilerle temas kurmanın ve ihtiyaçları takip etmenin onun için nasıl bir karmaşa yarattığından bahsediyor:

Yani ben çok uzakta kalan biri olarak bu kadar etkilendiğim için de kötü hissediyorum. Senin bu kadar etkilenmeye hakkın yok başkaları neler yaşadı zaten gibi. Hani benim hakkım değil ve sonrası tabii şey o süreç iletişime geçtiğimiz insanlarla inanılmaz bir ihtiyaç sağlama ağına dönüştü. İşte burada bu ihtiyaç var hemen takip edeyim orada böyle bir kaynak varmış kaynak ve ihtiyaç eşleşmesi sağlayayım. Bunu kendi görevimin yanında yaptım ve hani yoruculuğunu fark etmeden çünkü zaman algım ortadan kaybolarak yaptığım bir şeye dönüştü ve sanki böyle bir işe yarıyorum galiba biraz daha uyanık kalırsam bir işe yarayabilirim falan gibi, saçma sapan kendimi gözetmediğim için daha fazla insanı gözetebilme imkanımı da ortadan kaldırdığım bir şeye dönüştü, bilmiyorum.

Feyza ayrıca buradaki emeğin, ekibin bir kısmı için görünmez hâle geldiğini şu sözlerle anlatıyor: “Ekipte topluluk kısmıyla uğraşanlar, bir de daha yoğun yaşayanlar bunu anlayıp görebiliyordu ama daha böyle uzaktan oradaki haberleri dinleyen kişiler için bu görünmez emek o kadar anlaşılmıyordu bence”.

Kadınların bakım emeği deneyimleri, sivil toplum alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve yapısal sorunları da ortaya seriyor. Özellikle karma örgütlerde kadınlar, çoğunlukla toplumsal olarak kadınlara atfedilen duygusal emek ve bakım işlerini üstleniyor, bu süreçte hem bireysel tükenmişlik riskiyle karşılaşılıyor hem de maddi ve manevi destek eksikliğinin ağırlığını hissediyor. Gönüllülük ve bakım emeği gibi genellikle görünmez kılınan işlerin genç ve bekar kadınlara daha fazla yüklenmesi, sivil toplumdaki eşitsizliklerin yeniden üretildiği alanlardan biri olarak karşımıza çıkıyor. Ücretli veya gönüllü emeğin, duygusal bağlar ve “anamlı iş” retoriği üzerinden meşrulaştırılması, bu emeğin görünürlüğü ve hak temelli karşılığını etkiliyor.

Deprem gibi kriz dönemlerinde de kadınların bakım emeği gerektiren yükleri sıklıkla üstlenmesi, toplumsal dayanışma ağlarında bile cinsiyet temelli iş bölümünün sürdüğünü gösteriyor. Görüşmeler, bu iş yükünün çoğunlukla tanımsız ve desteklenmeyen biçimlerde kadın çalışanların omuzlarına kaldığını gösteriyor. Bu bağlamda, STK’ların bakım emeğini tanımlayan, bu emeğin yükünü adil şekilde dağıtan ve çalışanlarının haklarını güvence altına alan politikalar geliştirmesi bir ihtiyaç olarak öne çıkıyor. Toplumsal dönüşüm hedefiyle hareket eden bu yapıların, iç işleyişlerinde de eşitlik ve adalet ilkelerini gözetmesi, kadınların emek süreçlerinde karşılaştığı sorunların çözümü için bir ön koşul hâline geliyor.

STK’larda çalışan kadınların emek süreçlerinde var olan bakım emeğine dayalı işlerin izini sürerken ilk uğraşım, görüşmecilerin katılımcılarla ve gönüllülerle kurdukları temasın bakım emeği ile ilişkilenen tarafları oldu. Aşağıda ise çalışanların kendi arasındaki iş paylaşımları, tanımlanan/tanımlanmayan roller/sorumluluklar, önceki bölümde üzerinde durulan haklara ne kadar sahip oldukları, “doğal olarak” kadın çalışanların üzerine kalan sorumluluklar ve tüm bunların hem yapı hem de çalışanların bakımı, esenliği ve ürettikleri dayanışma pratikleri nezdinde nasıl takip edilebileceği hakkında düşüneceğim.

5.2.2.2 Bakımın örgütsel yanı ve dayanışma

Bakım ve bakım emeğine dayalı işler STK’larda çalışan kadınların yapıyı kurma ve sürdürme çabalarında ve rolleri, sorumlulukları ve işleri yürütürken/paylaşıırken birbirlerine yöneldikleri alanlarda da görünür oluyor. Görüşme yaptığım kadınlar, kendi emek süreçlerinin içinde sıklıkla hem çalıştıkları STK’yı hem de birbirlerini kollama ve gözetme ihtiyacının ortaya çıktığından bahsetti. Örneğin Nofa bakım üzerine konuştuğumuz sırada şöyle diyor:

Ya böyle bakım deyince aklıma biraz büyütme geldi. Bir şeyi büyütme. Mesela bu çalıştığımız kurum olduğu için belki kurumu büyütme. Kurumun içinde büyümek de olabilir. Büyütme ve büyümek. Çok fazla bakım verdiğimi düşünüyorum. Çalışanlara olabilir. Derneğin kendisine olabilir. Aldığım da çok nokta var. Ama bu işte mesela bazen şey oluyor. O denge şaşıyor. Ve o denge şaştığı noktada başka bir şey ortaya çıkıyor. Yani yeterince bakım sağlanmamış oluyor gibi bir şey. Yeterince gözetilmemek geliyor aklıma mesela bakım deyince de. Bu bence bir döngü. Ve karşılıklı bir hâle gelmesi gerekiyor.

2022 yılında Hafıza Merkezi ve Postane iş birliği ile Ezgi Kan’ın yazdığı “Bakım Odaklı İş Yerleri: Sivil Toplum ve Sosyal Girişimler için Bir Rehber” isimli bir rehber ortaya çıktı. Rehber, bakım odaklı bir iş yerini (caring workspaces), “fiziksel olarak kapsayıcı olma, çalışanlarının çalışma koşullarını ve haklarını güvence altına alma, onların iyiliğini gözetme politika ve programlar oluşturma, eşitlikçi ve katılımcı bir yaklaşımla yönetme gibi farklı kriterler” ile tanımlıyor. Ve kriterleri şöyle ayrıntılandırıyor: “Tüm çalışanların beden ve ruh sağlığına özen gösterir. Ayrım gözetmeksizin her çalışanın düşüncelerini dile getirmesi için alan açar, katkıda bulunmasını teşvik eder ve yaptığı katkılara değer verir. Her düzeyde, eşit ve katılımcı karar alınmasına önem verir. Aidiyet ve dayanışma duygusunu desteklerken herkesin düşüncesini ifade etmesine, soru sormasına ve sorunların birlikte çözülmesine

dikkat eder” (Kan, 2022: 99). Rapor ayrıca, kavramsallaştırmasını bakım üzerinden kurguladığı için STK’larda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini merkeze alıyor ve bu eşitsizlikleri göz önünde bulundurduğu öneriler ve kontrol listeleri tanımlıyor (age).

Yeşim, depremden önce de özellikle feminist pratiklerin var olduğu kadın örgütlerinde çalışırken birbirini gözetme, kollama, işi eşit olarak paylaşmaya dair tedbirlerin alındığını fark ettiğini söylüyor, karma örgütlerde ise bunun çalışana, çoğu zaman da kadınlara kaldığını belirtiyor: “Hengâme içerisinde çalışırken ya o bütün karmaşa ve belirsizlik içerisinde çalışırken kimler birbirine iyi misin diye soruyor meselesinde. Daha çok mesela gerçekten de kadınların birbirine bunu sorduğunu, kadınların o çalışmaları üstlendiğini, işte o esenlik çemberinin yürütücüsünün de daha çok kadınlardan oluştuğunu mesela fark ediyordum, görüyordum yani o zaman da.” Depremden sonra yani kriz döneminde çalışırken ekip arkadaşlarına durmayı önerdiği anlar olduğunu söylüyor:

Gözetmek gibi bir kelime de geçti mesela aklımdan hani böyle. Tabii yani şöyle şeyler yaşadım ya kendi yöneticime sen artık dinlen demek zorunda kaldığım bir zaman oldu mesela. Ya biz böyle yetişemeyiz yani küçücük bir grubuz. 50 kişi var ama departmanlar var tabii ki içerisinde. Herkesin sorumlulukları farklı. Ve o zaman en gerekli olan şey her zamanki gibi paraydı. Biz de hani böyle paranın gelebileceği taraftaydık. Yeni projeler yazmamız lazım, fon bulmamız lazım, bilmem ne yardım kuruluşlarıyla konuşmamız lazım. Sürekli bir şey var demek yani. Bu herkes için tabii ki öyleydi ama bir müddet sonra 5-6 kişilik bir grubun yetişebileceğinden daha fazla bir yükü karşılaştınca hem birbirimize hem kendi arkadaşlarıma, yöneticilerime bir dakika ne oluyoruz demek zorunda hissettim. Sen biraz dinlen ben hani istiyorsan yapayım. Yarın da sen benim işimi yaparsın dedğim bir sürü şey oldu. Bir seneye yakın böyle çalıştım mesela yani.

Feyza, bir çalışan olarak esenliği söz konusu olduğunda hakların başat olduğu bir ilişki kuruyor: “Ve bunlar hepsi çok maddi şekilde çözülebilecek dertler. Organizasyon şemasını değiştirme buradaki en üst yapısal şeydi yani. Alt yapıyı çözmeden oraya girmek bu benim için şeydi. Komikti yani biraz. İnsanların o fazladan yaptığı mesailer, hafta sonu mesailer. Oraları çözmeden” diyerek hakların verilmesinin temel olduğunu düşündüğünü vurguladı. Sarı ise, benzer bir ihtiyacı yönetici/koordinatör pozisyonunda olduğu bir deneyimi üzerinden örneklemiştir. Yönetici pozisyonunda bulunan birinin diğer çalışanları gözetme ilişkisini “bir ebeveynlik ilişkisi yaratıyor” diyerek tanımlıyor. Sivil toplumun bakım veren rolü ile kendi kadın olma deneyimi ile iç içe geçerek doğallaşan, belirli güç ilişkilerini içermeye

ihtimali olan “bakım verme” pozisyonu arasında bir ilişki kuruyor ve buna karşı çıkarak şerh düşüyor:

Orada kendini daha fazla o insanların esenliğine, iyiliğine şey yapman gerekiyordu. Bir nevi adaman değil ama yani bunu gözetmen gerekiyordu. Ona katılıyorum ama o bir müddet sonra işte orada bir ebeveynlik ilişkisi yaratıyor. Hani klasik sistemlerde bunu yaratmıyor büyük ihtimalle çünkü işte herkes daha katı, daha net, beklentiler falan böyle şey. Ama ben buna karşı ikinci bir bakış açısını daha fazla oturtmaya çalıştım. Yani insanların hakları ve ihtiyaçları çerçevesinden düşünmek zorundayız. Yani bu böyle artık böyle çok süslü yeni dönem lafları var. Ya ondan ziyade yani insanların ihtiyaçları var, başka insanların ihtiyaçlarının farkında olmak, başka insanların da kendi hak arayışlarını, gözetmelerini anlamak gerekiyor. Yani bunu böyle yönetici pozisyonundan falan yapmana gerek yok. Yani kendin ne istiyorsan bu hayatta herkes onu istiyor. Zaten perspektif olarak koyduğum yerde çok daha işçilere odaklı bir perspektif olduğu için yani insanların o talep ettiği haklarını almasına, işte o doğrultuda yaşamasına, o doğrultuda çalışmasına dair bir çaba sarf ettim. Hani herkes birbirinin ihtiyaçlarını görsün, onlar da benimkini görsün, ben de onlarınkini göreyim. İşte herkes yani mevcut haklardan faydalanabilsin eşit bir şekilde. Biraz ona çevirdiğin zaman zaten insanların esenliği oluyor. Yani insanlar daha iyice sağlıklı, daha fazla boş zamanı olduğunda oluyor. Yani insanların saatlerce çalışmasını sağlamak, o saatlerce çalışıp tükendikten sonra güzel sözler söylemek falan esenlik sağlamak değil. Yani insanların hakları ile birlikte olduktan sonra esenliği oluyor.

Açelya da görüştüğüm kadınların birçoğu gibi tanımlanmayan haklar ve “ekibin birbirine verdiği destek” arasında gidip geliyordu. Bu ikircikli pozisyonu, uzun zaman sürdürülebilir bir şey değil, “dayandığı bir şey” olarak tanımladı:

Belirli süreli sözleşmem var ve üç senedir buradayım ama sözleşmem üçüncü kere falan değişti ve pozisyonu değiştirdiğim için tazminatım yok. Mesela bu güvenceli değil. Ama hani diyorum ki okey, sivil toplumda zaten hani o kadar olmadığına inanıyorum ki. Yani hiç değilse bunu böyle birbirimizi gözeterek ve iyi olma hâlini şey yaparak sağlayabiliriz belki. Açık en azından falan gibi. Yani özel sektörde bunu çok ayrı düşünebiliyorum. Ama sivil toplumun içinde var olduğu durumda biraz daha böyle maneviyatla olmaya atıyorum. *Fulltime* çalışıyorsun, asgari ücret veriyorlar ama seni görüyorlar falan gibi bir şey değil. Yani işte en azından geçinebileceğin ve iyi hissedebileceğin bir pozisyonda ve geçinemediğin noktada sana destek olacaklarını bildiğin bir ekiple ilerliyor. Ama işte o da tüketiyor. Yani bu böyle bir şey. Alıyor senden yani. Dayandığın bir şeye dönüşüyor.

Rol ve sorumlulukların yeterince belirgin olmaması, STK’lardaki emek süreçleri içinde neredeyse norm haline gelmiş durumda. Kurum içi bakım ilişkileri söz konusu olduğunda

ortaya çıkan ve çoğunlukla kadınlara “kalıveren” eşitsiz yük, bu teze dair görüşmelerde de sıklıkla dile getirildi. Bakımın örgütsel tarafının bir yanını, özellikle karma STK’larda kolayca görünür hale gelmeyen bu tür “organizasyonel” işler oluşturuyor ve bu tür işleri - doğrudan söylenmese bile- genelde kadınların yapması “bekleniyor”. Örneğin Evin, “Genel olarak cinsiyetçi bir yerde çalıştığımı düşünmüyorum” diyor, birçok hakkın kadınlar ve erkekler nezdinde, kâğıt üzerinde eşit olduğu bir kurumda çalışıyor ama gündelik rutinde aşağıdaki gibi durumlarla sıkça karşılaştığından bahsediyor:

Mesela ekibimizde benim de çok sevdiğim bir arkadaşım var. 40 küsur yaşında erkek. Veri uzmanı kendisi. İşini iyi yapıyor. Hiçbir problem yok. Ama sen de bu alanda çalıştığın için biliyorsun. Her zaman işin şunu şuradan şuraya koymak olmuyor. Farklı işleri de yapabilirsin. Ondan mesela istenmiyor. Neden, çünkü o huysuz. Ama bu ince yerlerde erkekler hani ne bileyim ya bu ailedeki haylaz erkek çocukları olur ya haylaz ama zeki böyle, öyle muamele görüyorlar. İyidir o ya falan ama böyle hani bir kültür var sen onları idare etmek zorundasın. Nasıl idare edeceksin? Daha fazla vererek.

Yasemin, kadınların mücadeleye ve aidiyete duydukları ihtiyacın, içinde bulundukları alanları daha fazla sahiplenmeye neden olduğunu düşündüğünü söylüyor. Verdiği emeğin bakım emeğine yakınlığının ve yapıların içinde çoğunlukla kadınlara kalan “örgüt içi” yeniden üretime dair işlerin nasıl iç içe geçtiğinden bahsediyor:

Bunu iki taraf için de söyleyeyim yani siyasal örgütlenme için de söyleyeyim bence kadınlar çok daha fazla sahipleniyor zaten çünkü gerçekten kurtuluşa ihtiyacı var yani bir kurtuluş mücadelesine. Orası da bir örgüt günün sonunda o yüzden bence bulunduğu alanları ve yapıları kolektif alanı çok daha fazla sahipleniyor. Çünkü o aidiyete gerçekten ihtiyaç duyan ve yalnızlığın çok büyük riskleri de beraberinde getirdiği bir yerde yaşamının bir sonucu olarak belki kadınlar çok daha örgütlü, kadınlar çok daha fazla inisiyatif ve sorumluluk alıyor, kadınlar çok daha fazla yapmak istiyor yani ben bu bağı kurarım tabi ki işte kadınlarla faaliyeti yürütüyorken orada gerçekten bir işte şiddet vakası olduğu zaman bence bir erkek zaten benim kurduğum bağı da kuramaz o yüzden mahalleden bir kadın gece beni 12’de arıyor olsa bir şeye ihtiyacı olduğunda açarım ben mesela. Genelde çalışmaların kadınlarla yürütüldüğünü düşündüğümüz zaman insanlarla da bağları kadınların daha güçlü zaten bu da beraberinde bir mesai getiriyor diye düşünüyorum. Ama onun dışındaki işte şeylerde falan bu da her gün yeniden mücadele etmen gereken bir şey yani evet yemek yapılacağına ya da bir çöp atılacağına bunu bir erkek düşünmüyor yani bir beceriksizliği de var kötü yapıyor yapmıyor oraya buraya döküyor

ya da işte bir perdenin yıkanması gerektiğini düşünmüyor o öyle bir refleksi ve dünyayı algılayış biçimi de olmadığı için kadınlara kalmış oluyor.

Yasemin'in de bahsettiği biçimde, hane içindekine benzer bir yeniden üretim emeğine dair eşitsizliklerin STK'lardaki bakım emeği gerektiren işlerdeki rol dağılımıyla benzeştiği örneklere sıklıkla rastladım; Açıyla "çünkü böyle evin gibi oluyor bir yandan" diye tarif ettiği bir STK'da çalışıyor ve bundan önceki çalıştığı yerleri de kapsayarak şöyle söylüyor, "Ben şimdiye kadar çalıştığım her yeri, nerede çalıştıysam temizlemişimdir abi. Bu kadınlıkla çok bağlantılı bir şey. Bir tek kadın olmak da değil. Yaşlılar benim çalıştığım ekip ciddi anlamda. Şimdi hani 65 yaşında adama bana çay doldurur musun demek bana biraz garip geliyor" diyor. Zeynep ekip içinde yine kadınların üstüne kaldığını düşündüğü işlerin bir kısmını şöyle tarif ediyor: "Hani işte ekibi bir arada tutma, biri birazcık bozulmuş mu onu onarma falan. Bütün bu duygusal çatışmaları toplama sorumlulukları da hep geliyor aklıma. Yani bakım deyince onlar da var işin içinde."

Yeşim, "Yani kadın zaten hep emekle ilişkilendirildiği için yani merhametli olan, duygusal olan, anaç olan hani işte ne bileyim hep acıma duygusuyla, bakım verme isteğiyle ve daha doğrusu bu beceriyle doğan insanlar olarak görüldükleri için de sivil toplumda kadınların olması insanlara çok tuhaf gelmiyor bence yani" diyor, bu "doğallaştırma" hâline bir eleştirisi de Arjın'dan şu şekilde geliyor:

Ama belki çok daha kötü olan bunun doğal olduğuna alışmış olmak. Belki çocukluğunda o kadar zaten bunu yapmaya alıştın ki sivil toplumda genç bir kadın olarak bunu sen yapıyorsun. Yani şundan bahsediyorum. Sürekli diyorum ki ped bitmiş tuvalette. Bunu hep ben görüyorum. Niye? Çünkü rahmim var falan diyeyim yani. Düşünüyorum bunun üstüne. Kahvenin bittiğini de ben görüyorum. İdari işleri hatırlatıyorum. Organizasyon emeği. Gelen temizlik işçisinin yemek yemediğini fark edip alternatifler üretmek buna. Ya da arka odadaki açılmamış kargo poşetlerini düşünmek, ben muhtemelen bunu 7 yaşından beri yapıyorum. Ama mesela gün sonunda ofisi kim topluyor, camları kim kapatıyor ya da kahve fincanlarını kim bulaşık makinesinin içine koyuyor diye baktığımda aynı yüzleri görüyorum.

STK'lardaki bakım gerektiren işlerin diğer tarafında ise özellikle kadınlar ve LGBTİ+'ların yoğunluklu çalıştığı yerlerde filizlendirmeye çalıştığı, bakım etiğine yaslanan dayanışma

pratikleri var. Görüşme yaptığım kadınlar çalışanlar olarak birbirleriyle ve yapıyla kurdukları ilişkiyi; birbirinden bakım verme-alma, dayanışma, gözetme, hiyerarşiyi kırma girişimleri, akran süpervizyonu, yükü ve duyguyu paylaşma, zor duygularla birlikte baş edebilmek için araçlar geliştirme, emeği görünür kılma, birbirini takdir etme, bilmemeye ya da daha az bilmeye ve dolayısıyla birbirinden öğrenmeye alan açma, yapının sürmesi için mücadele etme (fon verenlere, devlete vs karşı) gibi farklı biçimlerde tanımladılar. Eda, çalışma arkadaşları söz konusu olduğunda *dayanışmayı* öne çıkarıyor ve kendi yapıları içinde feminist örgütlenme pratiklerini nasıl anladıklarından bahsediyor:

Ya kurumsal olmaya gerek duymuyor olması bence en ayırt edici özelliği yani. O beni çok tatmin eden bir şey. Çok da şanslı hissettiğim bir şey çalışma ortamı olarak da. Yani biri gelip başımda mobbing yapmıyor, şey yapmıyor. Yani yapabilir kadının örgütlerine olmuyor demiyoruz. Ama bir örgütlenme olarak en azından bunu sağlayabilerseniz eğer gerçekten de herkesin bir katkı sağladığı bir şey oluyor. Bir şeye lidere ihtiyaç duymama fikri bence çok güzel. Yani topluluk, komünite nasıl kurulur çok iyi anlatıyor. Çatışma çözümünü anlatıyor. O bahsettiğim işte herkes arkadaş olmak zorunda değil. Aksine yani arkadaş grubu olmadan insanlar nasıl bir arada olur. Aile olmadan nasıl bir arada olur anlatması açısından çok güzel bir fikir.

Eda'nın çalıştığı STK, alttaki paragrafta gündelik pratiklerini anlatan Eylem'inki gibi kadın hakları üzerine çalışıyor. Çalışan sayıları ve yapıları birbirinden farklı olsa da feminist örgütlenme pratiklerini gündemde tutmak konusunda ortaklaşıyorlar:

Çünkü aslında hepimizin birbirini her an gözettiği bir şey var. Yani kurumda her an bir köşede birileri akran süpervizyonu yapıyor olabilir. Yaptığı işe sinirlenmiş olabilir. Çoğunlukla ve genellikle bir kurumdan nefret ediyor olabiliriz. Onunla ilgili öfkemizi hemen hızlıca birilerine boşaltıp hani zaten çoğu zaman hemfikiriz o konularda... Evet aslında oradaki emek hep görünür hâlde yani herkesin her emeği neredeyse görünür halde. Yani şu an mesela kim bilir kaç kere eline sağlık yazmışımdır gruba, ne yani basit bir şey de diyebilirsin. Hani dedim ki çay demledim 5 dakikaya hazır ellerine sağlık işte, bilmem neyin röportajını hallettim ellerine sağlık şimdiden falan. Yani bu o emek dediğim gibi hem çok görünür hem çok söylenir hâlde.

Ece, Eda'nın da bahsettiği dayanışma ilişkisini kurmanın, karşılıklı bakım vermeyi/almayı sağlayacak alanlar yaratmanın, birbirini gerçekten duymanın/dinlemenin ve çözüm aramanın çalıştığı kurum için temel ilkelerden biri olduğunu söylüyor, bunu “derneğin hakikati” olarak tanımlıyor:

Bu paylaşımı sahiplenmeye çok hazır oluyor. O kişinin öyle hissetmesiyle ilgili neyi eksik yaptığını düşünmeye çok hazır oluyor. Bununla ilgili mücadele etmeye de çok hazır oluyor Hani şöyle bir şey değil yani. Yani biz bir dernekte çalışıyoruz işte aramızda birilerinin psikolojisi bozulunca da konuşuyoruz falan değil. Tam tamına örgütün şeylerinden biri de bu yani. Hani böyle işliyor olmak çok önemli bir şey onlar için. O örgütün hakikati gibi. Dernek için çok önemli bir şey bunu böyle işletebiliyor olmak.

Bir önceki kısımda da bahsettiğim gibi, hak temelli STK’larda bakım emeği hem kurumların işleyişi ile ilişkililiyor hem de çalışanların birbirleriyle kurduğu ilişkilerde merkezi bir rol oynuyor. Bu tip emek çoğu zaman kadınların talep ettiği bir sistem için uğraşmaya ya da “kadınlara bırakılan tanımlanmamış işler”e dönüşüyor.

Öte yandan, feminist örgütlenme pratikleri ve dayanışma temelli yaklaşımlar, bakım etiği pratikleri ile ilişkililiyor; emeği daha görünür kılma ve karşılıklı destek mekanizmalarını oluşturma çabalarını beraberinde getiriyor. Ekip içinde emeği takdir etmek, akran süpervizyonu, hiyerarşiyi azaltan yapıların oluşturulması ve dayanışma ilişkileri, bakım emeğini bireysel bir yük olmaktan çıkarıp kolektif bir sorumluluğa dönüştürmeyi hedefliyor. Bu pratiklerin sivil toplum alanı içinde yaygınlaşması için yapısal düzenlemelerin, tanımlı hakların ve eşitlikçi rol dağılımlarının olması, STK’ların çalışanlarını gözetten politikalar geliştirmesi, bakım emeğini görünür kılması ve cinsiyet eşitliğini merkeze alan bir işleyiş benimsemesi gerekliliği öne çıkıyor.

5.2.2.3 Kendine bakım ya da kişisel zaman mı, o da ne?

STK’da çalışan kadınların emek süreçleri üzerine çalışanlarla gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde ortaya çıkan temalardan bir diğeri çalışanların “kendine bakım verme ihtiyacı” oldu. Bu ifade, bazı somut çağrışımları ve nedenleri ile ayrıntılandırıldı. Bunlardan birisi çalışanların kişisel zamanla iş zamanını birbirinden ayırmakta yaşadıkları zorluk oldu. Mesai saatlerinin olması gerekenden daha fazla olması (ve bunun fazla mesai ücreti ya da izin olarak karşılığının alınmaması) ya da akşam/hafta sonu saatlerine sarkması gibi esnek çalışmayı ana akım hâle getiren pratikler Türkiye’deki hak temelli STK’larda sıklıkla karşımıza çıkar (Universus, 2020; Kan, 2022). Yarı zamanlı çalışma ve pandemiden sonra artan uzaktan/evden çalışma durumu da çalışanların kişisel zamanları ile iş zamanlarını birbirinden ayırmasını zorlaştıran etkenler olarak görünür olur. Görüşmelerde, bu tema altında yaşanan

zorluklarla beraber hem çalışanların iş zamanı-kişisel zaman dengesini tutmaya dair kullandığı belirli stratejileri hem de bazı SKT’ların buna dair kurumsal olarak geliştirdiği alternatif çözümleri duydum.

Açelya, derneğin tek maaşlı çalışanı olarak, çoğunlukla da evden sürdürdüğü bir çalışma düzeni içinde çalışıyor. Görüşme içinde zaman zaman, fiziksel olarak tek başına çalışmanın zorluklarından bahsediyor, hem kendi zamanını ayarlamanın tüm sorumluluğunu üzerine almanın hem de gerektiğinde destek alamamanın onu zorladığını söylüyor. Gündelik hayatta kimlerden bakım aldığımız ya da verdiğimiz üzerine konuşurken ise, “Kendime bakım veriyorum en çok. Kendime bakım vermeyi öğrenmek çok uzun bir süreçti, zor bir süreçti. İlginî göstermek sevgini vermek falan filan. O yüzden bende hani hiyerarşik olarak çok canlanmıyor bakım. Bakım vermek biraz daha böyle şey canlanıyor. Özverili falan böyle bir noktadan. Bende güçlendirici bir yerde canlanıyor.” diyor. İş içerisinde, kendi ihtiyaçlarını gözeterek bir yapı kurulması için uğraştığını söylüyor ama bununla birlikte emek süreçlerini daha yapılandırılmış hâle getirme işinin sorumluluğunu da neredeyse tek başına aldığını ifade ediyor:

Çok böyle işveren işçi iletişimi değil de ben oraya çekmeye çalışsam da aile iletişimine çok fazla kayıyor. O yüzden böyle manevi kırgınlıklar silsilesi oluşuyor. Beni anlamadınız. Benim orada bir şeye ihtiyacım vardı görmediniz. Aslında işte söylemedim ben bunu size ama görmenizi bekliyordum falanlara da çok düştüm bir ara. Eee işte onu bırakmamla şeyi işte özel hayatımı ayırma sürecim hemen hemen bir oldu gibi bir şey...Bazen böyle benle birazcık dalga geçiyorlar işte. Açelya’yı saat 6’dan sonra aramamız birazcık sıkıntı falan filan. Ben ekstra mesai almıyorum fazladan çalıştığım da, ben de bir gün geç saate kadar çalışıyorsam ertesi gün iki saat az çalışmak gibi bir yol buldum.

Yeşim, bir sonraki bölümde daha ayrıntılı tartışılacak olan, devlet/yerel yönetimlerle STK’lar arasında paylaşılan hizmet sağlayıcılığı rolü ve STK’ların üstlenmesi gerektiğini düşündüğü savunuculuk/politika üretme arasında bir ayrıma da vurgu yaparak işe yaklaşımının zaman içerisinde nasıl değiştiğini açıkladı:

Çocuk istismarı, şiddet, işte ne bileyim şu anda sayamadığım aciliyeti olabilecek bir alanda çalışılmıyorsa gerçekten aciliyet olabilecek bir alanda, kurum batmaz hani orada. Ertesi gün sabah da yapılabilir, iki gün sonra da yapılabilir. Onu öğrendim, öğretti bana yıllar içerisinde bu alanda çalışmanın kendisi. Çünkü gerçekten o işi o gün bitirmekle iki gün sonra bitirmek arasında hiçbir fark olmadığını öğrendim yani bir süre sonra. Bir de biz hizmet servisinde değiliz, bu işi

yapmakta yükümlü kurumlar var. Biz bunun aktivizmini yapıyoruz. Onlar yapsın diye onlara bir yöntem öğretmek için buradayız. Bizim devlet gibi, bir polis gibi 7/24 ya da işte ne bileyim bir şiddet önleme izleme merkezi gibi hizmet verebilecek kapasitemiz, paramız, insan kaynağımız ve gücümüz yok. Yani biz burada daha sınırlı bir çalışma yapabiliyoruz. Yani bu söz benim zihnimde bütün işler için hep kulağıma küpe oldu.

Açelya'ya ve Yeşim'e benzer biçimde, kişisel zaman ile iş zamanını ayırmanın “zamanla öğrenilen bir şey” olduğu görüştüğüm kadınların tamamına yakını tarafından vurgulandı. Fakat bu durumun aynı zamanda, bu iki zamanı ayırmaya dair sorumluluğun yine çalışanların üzerine ayrı bir organizasyonel iş yükü olarak yığılmasını getirebildiğini de görüyoruz. Örneğin, Zeynep, “Ben işte evde kediler ya da biraz önce bahsettiğim ailede işte bir yere birinin bir şeye ihtiyacı olduğu zaman gidebilme hâlim yüzünden ben mesela kendimi işte de daha esnek bir pozisyonda tutuyorum. Başka bakım vereceğim bir şeylerle ilgilenmem gerekiyor ve onu gerekirse akşam çalışarak tamamlıyorum. Bence erkekler o anlamda yani o profesyonellik çizgilerini daha rahat koyuyorlar” diyor ve kadınların iş zamanının esnemesine, iş dışındaki yeniden üretim, bakım emeğine dayalı işlerin de neden olduğunu söylüyor. Fakat aynı zamanda Zeynep, üniversite de dahil olmak üzere pek çok kurumda benzer işler üzerine çalışıp bu işin Türkiye'deki sivil toplum alanında hatırı sayılır uzmanlarından biri olmasına karşın daha çok evden çalıştığı masa başı işi için, “özel hayatımla işi ayıramamak benim kendi motivasyonsuzluğumla ilgili” diyerek sorumluluğu tümüyle üzerine aldığı bir anlatı da kurabiliyor. Yine de ekip arkadaşlarından destek isteyebildiğinden, onlarla çalışmanın öneminden bahsediyor. Daha önce bir dönem freelance işler de yapmış ve bu dönemi “organizasyonel bir cehennemdi” diye tanımlıyor.

İş ve kişisel zamanı ayırmak kişisel bir beceri gibi kurgulansa da hem yapının nasıl kurulduğu ile hem de farklı yapılarda emek mücadelesine katılmakla oldukça ilişkili görünüyor. Toprak, gelen ekstra işlere ve fazla çalışmaya karşı direnç sergilediğini ama kendisi için bunun bir sendikada örgütlü olmak ve emek alanını takip ediyor olmakla ilişki olduğunu düşündüğünü aktardı:

Tabi yani bu durum mesela kendi işimin dışında bir sürü başka daha işe yönlendirilmek iki boyutlu bir sıkıntı yaratıyor. Bir tanesi zihni parçalanma yani ben hani bir projeyi yürüteceğim onunla beraber diğerlerine bir dağılma net oluyordu. Ben bunun ama çalışma saatlerime yansımaya ta en baştan beri hiç izin vermedim. Yani açık söylemek gerekirse hatta böyle

zorlandığım ya da atıyorum işte bu proje için eğitim yapıyoruz projenin bir gereği ama hafta sonu oluyor ben onun için ayrıca kendi hafta içi çalışma günlerimden onu dengeliyordum. İşte yani sabah ve akşam giriş çıkış saatleri diye bir şey yok. Biz haftada iki gün geliyoruz ofise ama ben kendi programımda gece iş almak hafta sonu iş yapmak vesaire yani bu konudaki haklarımı kendim korudum ve o mesafeyi de çok ciddi hissettirdim...Sendikada örgütlüyüm zaten yani sivil toplum çalışanlarının yaşadıkları bütün mobbingleri vesaireyi takip ediyorum nitekim bir önceki çalıştığım yerde de bu konuda ciddi bir sıkıntı yaşamıştım yani aslında belki de kendi deneyimimden çıkan bir şey önceki daha böyle hem gönüllü hem profesyonel gibi birbirine karıştığı bir yer olduğu için baya *burn out*'a sebep olmuştu.

Gönüllülük ve profesyonelliğin iç içe geçtiği bağlam ve alan, kişisel zaman ile iş zamanının da en çok iç içe geçtiği yerlerden biri oluyor. Tezin önceki bölümlerinde de farklı görünüşleriyle tartıştığım, gönüllülük ve profesyonelliğin aynı anda var olduğu ve STK'lardaki emek süreçlerinin en belirgin özelliklerinden biri olan bu çalışma biçimi, kişilerin politik tutumlarıyla da ilişkilenerken zamanlarının “ne kadarını ve hangi biçimlerde” içinde bulundukları kuruma vereceklerini iş sözleşmesinin dışında belirler hâle geliyor. Nofa, yönetim kurulunda yer aldığı yeni kurulan bir dernek için şöyle diyor: “O benim deilmek ilmek ördüğüm bir dernek olduğu için oraya başka bir bağla bağlıyım mesela. Ve yaptığım şeyler çok daha fazla olabiliyor zaman emek konusunda. Ama bu beni hiç rahatsız etmiyor. Karşılığı olmayacağını bilmeme rağmen. Orada çünkü bir şey üretmeye, inşa etmeye çalışıyoruz.” Aslında Nofa gibi Zeynep için de gönüllü emek verme ilişkisi bir sonraki bölümde de tartışacağım politik tutumlara dair ilişki ile değişiyor:

Bir genç kadınla ilgili o sahada çalıştığımız herhangi bir zamanda herhangi bir şey olsun gece 11'de bir talep olsun ben oraya giderim. Ama bunda da bir şey görmüyorum. Mesela bu bence gerçekten çok büyük bir değişim oluyor yani sahada bir şey yapmak. Ve bu mesela benim sınırimi ihlal falan gibi de gelmiyor. O zaman orada ne sınırim var ne bir şeyim. Ama iş ne zaman STK'da da daha böyle şey alana, sektör ve profesyonel yani bağışçı rapor falan alanına gidiyor. Ben orada hiç öyle düşünmüyorum artık. Yani bağışçı işte bir hafta daha bekleyebilir, ne bileyim rapor onun istediği gibi olmak zorunda değil, işte ben bu hafta izindeyim bağışçı beklesin yani orada şeyim böyle tepkiselim hatta daha rahat sınır koyabiliyorum diğer tarafta koyamıyorum ama rahatsız mıyım hayır bir anlamda.

Sarı ise benzer bir politik bağı şu şekilde tanımlıyor:

Dolayısıyla 9-6 çalışmıyorum ve akşam saatlerinde çalıştığım oluyor ya da işte hafta sonu baktığım, çalıştığım da oluyor. Dolayısıyla iş zamanı, özel hayat birbirine bu anlamda giriyor.

Yani özel hayat girmiyor ama zaman olarak esnek çalışıyorum. Ama ayırıyorum ya. Yani özel hayatımdaki şeyleri ayırıyorum işten yer yer diye düşünüyorum. Eskiden o kadar değildi herhalde. Çünkü biraz çalıştığım konu kitle vs. Gençlik Örgütü'nde çalışırken kendim de gençtim. Birlikte vakit geçirdiğim işin kendisi, birlikte vakit geçirdiğim insanlar oluyordu falan filan. Birbirinden çok ayrılmıyordu konu. Kadın örgütlerinde de hareket içerisinde gibi tanımıyorum zaten. Öznesi benim, kendim için bir şey yapıyorum.

Daha geniş bir biçimde bu hatta dair konuştuğumuzda ise kişilerin yaptıkları işle farklı bağlarının olabileceğini ve bunun kurum ya da yöneticiler tarafından bir zorunluluk addedilemeyeceğinin altını çiziyor:

Yani yaptığımız işi çok sevseniz dahi, çok beğenseniz, isteseniz dahi, gönüllü olarak yapmak gerektiğini düşünmüyorum. Zaten insanlar da böyle düşünüyorlar. Ekonomik olarak yıprandıklarını ya da yıpratıldıklarını düşündükleri zaman. Yani çok sendika mücadelesinde de insanların çok severek ve gönülden yaptığı işlerde, bu noktaya geldiğini gördüm. Bu noktaya gelmek de kötü bir şey değil. Çünkü günün sonunda o işle hayatını kazanıyor insan. Dolayısıyla bir iş sözleşmesine tâbi...Şimdi bu da sivil topluma şey yapmak gibi oluyor. Yani sanki akademide yok. Yani eğer bir işi hakkıyla yapmak istiyorsan, o iş senin entelektüel bir faaliyetinse aynı zamanda, o meseleye kafayı takıyorsan tabi ki oturur 3 saat daha çalışsın, 5 saat daha çalışsın. İstersen cumartesi pazar da gidersin, bir sahada takılırsın. Yani istiyorsan yap bunu. Kimse de sana bir şey demesin. Ama istemiyorsan da kimsenin bu gönüllülüğü senden beklemeye hakkı yok.

İlginç olan şu ki, çoğu STK'da bu “profesyonel çalışmaya ek gönüllü çalışma” talebi yazılı ya da sözlü bir kural değil onun yerine küçük jestlerde, kısa sohbetlerde ya da gönül koymalar yoluyla ortaya çıkabiliyor. Örgütteki kişilerarası iletişimin mümkün olduğunca açık ve net geri bildirimlerle kurulmasının iletişimi kolaylaştıracağı, çatışmaları krize dönmeden çözmenin mümkün olacağı ve ekibin arasındaki bir aradalığını kuvvetlendireceği bilgisi bu alana dair çalışmalar yapan kişiler tarafından sıklıkla vurgulansa da (Kılınçarslan, Demirbaş ve Beler, 2024), birçok STK'da herkesin talebini ya da şikayetini rahatça dile getireceği mekanizmaların yapılandırılmış olmadığını biliyoruz. Dolayısıyla gönüllülük ve profesyonellik arasındaki geçişler çalışanların dengesini kendilerinin ayarlamaya çalıştıkları, karşı çıkışlarla itiraz edebilme, gereklerini yerine getirme ya da yukarıdaki örneklerde de olduğu gibi politik tutumların benzeştiği yerlerde bunun sivil toplum çalışması için olağan olduğu düşüncesiyle hareket etme gibi uçlar arasında da salındıkları bir alana dönüşüyor.

Burada, emek süreçlerinde çalışanların ne kadar söz sahibi olduğu, hiyerarşilerin nasıl ele alındığı, karar alma mekanizmalarının nasıl kurulduğu gibi yapıyla ilgili pratiklere dönmek gerekiyor. Akyüz, STK’larda “gönüllülük yönetim tarafından rıza oluşturma amacıyla bir söylem” olarak kullanıldığında veya sınırların yokluğu bireye zarar vermeye başladığında, profesyonelliğin *direnç unsuru ve sığınılacak güvenli bir liman olarak* da ortaya çıkabildiğinden bahsediyor (2010: 330). Yöneticilik, yaş, profesyonellik, bir yapının kurucusu olmak gibi unsurlar belli hiyerarşileri yaratma veya görünür kılma potansiyeli de taşıyor. Örneğin, Feyza genç bir kadın olarak çalıştığı iş yerinde karşılaştığı talebi şöyle aktarıyor: “Senin bu konuda demek ki yeterince derdin yok sen buraya kendi mesai saatlerin dışında bir şey vermiyorsun demenin kibri mi desem, onu öyle isteyebilecek ya da onu öyle tarif edebilecek şey nasıl kuruyor yani çünkü aslında iş ya hani gerçekten herkes için, bir saat aralığı var çalışılıyor. O saatten fazlası aslında mesaiye girmeli, hakları olmalı.” Meryem ise terazinin farklı bir tarafında duruyor. Söz konusu işle kurulan ilişki olunca, derneğin kurucuları ile sonradan gelen çalışanları arasında bir mesafe tarif ediyor: “Yani şimdi biz kurucular ya da işte başlangıçtakiler ya da üretimdekiler şu anda bu tayfadan olduğumuz için zaten bunun böyle gideceğini düşündük uzun zaman bunun olmadığını gördüğümüz yerlerde zorlandık. Biz işle iyileşen, çalışmayla üretmeyle bir şeyler yapmak isteyenlerdik ama şu anda başka şeyleri üretmek isteyen ama parasını buradan kazanmak isteyenlerle bir araya gelmeye başladık.”

Gönüllülük ve profesyonellik arasındaki gerilim, sadece kişilerin çalışma biçimi, süresi ve işle kurduğu ilişki bağlamında değil, Meryem’in söyleminde olduğu gibi STK’yı kuranlar ya da üst kuşaklar söz konusunda da ortaya çıkıyor. Zeynep, hak temelli STK’ların Türkiye’de güçlenmeye başladığı 2000’li yılların başında gönüllülük yaparak bu alana girmiş ve o zamanki çalışma biçimi için, “Eskiden öldürürdük kendimizi çalışırken şimdi o kadar öldürmüyorum, daha profesyonel bir yerdeyim” diyor ve o zamanki çalışma biçimlerini şöyle tarif ediyor:

Şimdi ben onları gördükten sonra benim için şey çok zorlaştı yani bu bir işe dönüştüğü noktada. Benim için şey ilk başta çok zordu yani bu kadar kendini ve sınırların her şeyini feda etmiş, öyle burayı kurmuş insanların içinden çıkıp ama mesaim doldu ya da işte hafta sonu çalışılmaz ki demek benim için çok zor bir şey. Çünkü ilk gördüğüm böyle benim için çok idol olmuş kişilerin ne kadar çırpındıklarını ve nasıl çalıştıklarını gördüm. Bunun birazcık bende negatif etkisi de var

işte yani hiçbir zaman yaptığım şeyi yeterli bulmamak gibi işte bir şey talep ederken maaş talep ederken bir şeyle ilgili para talep ederken freelance çalışırken hep böyle emeğin karşılığını talep etmekten kaçınan taraf oldum. Yani talep ettiğim ücretler hep komik oldu başkalarının aldıklarının yanında. Ve bu yani tamamen piyasaya dönüştüğü noktalarda, ki dönüştü, bir sürü alanda senin işinin kalitesiz gibi algılanmasına bile sebep oluyor aslında. Yani sen az para söylüyorsun. Halbuki ben o kadar düşünüyorum ki işte ama bu STK kim bilir o parayı bulabilecek mi, bulamayacak mı, ne yapacak falan filan.

Ada, üniversitedeki görevinden ihraç edildikten sonra çalışmaya başladığı STK’da şu an yaptığı işi sevdiğini, buradaki işine de akademide mesaisiz çalışmaktan gelen bir gönüllülük haliyle yaklaştığını ve kişisel zaman-ış zamanı ayrımının zaten önceden de birbirine karışabildiğini ve bunun onun için tanıdık olduğunu söylüyor: “Benim sevdiğim bir işse yani inandığım bir işse bir işe yarayacak bir işse ben çok şey yapmıyorum yani buna çok dikkat etmiyorum dengesi tutulduğu sürece”. Bununla birlikte, evdeki sorumluluklar gereği doğal olarak bir sınır çektiğinden bahsediyor. Öte yandan, çalışma arkadaşlarının özellikle daha genç olanların işçi hakları konusunda daha kararlı olabildiğinden, bunun farklı kuşakların çalışmaya ve politika yapmaya yaklaşımlarının farklılığı ile bağlantısını kurarak bahsediyor:

Söylemeye çalıştığım şey ki yani çok bir eleştiri değil gerçekten bir daha bizden genç ya da daha 30'larda 20'lerde şey hak duygusu konusunda çalışma alanında çok daha iyisin yani bende mesela sıfır yani sivil toplumdan zaten gelmiyorum akademide de pek öyle bir şey yoktu yani şimdi biraz daha var ama hala bence çok düşük ve benim için mesela önceki işim yani eşit iş sorumluluğu gerektiriyordu öğrencilere karşı meslektaşlarıma karşı kuruma karşı vs vs. Ama benim de böyle yani hak merkezli kendimle ilgili bir yaklaşımım hiç olmadı ve hala yoktur yani çünkü yani öyle düşünmeyi öğrenmedim bunu. Çeşitli suistimallere vs yol açabiliyor bunu ben de görüyorum başkaları da görüyor sanırım bu konuda daha genç olan ve özellikle daha bu aktivizm içinde yani feminist olsun başka türlü aktivizm ve sivil toplum içinde genç yaştan beri olan kişilerde daha fazla o sınırları çizmek o hak ve kendilerini korumak vs gibi konusunda duyarlılık çok daha yüksek bazen fazla yüksek bile diyeceğim ama bu benim şeyle yani eski dinozor şeyle falan ...farklı yaklaşımlar bence ikisi önemli denge bizde de çok iyi değil bence diğerlerde de çok iyi değil yani onu sağlamak biraz zor oluyor

Eda, tükenmeden çalışmaya dair bir kültürün oluşması ihtimali üzerinde duruyor, koruyucu mekanizmaların önemine dikkat çekiyor ve bir STK’nın “insanları kanını emmeden” çalıştırması gerektiğini söylüyor:

Yani hani bir şeyi kompanse etmek nedir insanlar tükenmeden nasıl bir şey ilerler yani. Çünkü çok fazla örgütlenme tecrübem şeyden geçti insanlar tükeniyor. Yani kullan at değil bu sonuçta karşıdaki de insan yani bir şey geliştirmek gerekiyor orada. Belli koruyucu mekanizmalar olacak falan. İnsanları yormadan küstürmeden usandırmadan işte kanını emmeden şey yapmanız gerekiyor. Bunlar da işte zor yani çok fazla şeyde. Ya zor dönemi sebebim dediğim gibi eskiden bir kültür oluşmamış gelmemiş yani benim gördüğüm kadarıyla. Şimdi ya imkânsız değil oluyor çok da güzel oluyor yani. Ya bana sorarsanız eskiden hani şey böyle idealize etmemek gerekiyor yani sürekli çalışıyordum. 7/24 çalışıyordum iyi miydi? Hayır yani şu an daha az çalışıyorum görünürde. Ama çok daha iyi işler yapıyorum. Çünkü kendi esenliğime, sağlığıma, mental sağlığıma zamanım var yani.

Görüşmelerden emek süreçlerinde kişilerin fazla ya da esnek çalışmaya gönüllülük adı altında zorlandığı, manipüle edildiği ya da tersi olduğunda emeğinin değersizleştirildiği durumlarla, özellikle çalışılan STK'nın kişinin politik tutumlarıyla uyduğu ve temelde içinde bulunulan toplumsal harekete de emek vermek istediği durumların arasında bir fark olduğunu anlıyoruz. Bir sonraki bölümde çalışanların bu politik tutumları ve kanaatleri hangi saiklerle sürdürdüğü üzerine daha fazla alan açacağım.

Çalışanların iyilik hâli söz konusu olduğunda, sözleşmede yer alan haklarla ilişkili olan fakat onların da dışına taşan ve daha kuytuda kalan (çalışanlar tarafından kimi zaman ya zaten olması gereken bir şey gibi kurgulanan, kimi zaman da o kadar küçük bir şey ki söylemek bile gereksiz diye düşünülen) belirli pratikler de ortaya çıktı. Bunlar çoğunlukla çalışılan kurumun yapabilecekleri/ yapmadıkları ekseninde tartışıldı. Zeynep STK'lardaki tecrübesi sırasında çoğu zaman ofis alanının temel gerekliliklerinin (temizlik, ısınma vs) var olmadığı işyerlerinde çalıştığını, an itibarıyla çalıştığı STK'da bunun asgari standartlar lehine değişmesinin kendisini şaşırttığını aktardı: “Şimdi yani bahsedeceğim şeyler şimdi böyle çok aşırı lüks gibi değil ama şöyle diyeyim sana hani klima var. Yukarıda temiz bir tuvalet var güzel kokuyor ve işte ondan sonra kocaman bir masa ve sadece çalışma için bir oda kullanıyoruz gittiğimizde arada bir çay ister misin diye soran biri var falan. Ben oraya gittiğim günler şey hissediyordum, ay ne kadar özel, böyle iyi hissederek gidiyordum eve. Yani o insanın yorgunluk hissini, tükenmişlik hissini bence inanılmaz alan bir şey.”⁴⁶

⁴⁶ *Bakım Odaklı İş Yerleri: Sivil Toplum ve Sosyal Girişimler için Bir Rehber* isimli raporda; bakım odaklı bir iş yerinin mekânsal özellikleri şöyle tasvir ediliyor: “Kapsayıcı tasarım yaklaşımını merkezine alan bakım odaklı bir iş yeri; mekânı kullanan herkesin fiziksel ihtiyaçlarını gözeten alanlar üretir, çalışanların iş

Ayşen de kendisinin fazla kahve tükettiğini düşünen yöneticilerin, çözümü ortak kullanılan mutfağa kahve almayı bırakmakta bulması örneği ile temel ihtiyaçların nasıl tali olarak tanımlanabildiğine dair şaşkınlığını belirtti: “Hani önceden mutfağa kahve konuluyordu. Sonra ben günde iki tane kahve içiyorum diye gözlerine battı. Ama ben kahveci bir insan olduğum için, ben çalışmaya başladım böyle bir kural çıktı ortaya. Çok zoruma gitti. Sonra söyledim genel koordinatöre. Dedim hani kahve yani bence çok pahalı bir şey değil yani falan. En azından bir fincan hakkımız olması lazım günde bence dedim”. Deniz ise, çalıştığı kurumun çalışanların esenliğine dair uygulamalarının fon verenlerin kararları ile ilişkisini aktardı:

Mesleki eğitim bütçemiz vardı bir ara. Ama işte biliyorsunuz zaten bu işte fon veren buluşlar biraz daha Türkiye’de küçülmeye vesaire gittiği için son dönem alamadık bunu yeni projede. Hani bize eğitim bütçesi gibi bir şey vermediler. Örneğin senin de işine yarayabilecek bir eğitim bulduğunda mesela ben İngilizce öğrenmek istediğimde ve İngilizce kursuna gittiğimde onun için işte bir limit vardı. Mesela geçen sene on bin miydi, on üç bin miydi hatırlamıyorum. O kadarını karşılıyordu vesaire. İşte esenlik bütçesi olabilir diye konuşuyorduk kendi aramızda. Onu yine kabul etmediler. Orada da mesela kişi kendi özel terapisine gitmek istiyorsa, spora gitmek istiyorsa ya da ne bileyim başka bir işte oyunla, büyük kursa vesaire gitmek istiyorsa hani bu bütçeyi karşılayabilir mi diye.

Kadınların emek süreçleri, kişisel zaman ve iş zamanı ayrımının bulanıklaştığı, gönüllülük ve profesyonellik arasındaki gerilimin sıklıkla yeniden üretildiği bir süreç olarak işliyor. Görüşmelerde, mesai saatlerinin sıklıkla aşılması, bu fazladan çalışmanın ücret ya da izinle telafi edilmemesi ve esnek yapıya dayalı olarak bireylerin zamanına sürekli müdahalede bulunulması gibi uygulamalar öne çıktı. Bu durum, çalışanların kendi sınırlarını çizmelerini zorlaştırıyor ve kurum içi mekanizmaların bu sınırları desteklemede yetersiz kaldığını gösteriyor. Özellikle kadın çalışanlar, iş ve kişisel zaman arasında denge kurma çabalarının yükünü bireysel olarak üstlenirken, *bu çabanın kendisi de bir emek biçimi olarak* belirginleşiyor. Rol ve sorumlulukların yeterince belirgin olmaması ve kolayca

güvenliğini sağlar, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin önüne geçer ve tasarım sürecini tüm paydaşların katılımcı çabasıyla yürütür. Çalıştığımız mekânlar, aynı zamanda bulunduğumuz yerle aidiyet kurmamızı sağlayan yerlerdir. Dolayısıyla bakım odaklı bir iş yeri, yalnızca fiziksel olarak kullanışlı ve erişilebilir bir mekân olmanın ötesinde mekânı kullanan herkesin kendini güvende ve rahat hissetmesini sağlar” (Kan, 2022: 10).

değişebilmesi/artabilmesi ya da kimin yapacağı belli olmayan sorumlulukların -özellikle bakım emeği gerektirenlerin- hızlıca ve beklenmedik şekilde kadınların sorumluluğu hâline gelmesiyle artan iş yükü de iş zamanını ve kişisel zamanını ayırmayı zorlaştıran etmenler olarak ortaya koyuluyor.

Görüşmeler, gönüllülük ile profesyonellik arasındaki ilişkiyi sorgulamanın önemini gösterdi. Çalışanların politik motivasyonları ya da işlerine duydukları inanç, fazla mesaiyi gönüllülükle karşılama eğilimlerini artırırken, bunun bazı durumlarda örgütler tarafından manipüle edildiği veya emeğin değersizleştirilmesine neden olduğu da ifade edildi. Ancak bu gönüllülüğün, tüm çalışanlar için bir zorunluluk olarak dayatılmaması, bir tahakküm ve denetim aracı olarak işlememesi önemli bir nokta olarak öne çıktı. Aynı zamanda, STK kurucuları ile yeni katılan çalışanlar arasında ya da gönüllülüğe dayalı pratikleri öne çıkması ve profesyonel çalışma düzenine dayalı bir gerilim alanı oluşabileceğine de dikkat etmek gerekiyor.

Görüşmelerde ayrıca, “iyi olma hâlinin” doğrudan çalışanlara bırakılacak bir sorumluluk olamayacağı, STK’ların bunun üzerine politikalar geliştirmesi gerektiği açıkça ortaya çıkıyor. Örneğin, çalışma saatlerinin net sınırlarla belirlenmesi, fazla çalışmanın telafisi için mekanizmaların oluşturulması, esenlik bütçelerinin hayata geçirilmesi ve çalışanların kendi kişisel gelişimlerini destekleyen eğitimlerin karşılanması önerilen çözümler arasında. Çalışanların birbirlerini gözetmesi, emeklerinin görünür kılınması ve dayanışmaya dayalı ilişkilerin sürdürülmesi, yalnızca bireysel değil, örgütsel dayanıklılığı da artıracak temel unsurlar olarak öne çıkıyor. Bu süreçte, profesyonel çalışma düzeninin sınırlarının netleşmesi ve gönüllülük-emek ilişkisinin açık bir biçimde tanımlanması çalışanların hak kaybını ve kurum içi ihtilaflı durumları önlemek adına elzem görünüyor.

5.2.3 İşle kurulan ilişkiye dolanan duygular

Görüştüğüm kadınların hak temelli STK’larda çalışmaya dair fikirleri hem gündelik hayatlarında yoğunlaştığını düşündükleri hem de emek süreçlerine içkin buldukları farklı duygularla da genişledi. Bu duygular tabii ki çok çeşitli ve tasniflemesi de oldukça zor fakat ortaya çıkan duyguları; yapılan işe hissedilen sevgi ve adanmışlık, içinde bulunulan örgüte/harekete bağlılık ve güven, karşı çıkılan toplumsal soruna ve faillerine öfke ve zaman

zaman da tüm bunlara dair yaşanan hayal kırıklığı izlekleriyle takip etmek mümkün olabilir. Fakat bu duyguların tek kişi nezdinde dahi oldukça değişken olabildiğini, farklı zamanlarda ortaya çıkabildiklerini, dolayısıyla birbirinden kopuk biçimde ele alınamayacaklarını da akılda tutmak gerekiyor.

5.2.3.1 STK'lardaki emeğin ilişkilendiği duygular: yaptığın işi sevmek ve öteki hisler

“Yaptığın işi sevmek” düsturu, ya da “Bu gerçekten mümkün mü?” sorusu, popüler bir pazarlama unsuru oldukça fazla yer buldu, bulmaya devam ediyor. Örneğin; Miya Tokumitsu, bugün ideal işin, zevk ve sermayenin birleşmiş ve sömürüyü artıran buluşu olduğunu söyler, Oprah Winfrey gibi popüler figürlerin, başarılarının sevginin ürünü olduğunu açıkça ve gururla ilan ettiklerinden bahseder (Tokumitsu, 2021). Bu popüler tarifi dışına çıktığımızda ise, duygularla emek süreçleri arasında ilişki kuran literatüre bakma fırsatı buluruz, zira ben de tezin ikinci bölümünde duygusal emek ve duygulanımsal emek literatürünü ayrıntılı biçimde ele almaya çalıştım. Yaptığımız iş ile hangi duygularla ve benliğimizin ne kadarıyla hemhal olduğumuz ve kapitalizmin bu duyguları/benliğimizi nasıl temellük ettiği, bu tartışmalarda kendine yer bulan sorulardan birisi olarak karşımıza çıkıyor. Aşağıda, bu literatür yardımıyla farklı emek süreçlerini incelemiş araştırmaları da hesaba katarak görüşmelerde duyguların işle ilişkisinin nasıl kurulduğunu takip edeceğim.

Özlem İlyas, işle kurulan ilişkiyi *freelance* çalışma pratiği üzerinden tartışıyor; “sevme” ve “reddetme” çerçevesinden çıkarmaya niyetleniyor ve işin, “ne ihtiyaçların tatminine ne de arzuların ifadesine nihai olarak indirgenemeyeceğini” söylüyor (İlyas, 2022). İşin, işçi için anlamını çoğullaştırmak üzere bazı hamlelerde bulunuyor; işi sevmek, ona katlanmak ya da onu reddetmek gibi farklı taraflarıyla ele almanın mümkün olup olmadığını soruyor. İş, “ihtiyaç” veya “kendini gerçekleştirmeye yarayan ya da keyif veren faaliyetler” noktalarında sabitlemek yerine, işçilerin buradaki müzakerelerine bakmanın çalışma koşullarına dair yürüteceğimiz siyaseti kuvvetlendirme ihtimaline işaret ediyor (age: 146-147).

Vatansever ve Yalçın, akademideki işe dair ortaya sürülen belirli mitler olduğuna dikkat çekiyor. “Manevi tatmin”, “gönüllü çilecilik ve adanmışlık”, “otonomi”, “esnek çalışma saatleri ve uzun tatiller”, “canlı entelektüel ortam”, “öğrenciyle usta-çırak ilişkisi ve ders vermenin hazzı” gibi başlıklar altında inceledikleri bu mitlerin akademisyenler için pratikte

ne kadar geçerli olduğunu soruyorlar (Vatansever ve Yalçın, 2015). Bürokratik işlerin fazlalığı, tanımsız iş saatleri, artan denetim ve kısıtlamalar, akademinin gittikçe düşünsel ve siyasal olarak da kısıtlanmasının bu mitlerle ilişkisine dikkat çekiyorlar. Ayrıca, bu idealize edilmiş çalışma biçimin içinde, “sevdiği ve inandığı işi yaparken, aynı zamanda hayatın başka yönlerinden de keyif almayı mümkün kılacak, makul ölçülerde tatminkâr ve güvenceli bir yaşam standardı talep etmenin sanki çok şey istemek olacakmış” fikriyle nasıl ilişkilendiğine de bakıyorlar. Yani bu mitlerin akademisyenlerin hak mücadelelerini nasıl etkileyebileceğini de anlamaya çalışıyorlar (age).

Görüşmelerde STK’larda yapılan işe dair, zaman zaman ortaya çıkan tanımlamalardan biri “ben bunu bedavaya da yapardım aslında” oldu. Bu söylemi, yukarıdaki bölümlerde de bahsi geçtiği üzere STK’larda çalışan kadınların politik tutumları yani yaptıkları işi bir toplumsal hareketin parçası addetmeleri ile ilişkilendirebiliriz. Bir diğer ilişki ise STK’larda çalışan kadınların, ücretli çalışmaya başlamadan önce çoğunlukla ücretsiz/gönüllü olarak emek vermesi ile kuruluyor. Ayşen, “Zorlanmadıkça ve insanlara fayda sağladıkça da gönüllü hissediyorum kendimi. Bir de üzerine maaş alınca aşırı mutlu oluyorum. Ya ben bunu bedava da yapardım dediğim anlar oluyor mesela hani gerçekten. Özellikle şey anları böyle bir öğretmenlik rolü olduğunda birine gerçekten faydalı olduğumu hissettiğim anlarda yani zaten giderdim ben buraya falan diyorum yani” olarak açıklıyor bu fikrini ve ekliyor:

Ben daha sosyoekonomik düzeyi düşük bir yerde okuduğum için her zaman böyle daha dindar, daha geleneksel arkadaşlarım oldu belli bir yaşa kadar. O yüzden bende de böyle daha seküler, daha özgürlüğü savunan, daha entelektüel şeylere kendini adanmış insanlara yönelik çok büyük bir açlık da var. Ve bunu STK çevresinde çok rahat bulabiliyorum. O anlamda hani öz hayatıma katmak, arkadaş edinmek için de benim için bir alan aslında belli bir noktada. Bu iş arkadaşlığı, bu ayrı gibisinden bir bakış açısına sahip değilim o yüzden çevrede. Yani o bakımdan iş birliği hâli hakim ve o beni aşırı mutlu ediyor. Öğretmen arkadaşlarım var ne bileyim plazalarda çalışan arkadaşlarım var, bunlar ne ya birini yiyor bunlar çalışmıyor ki falan diyorum böyle hani

Çalışma arkadaşlarından yana şansa dair vurgu da görüşmelerde sıklıkla kendine yer buldu. Deniz şöyle dedi, “Bizi burada tutan şey önce çalışma alanı. Sonra işte çalışma arkadaşları açısından çok şanslı olduğumuzu düşünüyorum yani. İnsan hakları alanında çalışan insanlarla beraber çalışıyorsun. O çok güzel bir şey bence. Ya bizi hani bence bizde tutan şey

o ekonomik şeydense bu. Ya çünkü sivil toplum hani. Çok yüksek alınmaz sivil toplumda. Bir memurdan daha düşük alıyor.” Meryem de onu STK’da tutan şeyleri şöyle sıralıyor:

Öğretmenlerle bir şey yaparken akşam mesailerı oluyor. Ya da hafta sonu yapıyorlar. Biz yani biz Millî Eğitim Bakanlığı’nda çalışmayacağız diyoruz. Zaten bir şekilde böyle hani sisteme karşı bir şey yapıyormuşsun gibi hissediyorsun. Onun bir güzelliği var. O yüzden böyle o gönüllülüğe karşılık vermem gerekiyor. Ben de yani hafta sonu çalışıyorsam ben de gönüllü çalışıyor olmalıyım gibi bir şey. Yani çok böyle orada hakkım da bilmem ne falan gibi bir şey sorgulamıyorum yani. Oradaki o samimiyeti de çok önemli bulduğumdan. Bir de bütün bunların yanında şöyle bir şey. İşte kıyafet meselesi gibi. Hani böyle açık konuşabildiğim bir iş yerinde çalışabiliyor olmanın kendisi. Hani o böyle çok değerli geliyor yani. Çünkü işte ne bileyim dışarı çıktığında her ne kadar milyonlarca insanla karşılaşsan da aynı şeyden bahsedebileceğin insanla karşılaşman çok mümkün olmuyor. O böyle o iş yerinde bunu yakalayabilmenin kendisi çok büyük bir şeymiş gibi. Bir de böyle genel olarak içinde bulunduğum her şeyi dünyanın en iyi işi zannetme şeyim var yani. Böyle bir eğilimim var.

Kılınçarslan, Demirbaş ve Beler, STK’larda çalışanlarla yürüttükleri saha araştırmasındaki veriler üzerinden, “örgüt içi ilişkiler ve arkadaşlıklarda sınır ve mesafe konulamadığında yoran ve tüketen bir duruma ilerleme riski” taşıdığını, “ofis ortamında yaşanan sorunların ofis dışındaki sosyalleşmelerde gündem olması”nın çalışanları olumsuz etkileyebildiğini de belirtiyorlar (Kılınçarslan, Demirbaş ve Beler, 2024: 37). Görüştikleri kişilerin sivil toplum alanına dair, toplumun genelindeki sorunlardan azade, “kurtarılmış, güvenli bir alan” anlatısını vurguladıkları gibi, yaşadıkları hayal kırıklıklarından, kapalı gruplarda bir sorun yaşandığında var olabilen yalnızlaşma ve dışlanmayı da tecrübe ettiklerinden bahsettiğini söylüyorlar (age). Bu handikaplar yaptığım görüşmelerde de zaman zaman ortaya çıktı. Eda, içinde bulunduğu yapıda var olan feminist pratikleri de dahil ederek bu handikapların olası sebeplerine ve kendi deneyimine dair şöyle bir bakış açısı sundu:

Ya herkes bir derdiyle geldi ama bu asla şey demek değil. Herkes arkadaş olsun demek değil yani. Topluluk konusunda en çok kaçırılan nokta bu. Yani herkes birbirini sevmek, arkadaş olmak zorunda değil. Ama bir topluluk olmak, bir örgüt olmak, birbirini sevmesen de belli mekanizmaların işlevli olduğu bir ortam demek. Ve çoğumuz böyle *dysfunctional* (iletişim sorunları olan) ailelerden gelince yani toplumun çoğu böyle. Çok fazla böyle hani işlevli bir ilişkinin nasıl ilerlediğine dair şeyleri çok yeni yeni keşfediyoruz bence. Onları da ben mesela örgütümde uygulamak ve görmek hoşuma gidiyor yani. Gerçekten burası işlevli bir şey olarak çalışıyor. Yani insani fonksiyonlarını yitirmemiş, gayet tam organik bir bağla bir araya gelmiş,

aynı derdi olan, aynı şeyleri olan kadınlar topluluğu. O zaman çok şey hissediyorum evet burası gerçekten de bana da iyi gelen bir yer, bana bir şeyler veren bir yer. Sadece almıyor hissi güzel.

Kahramanmaraş'ta gerçekleşen depremlerden sonra, depremden etkilenen şehirlerde çalıştıkları STK'lar aracılığıyla faaliyetler yürütmüş kadınların yaşadıkları çeşitli duygular ile iş süreçlerinin birbiriyle ne kadar iç içe geçtiğini 2023 yılının gerçekleştirdiğim saha araştırmasında açıkça görmüştüm. Kadınlar deprem bölgesinde çalışma yürütürken farklı zorlu duyguları tecrübe ettiklerini, bunun için yapılandırılmış bir psikososyal destek alamadıklarını ama kendi kurdukları dayanışma ağlarının ya da en azından akşamları yaptıkları sohbetlerin onları güçlendirdiğini ifade etmişlerdi (Ayan, 2024). Depremden sonra bölgede gerçekleştirilen çalışmalarda ortaya çıkan dayanışmanın kuvveti ve aynı zamanda emek süreçlerine/çalışanların gündelik hayatına etkisi, bu çalışma için yaptığım görüşmelerde de referans verilen bir konu oldu. Meryem sürecin üzerindeki tesirini şöyle açıklıyor, “O zorluğu beraber yaşamış olmanın kendisi bir şey oldu yani o zorluğu ben de yaşadım ve bende de bir yıpranmışlık yarattı oradaki herkes gibi. Bir yandan da ama mesela Adıyaman'daki herkes hâlâ görüşüyor hani böyle o bağı kurmak da bir şey. Bence ben oraya gitmeseydim şimdiye kadar 50 kez ayrılmıştım işimden, bir anlamda onun böyle bir bağlayıcı yanı var.”

Öte yandan, deprem bölgesinden haber almanın ve oradaki ihtiyaçları takip etmenin gündelik hayatı doğrudan etkileyen, birbirinden kolayca ayrılmayacak şekilde iç içe soka tarafları da oluyor. Zeynep, doğrudan depremden etkilenen şehirlerde yaşayıp buralarda psikososyal destek çalışmaları yürüten kişilerle temasta olmanın kendisine tesirini şöyle anlatıyor: “Duygusal açıdan geçişleri engelleyemiyorum yani ne bileyim işte Suriyelilere yaşıtılanları ben okuduktan sonra, bizim destek olduğumuz STK'lardan da direkt deprem bölgesinde göçmenlerle çalışanlar var. Ve sahadan bildiğimiz bu insanlar gece uyuyamıyorlar. Şimdi bunu bile bile, akşam bunu benim kafamdan silmem imkânsız konu itibarıyla.”

Yaratabildiği zorlayıcı duygularla birlikte görüşmelerde, “saha” işinin ofisteki masa başı işlerden daha “tatmin edici” olduğuna dair fikirleri de duydum. Örneğin, Zeynep özellikle kadınlarla gerçekleşen psikososyal destek çalışmaları sırasında, ya da rutin olarak süregiden işlerin içinde varlığının bir fark yaratabildiğini hissettiğinde (karşıdakini duyacak,

yatıştırarak alanları açmak gibi) masa başında rapor yazmaktan daha mutlu hissettiğini söyledi, işinin bu kısmında gönüllülükle daha fazla bağ kurduğunu belirtti.

Zeren, yürüttükleri saha araştırmasında STK’larda çalışan kadınlarla görüştiklerinde çalışanların; saha çalışmasına dair işlerin daha çok kadınlar tarafından yürütüldüğünü, “ağır hak ihlallerine uğrayan özneler ile yapılan saha araştırmalarında kadınların daha yoğun bir şekilde angaje olup o ilişkiler üzerine daha fazla kafa yorduklarını veya bu ilişkilere daha fazla duygusal yatırım yaptıklarını”, doğrudan kendilerinin gitmediği durumlarda da “saha çalışmasına giden erkek çalışanların insan ilişkilerinde yarattığı tahribatın daha sonradan kadın çalışanlar tarafından onarılmasından, yaptıkları işin temel bir parçası olarak” söz ettiklerini söylüyor (Zeren, 2020).

STK’larda “saha çalışması” geniş bir içeriği tanımlamak için kullanılıyor. Ama genelde STK’nın yürüttüğü faaliyetlere katılanlarla doğrudan bir arada çalışılan işleri ifade ediyor. Katılımcıların ihtiyaçlarının büyüklüğü ve aciliyeti de farklılık arz ediyor, dolayısıyla yapılan işin yoğunluğu, süresi, çalışan kişinin kendisinin de psikolojik/psikososyal destek alma ihtiyacı gibi unsurlar da bununla beraber değişiyor. Fakat istisnalar olmakla birlikte çoğunlukla çalışanlar için yapılandırılmış bir psikososyal desteğin bulunmadığını görüyoruz. Örneğin, Kan, yaptığı araştırmada bir hizmet temelli STK’da kanser hastaları ve aileleriyle çalışan sosyal hizmet uzmanlarının duygusal emek süreçlerine bakıyor ve işte stresli, travmatize edici ve yorucu durumlarla başa çıkmak için bireysel çözümler bulmaya itildiklerini, çalıştıkları kurumdan herhangi bir psikolojik rehberlik ve destek alamadıklarını söylüyor (Kan, 2020).

Güven ve samimiyet hisleri hem birlikte çalışılan kişilerle hem de kurumun kendisiyle doğrudan ilişkilenen duygular olarak ortaya çıktı. Görüştüğüm kadınlara güvenceli çalışmayı nasıl tarif ettiklerini sorduğumda, bazıları güvenceyi bir duygu olarak tanımladı. Örneğin, Açelya şöyle bahsetti güvenceli çalışmadan: “Güvenceli çalışma rahat uykudur abi. Nasıl anlatabilirim ya? Ortaya koyduğün emeğin birden hiçe sayılmayacağını, görüldüğünü, takdir edildiğini işte ödüllendirildiğini bilmek. Bence ödüllendirilmek kritik ve büyük bir şey orada.”

Vatandaş olarak yaşadığı güvencesizliği işteki güvensizlikle karşılaştıran Zeynep vatandaş olarak çok daha güvencesiz hissettiğini söyledi ve iş yerindeki hakların tanzimi için yasal mevzuata güvenmediğini şöyle dile getirdi: “Güvenceli çalışma nasıl sağlanır? Benim için hala güven ve samimiyet büyüktür diğer şeylerden bir STK’da çalışıyorsan. Yani güven ve samimiyet seni daha çok korur yasal mevzuattan gibi bir şeyim var, özellikle bu ülke için söylüyorum. Çünkü yasal mevzuatta işte ben üniversitede hak kaybı yaşadıktan sonra oraya tekrar girmeye cesaret edemedim.”

Birçok görüşmede sivil toplum alanında gerçekleşen işlerin anlamına, tam olarak neye yaradığına/yaramadığına ve hangi ihtiyaçlara karşılık geldiğine dair kafa yorduk. Örneğin, Aysel, bir taraftan alana dair sürekli bir eleştiri sunarken, öbür yandan çalıştığı STK’nın gündelik hayatına, takdir edilme isteği, huzur arayışı, kontrol edilmediğine dair bir duygu, kendisinin de kimseyi kontrol etmemeye özen göstermesi gibi ihtiyaçlara alan açtığını düşünüyor: “Tabii ki korkunç boşluklara da düşüyorum biz ne yapıyoruz falan. Hani sürekli bu var ama. Yani hani Spinozacı bir yerden böyle inişler ve çıkışlar işte neşeler ve hüznler arasında kederli duygular ve neşeli duygular arasında gidip geliyorum. Ya bir tarafı da böyle düşündüğümde yani duygularımızın çok içinde olduğu bir iş. Hani tam da toplumsal hareketler vesilesi ile işte öfke de bunun içerisinde. Anlamli bir eylem üretebiliyor muyuz diye soruyorum”.

Duyguların feminist hareket içinde ve feministler nezdinde nasıl örgütlendiği üzerine yazdığı tezinde Aslı Aygüneş, Sara Ahmed (2014)’e de yaslanarak; duyguları, feministlerin beslendiği önemli bir kaynak olarak ele alır ve “öfke, nefret, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi duygular aracılığıyla feministler aktivizm yapmak ve cinsiyet karşıtı saldırılara karşı dirençli cepheler oluşturmak için yeni zeminler bulduklarını söyler (Aygüneş, 2022: 113). Feminist aktivistlerin mutluluğu, öfkeyi, umudu, umutsuzluğu, korkuyu, nefreti, gururu ve huzuru aynı anda deneyimlediğinden ve bunun görüştüğü kadınlar tarafından “aktivizmlerini sürdürülebilir ve uzun vadeli kılan bir öğrenme pratiği olarak dile getirildiğinden” bahseder (age).

Görüştiğim kadınların gittikçe sayısı artan kadın cinayetlerine ve bunların faillerine dair öfkesi, hem feminist hareket içindeki konumları için, hem de yaptıkları iş nezdinde -onu da bu politik tutumun devamı olarak gördükleri için- belirleyici oluyor. Öte yandan bu öfkeyi mücadeleye ve diğer kadınlarla dayanışmaya çevirmenin getirdiği duygular da görünür hâle geliyor. Ece, “Çok gururlu hissettiğim oluyor. Ve o gurur bana çok iyi hissettiriyor. Çünkü ben çok yeni bir çalışanım ve 30 yıllık bir emek var. O 30 yıllık emeğin meyvesini görüyor olmak” diyor. Yeşim ve Eda, eğer bu alanda çalışmasalardı bu öfkenin kanallı olacağı bir yer bulamayacakları için bu senaryonun daha zorlayıcı olacağını ifade ediyor. Yeşim bu fikrini şöyle aktarıyor:

Çok öfkeli olsaydım bu işi yine yapmak çok zor olurdu yani çünkü öfke de bence bir süre sonra insanı yiyip bitiren bir duygu. Başka kadınlar var onlar da benim gibi öfkeli ve yalnız değilim ve biz bunu politik bir mücadeleye dönüştürüp hak kazanımı elde edebiliriz meselesini bulabiliyorum yoksa tek başıma gerçekten öfkeli bir kadın olarak hayatıma devam etseydim, sivil toplumda olmasaydım, muhtemelen insanlardan çokça nefret ederdim bile nasıl böyle devam ediyoruz hayata yaşamaya diye.

Eda, ise yukarıda da bahsi geçen iş zamanı ve kişisel zaman ayırımına vurgu yaparak, bunları tam olarak ayıramamanın kendisi için nasıl bir politik karşılığı olduğunu ve kendisini nasıl etkilediğini şöyle anlatıyor:

Ve buna dair fikir üretmek, doğrudan iş alanında olması tabii ki başka alanını da alıyor yani ister istemez. Çok ayıramıyorum bu alanları. Yani kötü bir şey değil kesinlikle. Yani beni sürekli ayakta tutan da bir şey bir taraftan. Hani o şeye bir apati geliştirmemek güzel bir şey bu noktada. Ya da tam tersi sonuç da verebilirdi. Sürekli maruz kalınca acaba insan bir apati geliştiriyor mudur bir noktadan sonra. Ya da iş olarak bakmaya başlar mısın bilmiyorum. Ama benim için de böyle olmadı. Ama yani öte yandan burası zaten benim örgütümdü. Çok bireysel bağlı hissettiğim bir şey. Dava hani mantığıyla bakıyorum biraz da. Ya kadın mücadelesi olsun ya başka mücadeleler olsun. Türkiye’de her gün yani ben bu alanda çalışsam da hani sanki bunlardan bağımsız mıyım? Hayır. Yine ben ya sokağa çıktığımda ya internete girdiğimde her türlü görüyorum yani bunlara maruz kalıyorum. O şiddet haberine ben yine maruz kalacağım. Bu sefer de hiçbir şey yapmayan bir noktada olacağım. En azından bu alanda çalışabiliyor olmak da beni hem yoruyor hem güç veriyor gibi bir döngü var orada.

Eylem, o yükü paylaşmak duygusunun bile bakım almak gibi hissettirdiğinden bahsediyor:

Yani işte öfke ve böyle sarmalanmışlık hissini en çok hissediyorum herhalde. Yani öfkeyi de böyle çalışma arkadaşlarıma yönelik pek hissetmiyorum. Yani illa gün içinde çalıştığım işte içten içe böyle kızdığım şeyler olur anlık vesaire ama. Yani çoğunlukta tabii erkeklere hani o şiddet faillerine vesaire ve kurumlara o kadınları destek almak zorunda bırakan şeylere öfkem. Dolayısıyla gün boyu böyle bir öfke hâli çıkıyor yani. Yani her gün en az bir kere öfkeleniyorum. Ama onun dışında dediğim gibi bu işte şey hâlini hemen gidip birine böyle ya işte bilmem ne olmuş falan deyip söyleyip de onun böyle bir yatıştırılma hâlini yaşadığımda da çok sarmalanmış hissediyorum.

Hak temelli STK’larda çalışan kadınların deneyimleri, yalnızca bir iş pratiği olarak değil, aynı zamanda bir duygu alanı içinde şekilleniyor. Görüşmelerde ortaya çıkan anlatılar, yapılan işin sevgi, adanmışlık, öfke, güven, hayal kırıklığı gibi bir dizi duyguyla nasıl iç içe geçtiğini gösteriyor. Görüşülen kadınlardan bazıları, erkek şiddetine karşı hissettikleri öfkeyi kolektif bir politik mücadeleye dönüştürebildiklerinde güçlendiklerini, aksi halde yalnızlaşmanın ve tükenmenin kaçınılmaz olduğunu belirtiyorlar. Kadınlar politik bağlılıklarıyla bu alanı bir mücadele sahası olarak tecrübe ederken, aynı zamanda işin profesyonelleşmesiyle birlikte karşılaştıkları sınırları, yürüttükleri işlerin ne kadar faydalı olduğuna dair şüpheleri, kurumsal yapılar içindeki hiyerarşileri de deneyimleyebiliyorlar.

Saha çalışması ve masa başı işler arasındaki ayrım da önemli bir dinamik olarak ortaya çıkıyor. Sahada birebir ilişkiler kurarak çalışma, kadınlar için daha “anamlı ve tatmin edici” addedilirken, bürokratik ve proje bazlı süreçler kimi zaman motivasyonu düşürebiliyor. Öte yandan, ağır hak ihlalleriyle doğrudan temas eden kadın çalışanlar için psikososyal desteğin eksikliği, duygusal yükü bireysel başa çıkma mekanizmalarına bırakıyor. Deprem bölgesinde yürütülen çalışmalar gibi kriz dönemlerinde ise bu yük daha da ağırlaşıyor ve dayanışma ağları, psikolojik olarak ayakta kalmak için en önemli araçlardan biri hâline geliyor. Bu noktada, çalışma arkadaşlarıyla kurulan dayanışma ve ortak mücadele hissi, işin en önemli ortaklaştırıcı unsurlarından biri addediliyor.

Hak temelli STK’larda çalışan kadınların duygusal emeğinin mevcut yapılar içinde sürdürülebilir olması için hem örgüt içi dayanışmayı güçlendirecek hem de çalışanların tükenmişlik ve güvencesizlik hislerini bertaraf mekanizmaların geliştirilmesi, iş süreçlerinde duygusal emeğin tanınması ve psikososyal desteğin sağlanması gerekiyor. Feminist

örgütlerde, kadınlar bu tür sorunlara karşı dayanışma yoluyla birbirlerine destek olma pratikleri geliştiriyor ve duygusal emeği görünür kılmaya yönelik stratejiler üretiyor. Çalışma hayatında duygusal yükü hafifletecek mekanizmaların oluşturulması, işçilerin psikososyal anlamda da güvenceli bir çalışma ortamına sahip olmalarını sağlama imkânı taşıyor.

5.2.3.2 Sivil toplum alanının dönüşen pratikleri ve dolaşımda olan duygular

STK'larda çalışan kadınların hayatında baskın hale gelen duygular, yalnızca bireyler nezdinde değerlendirilemez. Bir kolektif veya özne hakkındaki duygusallık iddiası, “öteki”ne anlam ve değer atfeden iktidar ilişkilerine dayanır. Duygular, bedenler arasında dolaşarak hareket eder ve belirli özneler veya gruplar üzerinde yoğunlaşarak onlara “yapışır” (Ahmed, 2014). Duyguların kültürel tarafları hem STK'larda hem de toplumsal hareketlerin içinde görünür hâle gelir. O alana sirayet eden duygular kendine has bir biçimde sivil toplumdaki emek alanının içinde de dolaşımdadır. Duyguların hangi ilişkiler ağı içinde dolaşımda olduğunu takip etmek, aynı alanın dönüşmesine dair de emareler barındırır (age). Ben de bu bölümde kadınların hak temelli STK'lara özgü olduğunu düşündüğü duygulanımsal alana dair anlatılarını takip edeceğim.

Duygu Güner, doktora tezi için, “seküler, hak temelli STK'larda çalışanlarla” yürüttüğü saha araştırmasındaki “örneklemin eğitim soylusu olduğunu, genellikle orta sınıfa mensup olduklarının saptandığını” söyler. Görüşülen sivil toplum çalışanlarının STK'larda çalışırken “sınıf kaybı yaşamadığından” bahseder; “alt-orta sınıftan ailelerden gelen az sayıda sivil toplum profesyonelininse orta sınıfa geçiş yaptığının görüldüğünü”, görüşülen kişilerin tamamının “seküler yaşam pratiklerine sahip olduğunu ve sekülerliğin genellikle aileden aktarılmış” olduğunu söyler (Güner, 2019). Küçük ölçekli, muhalif, hak temelli STK'larda çalışan kadınlarla yaptığım görüşmeler sonucunda, görüştüğüm kadınların kendini tanımlama biçimleri ve sınıfsal/kültürel/etnik pozisyonları yoluyla yukarıdaki çıkarımın benzerini yapmam mümkün değil ancak Güner'in araştırma örnekleminin ve ortaya çıkan analizin hak temelli STK'ların bir kısmının özelliklerine, STK çalışanlarının algılarına, alandaki elitleşmeye ve bu vesileyle egemen pratiklere dair bir bakış imkânı sunduğunu söylemek mümkündür.

“STK’laşmanın” ve proje bazlı işler yapmanın, feminist hareketin içinden de eleştirilerle hemhâl olduğundan üçüncü bölümde ayrıntılı biçimde bahsetmişim. Hareketin hedeflerinden uzaklaşmanın yanı sıra, STK’ların kendi profesyonellerini ortaya çıkarması, proje üretebilen/üretmeyen gibi ikiliklerin ortaya çıkması, küçük bir (beyaz ve orta sınıf olarak nitelenen) kadın grubunun tüm kadınları temsil edemeyeceğine dönük eleştiri bunlardan birkaçıydı. Bugün alanın ve alanda çalışanların İstanbul nezdinde dahi bu kadar homojen olarak tanımlanamayacağını görürüz. Fakat STK’ların profesyonelleşmesi ile içinde var olmaya çalışan farklı dilden, kültürden, kimlikten, sınıftan gelen kişilerin burada kalmakta gittikçe daha fazla zorlandığı, alanın kendine dair bir “uzmanlaşma” ile “kendine özel bilgisini” ve bu bilgileri haiz “network”ünü ürettiği alana dair yapılan yakın zamanlı araştırmalar gibi bu araştırmada da ortaya çıktı (Zeren, 2021).

Nofa, bir Kürt olarak çalıştığı STK’da herhangi bir ırkçılıkla karşılaşp karşılaşmayacağı konusunda tedirginlik ve STK’ların kendine has jargonuna uyum sağlamak konusunda kaygı yaşadığını söylüyor:

Kullanılan dil, o yaşanan kaygı. Ve o kaygı beni çok yönlendiriyor. Vallahi çok yönlendiriyor. Ya seans içerisinde bile sözcüklerime dikkat etme gereğinde hissediyorum kendimi. Çok kötü bir şey olabiliyor bu. Yanlış bir kelime mi kullandım? Bu kullanım değişti mi? Şiddete maruz kalan, mağdur, hangisini kullanmalıyım. Yani okey anlıyorum. Her şey çok hızlı değişiyor. Ve ben bu hıza yetişemiyorum. Ve yetişemediğim noktada geri kalıyor gibi hissediyorum. Ve sağ olsun insanlar da o konuda senin geri kaldığını şak diye yüzüne söylüyor.

Feyza, “Ekip çok mükemmeliyetçi her şeyi en iyi şekilde yapmaya en kapsayıcı şekilde yapmaya en detaylı bir şekilde düşünerek yapmaya çalışıyor ve ben buna hayran kaldım ve yani vay bu işler demek ki böyle çıkıyormuş oldum bir yandan da ben de onların o standardında olmalıyım diye inanılmaz bir gerginlik de yaşadım” diyor. Buna benzer bir “yetersizlik” hissini, güçlü toplumsal hareketlerden beslenen STK’larda işe yeni başlamak gibi durumlarda da yaşadığını ifade edenler oldu.

Yasemin, alana dair başka bir hâlden bahsediyor. Alanda “sevilen, tutulan kişiler olduğunu ve bu kişilerin ne yaparsa yapsın kolay kolay dışarıda bırakılmadığını” söylüyor. “Başka birisi yapsa orada tutmazsın erkek olarak ama sevilen biri olduğu için tutuluyor sivil alanda” diyor ve bu “sevilen, tutulan kişi olma durumunu şöyle açıklıyor: “Alana ilk girdiğimdeki

şeyi hatırlıyorum mesela sivil toplumla ilk tanıştığımındaki şey, herkes birbirini tanıyor çok yakın yani oraya dahil olmak zorundasın gibi hissediyorsun. Oraya dair olumsuz bir yorumda bulunmamalısın yani herkes o insana bayılıyor sen de, ya ben sevmiyorum diyemiyorsun, ben mesela sevmediğim insanları sevmediğimi herhalde dört sene sonra söyleyebildim”.

Meryem, “Biz dernekte o kadar uzun süre hepimiz kadındık ki, hani kadın olma üzerinden ezilme şeyini çok yaşamadım yani iş hayatımda” diyor. Ama farklı kurumlarla ilişkiye geçtiğinde bunun değiştiğini söylüyor: “Yani böyle şey kadar oldu sadece ‘ay canım ne kadar da gençsin’ falan gibi hani böyle küçük kız muamelesi yani onda da saçım beyazladı şimdi işte”. Akademisyen olan ya da farklı bürokratik pozisyonlardaki erkeklerle iş ilişkisi kurduğu durumlarda da tacize uğradığı zamanlar olduğundan bahsediyor.

Yeşim, sivil toplum alanının özellikle hak temelli STK’ların “itibarsız bulunuşundan” bahsediyor. “Hani sivil toplumda kim yöneticidir meselesine baktığımız zaman çoğunlukla erkeklerin yani bir kadın örgütü değilse bir lubunya örgütü değilse çoğunlukla erkekler yönetici mesela oralarda” diyor. İnsani yardım alanında da erkeklerin daha yoğunlukla çalıştığını “alan el-veren el”in yarattığı güç ilişkisinin onların bu alanda çalışması için neden sunduğunu düşündüğünü söylüyor. “Zaten sivil toplumda daha çok kadınlar çalışıyor meselesi üzerinden düşündüğün zaman. Yani toplumda gerçekten itibarsız bir alan olarak görülüyor. Değersizleştirilebiliyor yani. İtibarsız her alan kime aittir meselesi yani daha az kim güçlüyse ona ait meselesi gibi bir taraftan gerçekten” diyor.

Bu anlatılar, hak temelli STK’larda çalışan kadınların deneyimlerinin homojen bir bütünlük arz etmediğini, aksine sınıfsal, etnik, kültürel ve toplumsal dinamiklerin şekillendirdiği farklı güç ilişkileri ve duygulanımsal alanlarla kesiştiğini gösteriyor. STK’ların profesyonelleşmesi, belirli bir dil, uzmanlık ve ağ ilişkileri üzerinden kurulan bir kapalı alan yaratırken, bu alanın dışına itilme korkusu, yetersizlik hissi ya da aidiyet kaygıları gibi duygular çalışanlar için belirleyici olabiliyor. Özellikle STK’lardaki seküler, orta sınıf ve eğitilmiş çalışan profili, Kürt kadınlar gibi farklı kimliklerden gelenler için ek baskılar yaratabiliyor.

Öte yandan, sivil toplum alanının itibarsızlaştırılması, buradaki emeğin görünmezleşmesini beraberinde getiriyor. Kadınlar, özellikle erkeklerin yönettiği kurumlarla temas ettiklerinde,

yaşlarına ve cinsiyetlerine yönelik küçümsenme ya da taciz gibi davranışlarla karşılaşabiliyor. Bununla birlikte, STK'ların içindeki güç dinamikleri, belirli kişilerin alan içinde daha çok korunması, eleştiri mekanizmalarının işlemez hâle gelmesi gibi sorunları da beraberinde getiriyor.

Hak temelli STK'lar kadın çalışanlar için belirli bir dayanışma ve mücadele alanı sunarken, aynı zamanda dışlayıcı yapılar üretebiliyor ve toplumsal hiyerarşilerden azade değil. Profesyonelleşmenin, fon bağımlılığının ve alan içi elitleşmenin yarattığı gerilimler, kadınların bu alandaki emek pratiklerine doğrudan etki ediyor. Bu nedenle, STK'ların sadece savundukları haklarla değil, kendi iç yapılarındaki iktidar ilişkileriyle de yüzleşmeleri, feminist hareketin uzun süredir dile getirdiği eleştirileri dikkate almaları gerekiyor.

5.3 STK'ların Devlele İlişkileri ve STK'larda Çalışan Kadınların Politik Tutumları

Bu bölümde, hak temelli STK'ların devlele kurduğu ilişkilerin farklı boyutlarını ele alacağım. Devletin bu alana yönelik politikaları, sivil toplumun faaliyet alanını nasıl belirlediği ve sınırlandırdığı, çeşitli uygulamalarla STK'lar üzerinde nasıl bir baskı kurduğu ya da bu alanı nasıl şekillendirdiği üzerinde duracağım. Aynı zamanda, görüştüğüm çalışanların, çalıştıkları STK'ların devlele nasıl bir ilişki kurması gerektiğine dair görüşlerini, bu ilişkinin sınırlarını nasıl tarif ettiklerini ve devlele yakınlık ya da mesafenin sivil toplumun bağımsızlığı açısından nasıl anlamlar taşıdığını tartışacağım.

Bunun yanı sıra, STK çalışanlarının kendi politik duruşlarının, çalıştıkları kurumlarla ne tür bir mesafe yarattığını ve bu mesafenin neye göre belirlendiğini ele alacağım. Çalışanların bireysel politik duruşlarının kurumsal yapı/kurumlar arası ilişkiler içindeki hareket alanlarını nasıl şekillendirdiği, STK'ların kendi içlerinde ne kadar politikleştiği ya da bu politikleşmenin çalışanlar tarafından nasıl değerlendirildiği gibi sorulara odaklanacağım. Çalışanların hak temelli STK'larda profesyonelleşme süreçlerine, gönüllülük ve aktivizm ile kurdukları ilişkiye ve bu kavramların iç içe geçiş biçimlerine dair düşüncelerini inceleyeceğim. Ücretli emek ile politik mücadele arasındaki gerilimleri nasıl deneyimlediklerini ve bu gerilimlerle nasıl baş ettiklerini takip edeceğim.

Ayrıca, emek ilişkilerinde karşılaştıkları hak ihlallerine, iş güvencesizliğine, düşük ücretlere, fazla mesailere ya da sosyal hakların eksikliğine dair ihlaller karşısında nasıl mücadele

ettiklerini ve ne tür dayanışma ağları oluşturdıklarını analiz edeceğim. Bu mücadelelerin ne kadar kolektif ve örgütlü olduğu, bu ağların nasıl şekillendiği ve sınırlılıklarının neler olduğu gibi sorulara odaklanacağım. STK'larda çalışanların kendi emek mücadelelerini genişletebileceğini düşündükleri araçları ve tahayyül ettikleri yolları da irdelleyeceğim. Mevcut koşullar içinde daha dayanışmacı, güvenceli ve hak temelli bir çalışma ortamının (daha genelde toplumsal hareketlerin de) nasıl yaratılabileceği konusunda dile getirilen önerileri ve değişime dair olanakları inceleyeceğim.

5.3.1 Hak temelli STK'ların devletle ilişkileri

STK'ların devletle ilişkileri söz konusu olduğunda sosyal politikaya dair görevleri paylaşımları, istişare ve uzlaşma alanları, ilgili mevzuat, siyaset, otoriter uygulamalar ve bu uygulamalara karşı çıkışlar bir arada var olur. Bu bölümde Türkiye'nin hak temelli STK'lar nezdindeki güncel durumu ile görüşmelerde bahsi geçen temalar üzerine konuşulanları birlikte tartışacağım.

2018 yılında yayımlanan *Kalkınma Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları: Özel İhtisas Komisyonu Raporu*'nda Türkiye'deki sivil toplum unsurlarına dair yapılan hukuksal düzenlemelerle ilgili şöyle söyleniyor: “Türkiye’de STK’lar ortak bir kavramsal bir tanımlamaya ve kapsama sahip değildir. STK’larla ilgili Medeni Kanun, Türk Ceza Kanunu gibi birçok yasal düzenlemede hükümler olmakla birlikte doğrudan STK’lara ilişkin bütüncül ve demokratik bir yaklaşımla kapsamı, hukuki statüleri, kurumsal yapıları, faaliyetleri, gönüllüleri, kamu kurumlarıyla ve diğer yapılarla ilişkileri, finansal kaynakları gibi hususları düzenleyen bir çerçeve yasa bulunmamaktadır” (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 46).

Daha önceki bölümlerde de bahsettiğim gibi Türkiye’de, “dernekler, dernek şube veya temsilcilikleri, federasyonlar, konfederasyonlar, merkezleri yurt dışında bulunan dernekler ve vakıflar ile diğer kâr amacı gütmeyen kuruluşların Türkiye’deki şube veya temsilciliklerinin yasak ve izne tâbi faaliyetlerini, yükümlülüklerini, denetimlerini ve uygulanacak cezalar ile bunlara ilişkin diğer hususları düzenleme” amacı güden bir “Dernekler Kanunu” bulunuyor. Fakat bu kanun hem sadece “dernek” statüsündeki STK’ları kapsıyor hem de yapısal unsurlar ve sivil alandaki ilişkilerden çok denetime, izinlere, yasaklara ve cezai düzenlemelere odaklanıyor. Dernekler Kanunu’ndaki bu bakış açısının

hak temelli muhalif STK'lar ile devlet arasındaki ilişkilerde de görünür olduğunu fark edebiliyoruz.

İkinci bölümde tartıştığım, STK'ların hizmet temelli ya da savunuculuk temelli faaliyetler yürütmesine dair ayırım ve pratikler görüşmelerde de vurgulandı. STK'ların en temel işlevlerinden birisi olarak tanımlanan savunuculuk ve kamu politikalarını etkileme vasfı ile sosyal politikaların sınırlılığı nedeniyle hizmet sağlayıcılık görevini üstlenmek arasında salınma hâli, üzerine tartışılan konulardan birisiydi. Zeynep, hak temelli yaklaşımın ne olduğuna dair konuşurken, STK'nın kimlerle ya da kimlere yönelik çalışıyorsa o grubu özne olarak görüp görmediği, ilişkili olan toplumsal sorunun kaynağını nerede gördüğü gibi meselelerin önemini ortaya seriyor. Bu çalışmaları sürdürürken esas amacın ne olduğunun da iyi belirlenmesi gerektiğinden, kamu kurumları ve yerel yönetimlerle ilişkiler kurmak gerektiğinden bahsediyor:

Yaptığı işleri, kimlerle birlikte çalıştığını, kimlere yönelik çalıştığını ve bunları anlatırkenki her şey aslında o yaklaşım bunu belirliyor. Yani birlikte çalıştığı, çalışma yürüttüğü grupları nasıl anlatıyor? Gerçekten bir özne olarak görüyor mu? Sorunu nasıl tanımlıyor? Bu sorunu işte daha böyle o kişilerin belli becerileri olmadığı için yaşanan bir sorun diye mi tanımlıyor? Toplumsal bir sorun ve onların aslında hakları olan bir şeye erişemedikleri ve bunu kolaylaştırmak için bir araç olarak mı tanımlıyor? İşte ilelebet bu işi kendi yapmak ve bunun için büyük bir kurum olmak gibi bir şey mi var? Yoksa aslında bunun yaptığı işin, modelin, uygulamanın, hizmetin kamu kurumları tarafından yapılması için de bir planı var mı? Bunun daha dönüştürücü etkisi olması için başka kurumlarla, kamu ile yerel yönetimlerle ilişkileri var mı?

Özellikle muhalif ve küçük ölçekli STK'ların hizmet verme ve savunuculuk faaliyetleri sıklıkla birlikte var oluyor. Bu tez için görüşme yaptığım kadınların çalıştığı STK'larda da - bazen ibre bir taraf lehine daha fazla kırılrsa da- durum benzerdi. Hizmet verme faaliyetinin içeriği ise çalışılan alana göre farklılık gösteriyor. Fakat STK'ların hizmet veren kurumlar olarak işleminin handikapları, hem devletin yerine getirmediği sosyal hizmet sorumluluklarını gizleyen bir faktör hâline gelebilmesinde, hem de önceki bölümde de bahsi geçtiği üzere, verilen hizmetin oldukça sınırlı olmasında görünür oluyor.

Arjîn, STK'ların en iyi işleyenlerinin “politika da” üretenler olduğunu söylüyor. “Hani sivil toplumun sosyal devlet ile ilişkisi, oranın çözülmesi, oranın hiç olmaması bir yandan. Zaten

oradan bir şey beklemiyor” diyor ve kendilerinin de oldukça sınırlı bir şekilde hizmet faaliyetleri yürüttüğünü düşündüğünü söylüyor:

Yani yaptığımız faaliyetlere genel olarak sivil toplumda baktığım zaman yani diyorum iki paket makarna alsak Tarlabası’nda dağıtsak bu fonları daha çok faydası olurdu. Hani sürekli çalıştay yapıyoruz, sürekli yani mesela şundan bahsediyorum, küçümsemiyorum ama yani raporlara, verilere baktığımda sivil toplumun zaten Türkiye’deki tabana etkisi çok az. Bir de bizden donörler sadece şey istiyor yani buluşma, çalıştay, workshop, atölye, rapor...Yabancılaşıyorsun. Ben ne yapıyorum gibi. Çok çalışıyorum ama ben neden birinin derdine deva olamıyorum hâlâ? Yani hiçbir şey yapmıyoruz değil tabii ki. Dernek, danışmanlık veriyor, hukuki destek veriyor, en azından avukat veriyor, psikolog veriyor falan. Ama yeterli değil. Tam o sırada öldüren başka gündemler var sokakta.

STK’ların bu biçimde hizmet işi yapmadığı ve kamu ile yerel yönetimlerin sosyal hizmete dair sorumluluk aldığı bir olasılıktan bahsediyor: “Hani biz yine var olurduk ama gerçek anlamda aktivizm yapardık. Yani savunuculuk yapardık. Bu işin politikasını üreten yerler olurduk. Belediyeler bize geldiğinde onlara söylüyoruz, biraz işleri bölüşsek mi acaba? Hani bunlar aslında sizin işiniz ya”.

Görüşmecilerin çalıştıkları STK özelinde devletin nerede konumlandığı/konumlanması gerektiği ideolojik olarak da tartışılan bir mesele oldu. Mesela eğitim alanında faaliyetler yürüten bir STK’da çalışan Meryem, “hâkim ideoloji”yle nasıl bir mesafe kurduklarını sorguluyor ve bunu “kamunun açığını kapatmak” olarak tanımlıyor:

Bazı zamanlarda ama böyle hani hâkim ideolojiyi destekleyen bir yere geliyor mesela bunun içime sinmediği yerler çok oluyor çünkü müfredata bir şey söylemiyor oluyoruz günün sonunda. Bizim işte amacımız kamunun kullanabileceği içerikler geliştirmek. En sonunda kamunun açığını kapatmaya çalışıyoruz sürekli hani onun kendini düzeltmesine çabalamak değil de onun kullanabileceği şeyleri üretmekte buluyoruz çıkışımızı. Bu mesela bir sorun bence ama öyle bir kolektif şey oluşturmuş durumda ki yani ben bunu bir yönetici olarak ters görsem de şu an buraya ben şey yapamam yani ortak bir şey başka bir şey var dolayısıyla hani benim de içinde bulunabileceğim bir şey yaratıyoruz yani.

STK’ların devletin politika yapma süreçlerine katılımı ya da başka bir ifadeyle devletin politikalarının/yasalarının toplumcu ve eşitlikçi bir şekilde kurulmasına dair müdahale imkânları son yirmi yıl içinde hayli farklılaştı. Hak temelli STK’ların sayısının artması, alanın genişlemesi söz konusu olduğunda mihenk taşı olarak ortaya konan 2000’lerin başı,

demokratikleşme biçiminin kendisi tartışmaya açık olsa da “demokratikleşme”ye dair söylemlerin sıklıkla dile getirildiği yıllardı. İkinci bölümde ayrıntılı bir biçimde ele aldığım bu genişleme süreci ve sonrasındaki dönüşüm, hükümetin STK’ların devletle ilişkilerine ve kamu politikalarına “kimin, ne kadar dahil” edilebileceğine dair söylemiyle ve yaptırımlarıyla da takip edilebilir.

12 Ocak 2011’de, Recep Tayyip Erdoğan, STK’ların anayasa yapım sürecine katılması için bizzat çağrıda bulundu: "Anayasa sadece uzmanlar tarafından yazılmayacak. Toplumun birçok kesimi yer alacak. STK'lar, gençlik ve kadın örgütleri, sendikalar, ekonomistler ve sosyal bilimciler bu anayasayı yapacak. Mümkün olan en geniş katılımı sağlayacağız... Şu anda STK'ların rolüyle ilgili bazı girişimler var. Bununla gurur duyuyoruz ve bu girişimleri destekliyoruz. Açık ve kısa, demokrasiyi, özgürlüğü ve hakları hedef alan ve ilerleten bir metin hayal ediyorum". Daha katılımcı bir anayasa yapım sürecini hedeflediği söylenen bir “Anayasa Uzlaşma Komisyonu” kuruldu. Ekim 2011 ile Mayıs 2012 arasında, komisyon siyasi partiler, üniversiteler ve 39 meslek örgütü ve 79 sivil toplum platformuyla toplantılar düzenledi. Ayrıca, 64 bin yorum komisyona e-posta ve komisyon web sitesi aracılığıyla gönderildi; bunların 440’ı STK’lardan geldi (Özçetin ve Özer, 2015). Ne yazık ki, Anayasa Yaklaşım Komisyonu, siyasi çıkmazın bir sonucu olarak 25 Aralık 2013’te resmen feshedildi. Sivil toplumun anayasa yapım sürecine katılma isteğine rağmen, siyasi partiler yeni bir anayasal düzen için bir temel oluşturacak bir diyalog ortamı oluşturamadı. Ancak bu vakaların hemen hepsinde, hükümet STK’ların pozisyonlarını ve bakış açılarını dikkate aldığını iddia etmesine rağmen, STK’lar çoğunlukla yasa yapım süreçlerine katılımlarının yalnızca görünüş amacıyla olduğunu iddia ettiler.

Feminist hareket ve kadınların yasalara ve politikaya müdahale talepleri söz konusu olduğunda AKP, özellikle iktidardaki ilk döneminde, diyaloga girme eğilimi gösterdi, fakat, kadın hakları örgütleriyle ilişkilerinde ve bu örgütlerin taleplerine ilişkin politika tercihlerinde de dalgalı bir eğilimi oldu (Coşar ve Yeğenoğlu, 2011). Cinsiyete duyarlı politikalar arasında, Türk Ceza Kanunu’ndaki (2004) reform, 50.000’den fazla nüfusu olan belediyeleri kadın sığınma evleri açmaya mecbur eden Belediyeler Kanunu’nda yapılan değişiklik (2005) ve Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar Komisyonu’nun (2009) kurulması sayılır. AKP’nin sivil toplumla iş birliğine yönelik tercihi, giderek “piyasa

güçleriyle iş birliği” anlamına geldi ve feminizme karşı açık ve dolaylı karşı çıkışlar gittikçe daha görünür olmaya başladı (age).

Türkiye'deki feminist hareketinin güçlü ve aktif olduğu, karar alma süreçlerine dahil olmak için devletle bağlantılar kurduğu, ideolojik farklılıklarına rağmen şiddet gibi kadın sorunlarında ortaklaştığı ve dış ağlarla ulusötesi bağlantıları kullandığı durumlar tarihsel olarak takip edilebilir (Boşnak, 2015). İkinci bölümde de vurguladığım gibi feminist örgütler, Osmanlı Dönemi de dahil olmak üzere hak talep ettiler ve başarılı kazanımları haiz oldular. Medeni Kanun ve Ceza Kanunu reformlarında sağlanan toplumsal cinsiyet eşitliği, nafaka, cinsel suçlar ve kürtaj gibi alanlardaki mücadeleyi değişen koşullara rağmen devam ettirdiler (KİH, 2024: 17). Bade, STK’ların bugün devletle ilişkilerinde eskisi kadar muhatap bulamadığını söylüyor, değişen siyasi durumla beraber devlet kurumlarında hiyerarşinin fazla ve bürokrasinin kuvvetli olmasının STK’lar için durumu zorlaştırdığından bahsediyor:

Bence sivil toplum Gramsci diyor ya *Battleground* diyor ya oraya hani bir şey alanı, kavga alanı toplum ve devlet falan yani şöyle devletle her türlü bence bir interaksiyon olması gerekiyor. Bir diyalog olmak zorunda. Eğer karar alma, karar vericilere yönelik bir şey yapıyorsak, eğer bir şey değiştirmek istiyorsak onun karar vericisiyle olabildiğince mümkünse diyalog ortamının sürdürülmesi önemli bir şey. Ama şey değişik işte eskiden mesela 10 yıl önce çok daha fazla muhatap bulabiliyorlarken mesela feminist örgütler artık çok daha az buluyor belki de hiç bulamıyorlar falan.

2011’den itibaren, yani AKP’nin üçüncü iktidar döneminde otoriter vehçesi daha görünür olmaya başladı ve AKP’nin sivil topluma ve özellikle de kadın örgütlerine verdiği destek açık bir biçimde sınırlı ve ideolojik hale geldi. Sivil toplum örgütlerini kendi politikalarını meşrulaştırmak için araçsallaştırdı ve ‘sınıf ve cinsiyet temelli, radikal ve/veya marjinal görülen örgütleri dışlayarak seçici davrandı’ (Coşar ve Yücesan-Özdemir, 2012: 298; akt: Keysan, 2019: 8). AKP, beş İslami hayır kurumuna elde edilmesi çok zor olan ‘kamu yararına örgütler’ statüsü verdi ve AKP’nin çok sayıda hayır kurumuyla yakın ilişkisi, bu kuruluşların kendilerine yapılan bağışlar için vergi muafiyeti avantajları talep etmelerini sağladı (Ketola, 2011: 7; akt: Keysan, 2019). AKP hükümeti, bu dönemde sayıları ve etkileri artan bazı hükümet yanlısı kadın örgütleriyle onları politika yapma toplantılarına davet ederek yakınlığını arttırdı, bununla birlikte özellikle beden ve cinselliğe dair daha “radikal görüşlere” sahip olanları marjinalleştirdi (age).

Hükümetin, STK'lara ve daha genelde toplumsal hareketlere dair müdahalesi tabii ki yalnızca feminist örgütlenmeler ve feminist hareket ile sınırlı değildir. 2010'lu yıllar, özellikle 2013'teki Gezi Parkı Eylemleri ve 2016'daki darbe girişiminin ardından, insan hakları savunucuları ve hak temelli örgütler için daha zorlu bir döneme dönüştü. Sürekli uzatılan olağanüstü hâl uygulamaları, hükümetin ifade ve örgütlenme özgürlüğünü kısıtlamasına ve şiddet ile baskıyı, özellikle Kürt bölgelerinde, meşrulaştırmasına zemin hazırladı. Kayyum atamaları, hukuksuz tutuklamalar ve kadın örgütleri başta olmak üzere hak temelli çalışan birçok örgütün kapatılması, bu dönemde sıkça başvurulan yöntemler hâline geldi. Ayrıca, hak savunucularını hedef alan saldırgan dezenformasyon kampanyalarının yaygınlaşması, bu baskıyı daha da derinleştirdi (KİH, 2024: 17).

Bugün, Türkiye'de muhalif toplumsal hareketlere temas eden birçok örgüt, sansür ve oto-sansür sebebiyle görünmez hâle gelme, kapatılma tehdidi ve çeşitli yıldırma hamleleriyle mücadele ediyor (Yabancı, 2019; Kaya ve Ögünç, 2020). Devlet bu baskı araçlarını çeşitli yasalarla temellendirmeye çalışıyor. Aralık 2020'de TBMM'de kabul edilen ve ardından yasalaşan *Kitle İmha Silahlarının Yayılmasının Finansmanının Önlenmesine İlişkin Kanun*, STK'ların çalışmalarını tehdit eder nitelikte olmaya devam ediyor. Yasa, sivil toplum örgütlerinin yönetim kurullarında bulunan üyelerini görevden alma ve aynı zamanda kurumları kapatmayı da mümkün kılıyor ve "Terörle Mücadele Kanunu" uyarınca "hakkında soruşturma açılan bir sivil toplum çalışanı ya da yönetim kurulu üyesi nedeniyle derneğin yönetimine el konulmasını kolaylaştırıyor" (Gülen, 2021). Yasa aynı zamanda İçişleri Bakanlığı'nı ve STK'ları denetleme görevinden sorumlu kılıyor ve "gerek gördüğü durumlarda" kamu görevlilerine denetim yapma yetkisi veriyor (age: 24).

Bu yasaların bir yenisine dair teşebbüs 2024 yılı içinde gerçekleşti. STGM ve birçok sivil toplum aktörü, Meclis Adalet Komisyonunda 23 Ekim 2024 tarihinde kabul edilen Türk Ceza Kanunu'nda "Devletin güvenliği veya siyasal yararları aleyhine suç işleme" adı altında yeni bir suç tanımlayan teklifin kabul edilemez olduğunu belirtti. STGM, yasaya dair yayımladığı metinde yasanın, "Türkiye'de halihazırda son derece sorunlu olan ifade özgürlüğünü bir kez

daha evrensel insan hakları ölçütlerinin çok gerisine sürüklenme riski taşıdığına” dair kaygılarını ifade etti.⁴⁷ Yasa, sivil toplumdan gelen tepkiler sonucunda geri çekildi.

Hande Gülen (2021), sivil toplumda çalışan kadınlar ve LGBTİ+lar ile konuşarak yazdıkları raporda şöyle söylüyor:

Son yıllarda sokak hareketliliklerinin ve örgütlenme özgürlüklerinin giderek imkânsız hale gelmesiyle sivil toplum, hak savunuculuğu açısından daha güçlü imkânların olabileceği bir alan olarak öne çıkmaya başlamıştı. Uzun zamandır varlığını devam ettiren kurumların yanı sıra, kurumsal akademiden dışlanan akademisyenler ve araştırmacılar, yeni kuşak kadın, non-binary ve LGBTİ+ özneler, feministler ve farklı alanlardan gelen hak savunucuları da sivil alanda var olabilecekleri kurum, dernek ve vakıflar aracılığı ile politika yapma araçlarını ve var olma alanlarını genişletme çabasındalar. Yeni alanlar açılırken bir yanıyla da sivil alanın tümüne yönelen baskı mekanizmaları neticesinde ayakta kalmaya yönelik bir koruma mekanizması öne çıkıyor. Geçmiş yıllara kıyasla kalıcı mekanizmaların, yasal taleplerin ve ihlallerin belgelenerek kamuya duyurulması gibi işlevlerin yerini bugün sivil toplumun sahip olduğu meşruiyet zeminlerini kaybetmemesine yönelik uğraşlar almış durumda.

2016’daki OHAL sonrası sivil topluma yönelik uygulamalar STK’lara yönelik olarak sıklaşan denetimleri beraberinde getirdi (age: 24). Güvenlik sebebiyle, derneklerin ofisinin nerede olduğunun kamuoyundan gizlemek durumunda kalması ve çalışanların politik risk altında çalışmaya devam etmesi STK’larda çalışmanın görünümünü de değiştiriyor. 2016’dan itibaren artan baskı görüşme yaptığım kadınlar tarafından da bir dönüm noktası olarak tarif edildi. Aysel, “Çalıştığım kurum yedi yıldır risk altında bir kurum. Ve bazen bu çok yükseliyor. Bazen hani biraz daha uykuda gibi gidiyor. Davalar açılıyor sürekli” diyor. Ada da uygulamaların belirsizliğinin yarattığı kaygıdan bahsediyor ve esas olarak kendisi için değil, birlikte çalışmalar yürüttükleri kişilerin başına bir şey gelmesinden endişe duyduğunu söylüyor:

Yani ne bileyim tamamen yasaklasalar ve onların sınırlarını bilsek bir şekilde yani yine daha kötü olur ama aynı zamanda daha şey olur yani hareket etmek daha kolay olur. Bir veri tabanımıza karşı mesela dava açıldı kapatmak zorunda kaldık yani bir sürü şeyimiz şu anda kapalı, yayında

⁴⁷

<https://www.stgm.org.tr/stgm-yonetim-kurulundan-turk-ceza-kanununa-iliskin-kanun-teklifine-dair-aciklama>

değil çünkü dava açıldı şimdi onları yeniden gözden geçirip yeniden açmayı planlıyoruz ama o gerçekten şey gerektiriyor yani devamlı bir yayın yapacaksa etkinlik yapacaksa en kötüsünü düşünmek... Yani en azından benim açımdan çok büyük sorun yok yani bir başıma bir şey gelecek konusunda çok bir endişem yok yani gelirse gelir, bu işi yaparken sonuçta belli bir riski bilinçli olarak alıyorum. Ama o yaptığımız iş bir şekilde ya birlikte çalıştığımız gençlerin ya o sahada görüştüğümüz aileleri, özneleri etkiler diye endişeleniyorum.

Zeynep, bu yaşananları “bir kayıp” olarak adlandırdı ve bunu birlikte konuşmaya dair ihtiyacının en temel gündemlerinden biri olduğunu söylüyor. Hem tezde şimdiye kadar üzerinde durulan bakım alma/verme olanaklarıyla hem de bu sürecin sivil toplum alanına dair inancını, motivasyonunu, dolayısıyla bu alanda çalışmakla kurduğu ilişkiyi nasıl değiştirdiğinden bahsediyor:

O yüzden bakım deyince bence ihtiyacımız olan bakım şeylerinden bir tanesi bu. Biz bence kayba dair hiç konuşmadık. Konuşmuyoruz. Yani benim yaşadığım bu kayıp hissini bence bir sürü insan yaşıyor. Bunu ben tek başıma kalınca depresif bir hale çeken nostalji şeklinde yaşıyorum. Ah şöyle yani saçma sapan şeyleri izliyorum. Eski dizi, film, belgesel falan. Ah ne şeydi falan gibi ve bu beni depresif bir hale sokuyor. Onun dışında da gerçekten Titanik'in çalgıcıları gibi hiçbir şey yokmuş gibi fon vermeye, hiçbir şey yokmuş gibi proje yazmaya, hiçbir şey yokmuş gibi eğitim yapmaya devam ediyoruz. Ama orada konuşmamız gereken bir kayıp var. Biz bir kayıp yaşadık ve yaşıyoruz hâlâ, gitgide daha fazla. Yani bu hareket içinde olmakla, bir şeyi dönüştürmeye dair bir umut görmekle telafi edilmiyor, bunun talan edilmesinin kaybı var. Benim mesela ihtiyacım olan bakım deyince en önemli şeylerden biri bununla birlikte yüzleşmek, ağlamak. Arkadaşlarımız tutuklandı, tutuklanacakları için bu ülkeden gitmek zorunda kaldılar. Benim bununla ilgili ağlamaya ihtiyacım var. O günleri ben unutmak istemiyorum ama kendi başıma kaldığımda bu bende sadece depresif bir duygu yaratıyor. Ağlıyorum kendi başıma, kapanıyorum, uyuyorum. Bu. Sonra da hiçbir şey yokmuş gibi işte yeni fon duyurusu diye şey yazıyorum yani samimi de değil bence ve insanın içiyle yaptığı iş arasındaki mesafe artınca o samimiyet olmayınca bence insanlar da gitgide daha az motive oluyorlar. Daha böyle, ya bu benim işim tamam diye görmeye başlıyorlar. Sınırları korunmak adına iyi bir şey olabilir bu ama sivil toplum için de bence insanların kendisi için de iyi bir şey değil gibi geliyor.

Türkiye’de hak temelli STK’ların devletle ilişkisi, yalnızca yasal çerçeveler ve mevzuatlarla değil, aynı zamanda siyasal iktidarın bu alanı nasıl şekillendirdiği ve sınırlandırdığıyla da belirleniyor. Ancak bu süreç, özellikle AKP’nin otoriterleşme eğilimiyle birlikte, devletin STK’ları bir meşruiyet aracı olarak kullanmak istemesi ve muhalif yapıların sistematik baskılarla karşı karşıya kalması nedeniyle giderek zorlaşıyor.

Görüşmelerde, STK’ların devletin yerine getirmedığı sosyal hizmetleri üstlenmek zorunda kalmasının yarattığı çelişkiler de tartışıldı. Devletin sosyal politika alanındaki yetersizliği, STK’ların hizmet sağlayıcı konumuna itilmesine neden olurken, bu durum devletin sorumluluklarını görünmez hâle getirebiliyor. Aynı zamanda, STK’ların politika üretme ve savunuculuk yapma kapasiteleri, bu hizmet odaklı yapının gölgesinde kalabiliyor. Görüşmeciler, kamu kurumları ve yerel yönetimlerle kurulan ilişkilerin zorunluluğuna vurgu yaparken, bu ilişkileri kurmanın da giderek zorlaştığından bahsettiler. Son yıllarda, STK’ların devletle ilişkisinde belirleyici olan en önemli faktörlerden biri, hükümetin giderek daha seçici bir sivil toplum anlayışı benimsemesi oldu. Feminist hareket ve insan hakları örgütleri, devletle diyalog kurma kanallarının daraldığını, karar alma süreçlerine dahil edilmenin giderek daha imkânsız hale geldiğini ve siyasi baskıların arttığını belirtiyor. İktidar, bir yandan kendisine yakın STK’ları güçlendirirken, diğer yandan muhalif örgütleri kriminalize etmeye, yasal düzenlemeler ve bürokratik engellerle hareket alanlarını daraltmaya devam ediyor. Bu baskılar, hak temelli çalışan kadın örgütleri için de belirleyici bir zorluk olarak öne çıkıyor.

Artan denetimler, fon kaynaklarına getirilen kısıtlamalar, kapatılma ve yargılanma tehditleri, çalışanların hem yaptıkları işleri hem de kişisel güvenliklerini risk altına sokuyor. Bu süreç, yalnızca pratik zorluklar yaratmakla kalmıyor; aynı zamanda motivasyon kaybı, tükenmişlik ve toplumsal dönüşüme dair umutların azalması gibi duygusal sonuçlar da doğuruyor. Görüşmecilerin pek çoğu, STK’larda çalışmanın politik ve kişisel anlamını sorgularken, bu alana dair duydukları aidiyetin giderek zayıfladığını ifade ediyor. Özellikle, çalışma hayatlarının giderek daha fazla bir “hayatta kalma” çabasına dönüşmesi, sivil toplumun içinde bulunduğu genel kaybın da bir yansıması olarak tanımlanıyor.

Öte yandan, baskıya karşı direnç göstermek, sivil toplum içinde dayanışma mekanizmaları kurmak ve yeni mücadele yöntemleri geliştirmek üzerine de yoğun bir üretim söz konusu. Görüşmeciler, STK’ların savunuculuk ve hizmet verme arasında sıkışmadan, toplumsal hareketlerle daha doğrudan ilişkilenebileceğini vurguluyor. Türkiye’deki hak temelli STK’lar, devletle kurdukları ilişkiyi yeniden tanımlamak zorunda kalıyor. Bir yandan devletin baskıcı politikalarına karşı dayanıklılık geliştirmek, diğer yandan toplumsal dönüşüm alanlarını genişletmek gibi çifte bir sorumluluk taşıyorlar. Ancak artan baskılar ve

tükenmişlik duygusu, bu mücadelenin sürdürülebilirliği açısından bir eşikte olduğunu da gösteriyor. Bu nedenle, sivil toplum unsurlarının yalnızca devlete karşı değil, aynı zamanda kendi iç yapılarında da yeni bir dayanışma ve mücadele biçimi inşa etmeleri gereğinin kaçınılmaz olduğu bir dönemde olduğumuz görülüyor.

5.3.2 STK’ların politik imkanları ve iç içe geçen kavramlar

Aşağıda, görüştüğüm kadınların hak temelli STK’ları hangi sebeplerle politika üretmeye uygun bir alan olarak gördüğünü veya görmediğini tartışacağım. Bu tartışmada temel aldığım soru, bireylerin ve kurumların birbiriyle olan ilişkisi, karşılıklı tesirleri ve bu ilişkinin ne tür politik olanaklar veya sınırlamalar yarattığı olacak. Çalışanların, çalıştıkları yapılar içinde ne tür bir politika üretme ufku gördüklerini, hangi koşulların onları daha fazla etkileme gücüne sahip hissettirdiğini ve hangi yapısal engellerin onları sınırlandırdığını ele alacağım. Kurumsal yapıların değişim kapasitesi, çalışanların politika yapma süreçlerine katılım biçimleri ve bu alandaki mücadelenin nasıl şekillendiği üzerine görüşleri de ele alarak, STK’ların ne tür bir politik alan sunduğuna dair genel bir çerçeve çizmeye çalışacağım.

Bir yandan çalışanların politik imkânları nasıl tasvir ettiğine bakarken, bir yandan da gönüllülük, aktivizm ve profesyonellik gibi tezin farklı bölümlerinde tekrar eden kavramların bu bağlamda nasıl iç içe geçtiğini veya ayrıştığını tartışacağım. STK’larda çalışan kadınların emek süreçlerinde bu kavramların nasıl karşılık bulduğunu ele alacağım. STK’larda ücretli çalışan olmanın politika üretme kapasitesine ne tür bir etkisi olduğu ve bunun çalışanlar tarafından nasıl deneyimlendiği gibi meseleleri inceleyeceğim. Ayrıca, STK’ların politika üretme kapasitesinin bireysel motivasyonlar ve politik yönelimlerle nasıl kesiştiğini ve çalışanların bu alanda çalışma motivasyonları ile politika yapma olanakları arasında nasıl bir ilişki kurduklarını tartışacağım.

5.3.2.1 STK’larda politika yapılır mı?

Devletle ilişkisi bağlamında yukarıda değerlendirdiğim savunuculuk işlevinin politika üretmeye dair imkânlarını ve buna dönük eleştirileri, burada daha çok insan hakları mücadelesi ve toplumsal hareketler bağlamı ile tartışmak niyetindeyim. Görüşmecilerin STK’larda çalışırken aynı zamanda politik saiklerle orada bulunduğu ya da neden bulunmadığına dair emareler önceki bölümlerde de vardı. Bu bölümdeki anlatıları farklı

kılan şeyse, çalışanların STK'ları aynı zamanda politika üretebilecekleri bir yer olarak görüp görmediği ve bunun nedenleri.

Projecilik ve bu bakışın, toplumsal sorunların sosyal devletin gittikçe küçülmesine de bağlı olarak daha fazla geri çekilen sosyal politikalarla ilişkisini kurmak ve bunlara karşı çıkmak yerine, çözümleri “bir paket olarak” tanımlayıp bireysel olarak inisiyatif alınabilineceğine dair varsayımı STK'ların en çok eleştiri aldığı yerlerden birisi oldu (Bora ve Günal, 2002; Arı, 2018; Keysan, 2019). Nükhet Sirman bunu, “dikkati neoliberal politikalardan uzaklaştırıp bu politikalara uygun yeni öznellikler inşa etmek” olarak tanımlıyor (Sirman, 2006). Proje yapmanın toplumsal hareketlerin “geçer akçe” yöntemi olarak gittikçe daha fazla kabul görmesine dair eleştiriler görüşmeciler tarafından da sıklıkla dile getirildi. Örneğin Ece, “her şeyin fonlanabilir” olmasına dair eleştirisini sunuyor ve kişilerin de bu alanın içinde kaldığı sürece böyle bir bakış açısı “kazanmasını” -kendisini de dahil ederek- sorunsallaştırıyor:

Devrimciliği falan geçtim yani şu çok tehlikeli bir şey tehlikeliden başka kelime gelmiyor aklıma her şeyin ama her şeyin fonlanabilir olması bu dünyada ve bunun bir yeni sermaye pazarı olması. Bu artık yani verilerle falan her şeyle sabit yani her şeyin fonlanabilmesini istiyorlar... Maddi şartlar bilinci belirler diyorsak en temel kabulde senin içine girdiğin normallik senin bilincini belirleyecek ve sen yani o anlamıyla bir dernekte proje koordinatörü olmakla mesela proje yazarlığı bence o anlamda önemli bir eşik ve ben o eşiği de atladım artık tam bir foncuyum yani o göze bakabildim o gözle bakarken görüyorum artık kendimi “aa bunlar çok iyi proje olur” diyebiliyorum. Oysa orada fonla çözülemeyecek bir şey var ve sen bunu çok iyi biliyorsun.

Yukarıda da bahsettiğim, muhalif STK'lar için gittikçe artan riskin de STK'ların iç işleyişini tehlikeye atmamak, yönetim kurulu üyelerini ve derneğin geleceğini düşünmek gibi saiklerle STK'larda politika yapmaya dönük faaliyetleri kısıtlayıcı bir işlev bulabildiği çalışanlarla yapılan farklı görüşmelerde de ortaya çıkıyor. Gülen (2021), STK'larda çalışanlarla çalışan kadınlarla yürüttükleri görüşmelerden bir görüşmecinin söylediği şöyle bir anektodu aktarıyor: “Mesela ben bireysel olarak bazı eylemlere gitmiyorum. Başta aktivizm için kurduğumuz dernek için aktivizmimi daha az yapmak durumunda hissediyorum kendimi, daha riskli eylemlere gitmiyorum. Gerçekten şu an, bir dernek [üyesinin] gözaltına alınması, derneğin tamamını etkileyen bir şey haline geldi”.

Yasemin benzer bir kaygıyı kendisinin de yaşadığını dile getiriyor ve hatta bazı kurumların özellikle devrimcilerle ilişki kurmadığını, şiddet mağdurları ile çalışırken konuyu mümkün olduğunca bireysel bir mesele olarak ele almaya çalıştığını⁴⁸ söylüyor. Gizlilik konusunda da STK'lara güven duymasını engelleyecek paylaşımlarla karşılaştığını aktarıyor. Aşağıdaki alıntıda ise, “kimin bu alanda politik faaliyet yürüttüğünü düşündüğüne” dikkat çekiyor, yapılanların makro siyasetteki karşılığını sorguluyor:

Sadece şey kötü geliyor bana. O kadar senin vaktini alan bir şey dönüşüyor ki yani ben 5'te bitirdim gittim gibi bir şey olmadığı için gerçekten bir şey yapıyor hissediyor insan içinde. Yapıyor da zaten. Böyle bu yadsınabilir bir şey değil. Gerçekten yapıyor. Bir karşılığı da oluyor. Ama makroda hiçbir karşılığı olmuyor. Hatta zararı oluyor. Çünkü onun içinde bir şey yapan insanlar belki de gidecek başka bir yerde faaliyet yürütme ihtiyacı hissedeceklerdi. Ama Türkiye'de bir de yani gerçekten bu kadar örgütlenme özgürlüğün bu kadar ezildiği bir yerde ve çok absürt cezalarla yargılanma bir yerde daha risksiz olana gitmek ister zaten insan. Kimse bir gün uyanıp yani tamam ben bunu göze alıyorum diyemeyebilir. Diyemez bence zaten gerçekten bir gelenekten geliyorsun işte ya da mahalleden gerçekten ya da emekçi bir aileden geliyorsunuz ve bu çok yakıcı bir sorundur senin için. Ama bizim gibi daha orta sınıf, alt orta, orta sınıftan gelen insanlar için bence zor bir tercih ve karar bir yandan. O yüzden sivil toplum tam da bu insanların bir araya geldiği ve faaliyet yürüttüğü bir yere dönüşüyor. O yüzden ben olmaması gerektiğini düşünüyorum. Gerçekten olmaması gerektiğini düşünüyorum yani. Bunun hatta mücadelenin önünü kapatan ve onun böyle şey onun gelişmesini sürekli olarak engelleyen bir şey olarak görüyorum.

Çalışanların “maaş aldıkları” bir yerde kendini politika yapan kişi olarak da tarif etmeye dair mesafesi ve bunu anlamlandırmaya dair çabaları da görüşmelerde yer aldı. Emek süreçlerinde yaşanan, bu bölüme kadar ayrıntılı biçimde üzerinde durduğum yapısızlığa dair sorunlar ve işçi-işveren ilişkisinde ortaya çıkan karmaşa bu mesafeyi de etkiliyor, çalışanların politik olarak nerede durdukları ya da nereye ait oldukları gibi soruları görünür kılıyor. Arjîn buraya dair mesafesini ve kendi için belirsizlik yaratan durumları şöyle aktardı:

Ben örgütüm diye bir şeyden söz ettim ama şu anda başka bir feminist örgütü kastediyorum yani. İş arkadaşım da dedi ki burası da senin örgütün. Hayır dedim, burası benim işyerim. Bence para aldığın yer senin örgütün değil. Çünkü belli tanımsız ezilme biçimlerine maruz kalıyorsun orada.

⁴⁸ Yasemin'in bu fikri daha çok uluslararası STK'lar için geçerli, Türkiye İnsan Hakları Vakfı'nı (TİHV) bunlardan ayrı biçimde konumlandırıyor örneğin.

Bir yandan da orası senin tamamen iş yerin de değil. Çünkü yönetim kurulu üyeleriyle aynı sokakta işkence görebiliyorsun. Ya da işte genel koordinatör senin çok yakın arkadaşın ve akranın bir yandan. Ama bir yandan da o senin patronun gibi düşünmen lazım. Olabildiğince buraya böyle iş yerim gibi bakmaya çalışıyorum. Bu bana daha iyi geliyor. Hatta bu yüzden dışarıda örgütlendim yani.

İşin politika yapmayı kısıtlayıcı bir tarafı olabildiğinden bahsediyor: “Ben çok muhafazakâr bakıyorum da bu işe. Biraz politikaya, politika üretmeye ne kadar vakit ayırdığımla ilgili bir şey bence aktivist olmak. Mesela şu an yaptığımız konuşma politik, neden buraya zaman ayırmakta bu kadar güçlük çekiyorum?”

Peki, çalıştıkları STK’larda politik bir imkân da bulan kadınlar bunu nasıl gerekçelendiriyor? Görüşmelerde, bu alanda kalmaya ve çalışmaya devam etmeleri ile de ilişkilenen bu sorunun cevabının hem kitlesel toplumsal hareketlere olan inancın azalmasıyla hem de kişisel yaşantılarıyla ilişkilendiğini fark ettim. Zeynep, sokaktaki büyük toplumsal hareketleri gittikçe daha az görebilmenin yalnızlaştırıcı bir şeye dönüşebildiğinden bahsediyor ve yaptığı işe dair ancak bu hareketleri gördüğünde motive hissedebildiğini söylüyor: “İşte iyi ki bu kadınlar var dayanışma şeyi var. Onlarla birlikte olup gördüğün zaman motive olabiliyorsun. Ama hiç sokakta bir şey görmediğinde, büyük hareket bir şey görmediğinde o zaman diyoruz ki ne yapıyoruz ki yani. Bu da çok yalnızlaştırıcı, güçsüzleştirici bir şeye dönüşüyor”.

Nofa ie aynı soruyu kurumun içindeki politik farklılaşmalar ve ortaklıklar üzerinden düşünüyor ve farklı pozisyonlarda bulunmanın bunu nasıl etkileyebileceğini tartışıyor:

Örgüt deyince kim? Çalışanlar mı? YK mı? Gönüllüler mi? Kimin örgütü? Çünkü bence kendi içimizde de farkıyız. Belki de işte hiç oy kullanmayan da var. Hani oraya dair daha geri duran var, bilmiyorum. Mesela belki sadece öyle bir ayırım yapabilirim. Yani öte yandan çalıştığı kurumla bu motivasyon üzerinden ilişkilenen herkesin bir derdi olduğuna eminim mesela. Bu toplumsal cinsiyet üzerinden olabilir. İşte lubunyalık üzerinden olabilir. Kimliğe dair olabilir. Gerçekten bedene dair olabilir. Bir sürü şey olabilir. Ama hep bir dert. Bir derdimiz var ve ona dair çalışıyoruz. Belki orayı ortaklaştırabilirim. Ama bence hedeflediğimiz şeyler ayrışıyor. Birçok konuda. Yine şeyi de düşünüyorum. Birimiz mülteci olsaydık. Belki de çalışma alanlarımıza da o şekilde yön verecektik. Ve belki de başka bir çalışma biçimi olacaktı. Ya da çalışan diğer arkadaşlardan biri Arap olsaydı. Belki daha fazla Arapça konuşulacaktı. Ne bileyim daha fazla Arap olan arkadaşlarla iş birliği yapılacaktı. Belki de aktif çalışan insanların görüşleri

ve durdukları nokta biraz orayı yönlendiriyor gibi geldi bana. Ama hiçbir noktada o kadar tam tersi, zıttı bir yerde olduğumuzu düşünmüyorum.

Bireysel konumlanışların, tutumların ve pratiklerin yapıya nasıl etki edebildiği, bu tez için de önemli sorulardan biriydi. Bu tesirin açtığı imkânlar, olanakları ve sınırlılıkları görüşmelerde de konuşuldu. Çalışanlar farklı pratikleri ve tutumları içinde bulundukları yapılara taşıyabildiklerini söyledi (tabii yapı buna asgari düzeyde de olsa açıksa). Öte yandan kurumların “kemikleşmiş” yapıları olabildiğinden ve bunu dönüştürmenin güçlüğünden de bahsettiler. Eda, kendi üniversitesindeki hareketi ve feminist örgütlenmeden taşımaya çalıştığı pratikleri şöyle aktardı:

Ben mesela kendi üniversitemde örgütlenirken feminist bir örgütlenme pratiğine orada zaman zaman başvurduğumu hatırlıyorum. Yani tam aynı yapı olmuyordu tabii ki de ama. Ya özellikle daha çok toplu taciz konularında benim o tecrübem ortaya çıkıyordu. Ama yapısal olarak tam bir şey getirebiliyorum diyemiyorum yani masaya. Ama mesela şu süreçlerde benim çok işime yaradı yani. 4-5 tane taciz komisyonunu kuruldu.

Çalışanların “nasıl bir hayat yaşamak istediklerine” dair taleplerinin bu politik bağlamı kurmakta belirleyici unsurlardan birisi olduğunu fark ettim. STK’nın kendi politik hedeflerinin yanı sıra, kadınların bu yapıların içinde nasıl hareket ettiği ve bunu gündelik hayatlarıyla nasıl bağlantılandırırdıkları “ideolojilere dair mesafelerini” de kurguladıkları bir alana dönüşüyor. Örneğin Meryem, gündelik hayatta özlemini çektiği yakınlıkların bir benzerini içinde bulunduğu STK’da kurabildiğini söylüyor, bir yandan da “büyük ideolojilere” inancının nasıl zayıfladığından bahsediyor:

Yani gerçekten karşımda oturan insanla bir iletişim olmasını istiyorum yani çünkü anahtarı kapımın üstünde bırakabilmek istiyorum yani temelde böyle bir hayat istiyorum ve bu STK şeyinde de öyle yani ben güvendiğim bir ortamda güvendiğim bir çevrede yaşamak istiyorum yani hani insanların birbirini kovmadığı bir şehirde yaşamak istiyorum ve yani bunu şu an sadece ideoloji ile yapabileceğime inanmıyorum ne yazık ki. Evet yani hani feminizm dahil bu arada bu ideolojilere ve yani buraya bel bağlamak da istemiyorum. Yani hiçbir şey burada yaşadığım hayal kırıklığına benzemiyor. Ben ideolojimi de böyle kuracağımı düşünüyorum yani aslında hani o yakınlıklar olmadan olmaz.

Aysel, “Hani burada olmayı tercih ettim çünkü burası çoğunlukla kendimi ifade edebildiğim, ne düşündüğümü söyleyebildiğim, bazen beni de aşan, insanların olduğu bir masa. Dolayısıyla hani siyasi görüşüm deyip tek bir cümle sarf edemeyeceğim. Bu biraz hani sosyal

adalet etrafında hani şekillenen bir şey” diyor. Sarı ise politik kimliği ile işi arasındaki mesafeyi sivil toplum ve politika arasındaki ilişkiyle birlikte anlamlandırmaya çalıştığını söylüyor:

Şimdi o yani kendi politik kimliğim zaten benim yaptığım işe bir şekilde dönüştü. Yani bu ikisi arasında dediğim gibi hem yakın hem gergin bağlar vardır sivil toplumla politika arasında. Hangisi ne işe yarar ne kadar birbirine zarar verir ya da birbirini etkiler? Bu tartışmaları ben de yürüttüm. Hatta bunun üzerine yüksek lisans yapacaktım falan vazgeçtim. Ama yani şöyle söyleyeyim. Birbirini etkileyen alanlardı.

Görüştüğüm kadınların geçmiş yaşantıları, içinde büyüdükleri çevre ve şu an yaptıkları işin bunlarla ilişkisi de çalıştıkları alana atfettikleri politik imkânı belirleyen temalar olarak karşımıza çıktı. Ayşen, bir yandan sivil toplumda baskın olan “şiddetsizlik söylemine” o kadar da inanmadığından bahsediyor, “Demokrasinin her şeyi çözeceğine dair bir inanç var vakıfta genel anlamda. Ben demokrasiyi çok destekliyorum ama her şeyi çözeceğine inanmıyorum” diyor. Öte yandan eleştirileri ile birlikte, “toplumu etkileyecek tarzda birine yardım etmek” olarak tarif ediyor alandaki dinamiği. İçinde yetiştiği Alevilik kültürünün diğerkam bakışının onu bu alanda da olduğunu düşündüğü “diğer insanları düşünme” fikrine yakınlaştırdığını söylüyor:

Sivil toplum ilgimi çekiyordu ama böyle asıl işim terapiler. Bu para kazanmak için yapacağım zevkli bir iş gibisinden kafamdaydı. Ama şimdi STK dünyası bana gel diyor böyle, açmış kollarını. Çünkü aslında hayat hedeflerime baktığım zaman küçüklükten itibaren aldığım kültüre baktığım zaman, Alevilik kültüründen geliyoruz. Değişimi duyarak büyüdüm. Mademki ben bir insanım hani böyle. Şöyle şöyle yaparım. Diğer insanları düşünürüm. Bilmem ne olurum falan. Evet eleştirilir arka yapısındaki siyasi şeyi bilmem nesi falan ama burası çok tatlıymış falan gibisinden büyülendiğim bir an oldu. Eleştirilerim hiçbir zaman bitmiyor ama toplumu etkileyecek tarzda birine yardım etmek boyutu STK'larda var.

STK'larda var olabilecek politik imkanların ve faaliyetlerin “hangi koşullarda” daha sürekli ve tesirli olabileceğine dair tartışmalar da görüşmeciler tarafından yürütüldü. İlhan Tekeli, “sivil toplum kuruluşlarının en önde ayırıcı özelliklerinden birisinin açık ve belli bir konuda uzmanlaşmış (issue specific) olmaları olduğunu söyleyerek, bu özelliğin sivil toplum alanının iktidar oluşturmaya dönük, çatışmalı bir alan haline gelmesini engelleyeceğini öne sürmektedir” (Tekeli, 2004; akt: Yeğen, vd., 2009). Bu tür çalışmanın getirebileceği uzmanlaşma, profesyonelleşme, kendi çalışma alanına sıkışma, proje bazlı çalışmalar

yürütme gibi tezin içinde de üzerine düşünülen handikaplarla birlikte, “etki alanının daralması” (age) gibi olası sonuçları da tartışılır. Yeşim ise STK’ların çalışmalarının belli bir konuya odaklanmasının hem kurumun uzun süre ayakta kalmasını sağlayacağından hem de çalışanların emek süreçlerine doğrudan etkisi olduğunu düşündüğünden bahsediyor:

Yani sivil toplumu az çok tanıyan birisiyle konuştuğumuz zaman çok uzun süredir yani 20 yıldır, 30 yıldır ayakta kalan kurumlara baktığımız zaman hep şeyi görürüz mesela, hep bir konu üzerine çalışmış yani hep aynı mesele üzerine odaklanmış STK’ları. Bununla ilgili fon almış, bununla ilgili *networking* yapmış ve çok uzun süredir hayatına bu şekilde devam ediyor. Ya işte ben insani yardım da yapayım, ben göçmenle de çalışayım, ben kadın hakları da çalışayım gibi böyle dağıldıkça mesele oradaki çalışan esenliği de dağılmaya başlıyor bu sefer yani hani o şeyde... Çok küçük bir grupla, çok küçük bir aktiviteyle de aktivizm yapılabilir. Hak temelli çalışma ya da ne diyeceksek adına yapılabilir. Buna göre bütçelendirme yapılabilir, buna göre fon arayışına çıkılabilir. O yüzden biraz böyle çalışılacak alanın iyi tanımlanması gerektiğini düşünüyorum. Yani sırf o parayı, o kaynağı bulabilmek için biz bunu da yapalım, biz şunu da yapalım deyince gerçekten bu sefer hani iş çok, insan yok, para az falan gibi denklemler içerisine sokuyoruz kendimizi.

Feminist hareketin hem STK’ları hem de “hareketin adeta bağ dokusunu oluşturan, enformel, küçük ölçekli, profesyonelleşmemiş, kurumsallaşmamış ve daha spontane ve konu bazında hareket eden örgütlülükleri” bir araya getirme yolundaki imkânları nasıl artırdığı bu alana dair bilgi üretmek isteyen kişilerin gözünü çevirdiği bir bağlamdır (Çağatay, 2020). Bahsi geçen bu farklı yapılar belirli çelişkilerle, tereddütlerle ve ihtimallerle kesişip ayrışıyor. Benzer biçimde, bir yandan emek süreçleri içinde yer almak, bir yandan aynı yapıda örgütlü olmak kadınların buradaki denklemler ve olasılıklar üzerine düşünmeye devam ettiğini gösteriyor. “Kendini bir hareketin parçası, üreticisi” olarak görmek görüşme yaptığım kadınların içinde, daha çok feminist örgütlenme pratiklerini hayata geçirme niyeti ve içinde bulundukları bağlama sıkışmama niyetiyle bunu bozup yeniden kurmaya talip olan yapılarda çalışan kadınlar tarafından dile getirildi.

Eylem, içinde bulunduğu STK’da kendi politik konumlanışları üzerine sürekli tartışıklarını, bunun fon verenlere dair seçicilik göstermekten yapının örgütlenmesinde feminist pratiklerin hayata nasıl geçeceğine uzandığını, hangi konuların onların politik sınırlarının içinde hangisinin dışında kaldığına ve hangi toplumsal meseleler hakkında kamuoyuna yönelik fikir beyan edeceklerine dair bir uzlaşma için sürekli bir konuşma içinde olduklarını söylüyor.

Çalıştığı STK’ya yeni gelen gönüllülerin ve çalışanların da belirli saiklerde ortaklaşmasının yapının sürekliliği için elzem addedildiğinden bahsediyor. “Aslında zaten ortak bir feminizm bilinciyle ilerletiyoruz çalışmayı” diyor ve ekliyor:

Yani dolayısıyla hepimiz her konuda hem fikir olmasak bile feminizmi nasıl algıladığımız konusunda ortağız yani çünkü zaten feminist politika öğreneceğiz diye geliyoruz buraya. Aynı şeyi söylüyor olmak önemli ama tabii ki de bir ses çıkarmak istiyoruz ama çalıştığım yer toplumsal politik muhalefetin bir parçası mıdır feminist hareketinin bir parçası mıdır gibi konularda bir ayrıma gidiyoruz bir duruyoruz oralarda. Her şeye gidelim ses çıkaralım bütün politik şeyimizi ortaklığımızı her yerde sürdürüelim diye bir amacımız yok yani kadınlarla ilgili her konuda bile mutlaka ses çıkarmak zorunda değiliz.

Eda, kendi politik tutumuyla çalıştığı yerin gücünü aldığı hareketin nasıl birbiriyle uyumlu olduğunu şöyle aktarıyor:

Özgün olduğunu düşündüğüm yanları bence bireysel bir tecrübe olabilir yani. Yani şeyi fark etmek. Gerçekten patriyarka büyüktür her şey öncelikle. Yani bu çok netlik var benim kafamda. Yani farkındalık esasen. Yani kadın olmanın bizi her şeyden daha çok birleştirdiği fikri. Bu çok özgün bir tarafı bence. Yani gerçekten de sadece kadın olmanın özgürlüğünden örgütlenmek. Diğer her şeyi, yani sınıfları aşıyor. İşte muhafazakâr olsun, seküler olsun, şu sınıf olsun fark etmiyor yani. Orada belli bir ortaklaştırıcı var. Ya bu kadar birleştirici zaten toplumun yarısı yani bu. Hani yüzde ellisi yani tamamen. Bilmiyorum bana her seferinde fikir olarak da çok muazzam geliyor. Şaşırtıcı geliyor yani. Çok hayranlık duyulan bir şey oluyor yeri geldiğinde. Örgütlenebildiğinizde.

Hak temelli STK’ların politika üretme kapasitesi, içinde bulundukları finansal ve kurumsal yapılar, devletle kurdukları ilişkiler ve çalışanların bireysel politik angajmanları gibi çeşitli dinamikler tarafından şekilleniyor. Görüşmecilerin anlatıları, STK’ların “politika üretmeye ne kadar uygun bir alan olduğuna” dair farklı yaklaşımlar içeriyor. Fon mekanizmalarının belirleyiciliği, örgütsel yapıların sınırları ve bireysel politik tutumlarla kurumsal işleyiş arasındaki ilişkiler bu tartışmayı şekillendiriyor. Projeciliğin ve fon bağımlılığının yarattığı kısıtlılıklar, STK’ların toplumsal sorunlara sistematik bir çözüm üretmek yerine, sorunları bireysel projeler çerçevesinde ele alan bir yaklaşımı benimsemesine yol açabiliyor. Bu durum, STK’ların neoliberal politikaların bir parçası haline gelerek, toplumsal dönüşüm hedeflerini geri plana atmasına dair eleştirileri de beraberinde getiriyor. Ayrıca, artan devlet baskısı, kriminalizasyon riski ve kapatma tehditleri, birçok STK’nın politika üretme

faaliyetlerini sınırlandırmasına, çalışanların ise daha riskli aktivizm pratiklerinden kaçınmasına neden olabiliyor. Bu da STK'ların giderek daha fazla kurumsal bir yapıya bürünerek, toplumsal hareketlerden ve taban örgütlenmelerinden uzaklaşmasıyla sonuçlanabiliyor

Çalışanların STK'larla kurdukları ilişki de bu politik olanakları belirleyen faktörlerden biri. Görüşmelerde, STK'ları bir iş yeri olarak görenler ile aynı zamanda bir politik alan olarak değerlendirenler arasındaki farklılıklar öne çıkıyor. Ücretli bir işin politika yapma kapasitesini sınırladığını düşünenler olduğu gibi, STK'ları toplumsal dönüşüm açısından önemli bir araç olarak görenler de mevcut. STK'ların politik olanaklarını belirleyen bir diğer unsur ise örgütlerin iç işleyiş mekanizmaları. Karar alma süreçlerinin ne kadar demokratik olduğu, çalışanların bu süreçlere nasıl dahil olduğu ve bu vesileyle örgütün politika yapma motivasyonunun ne yönde şekillendiği, çalışanların bu alanla kurdukları ilişkiyi doğrudan etkiliyor.

STK'ları politik mücadele açısından bir fırsat olarak görenlerin de motivasyonları farklılaşıyor. Görüşmecilerin STK'larda politika üretme imkanlarını nasıl değerlendirdiği, toplumsal hareketlere olan inançları, kişisel geçmişleri ve çalışma ortamıyla kurdukları ilişkiler üzerinden şekilleniyor. Kimi görüşmeciler, büyük toplumsal hareketlerin güç kaybetmesinin motivasyon kaybı yarattığını, STK'ları doğrudan ideolojik aidiyet yerine, zaman zaman toplumu etkileyebilen güvenli bir kolektif alan olarak görmeyi tercih ettiklerini belirtiyor.

Diğer tarafta, feminist hareketin içinde şekillenen STK'lar, bireysel politik söylemini ve örgütlenme pratiklerini bu alanlara taşımaya niyetlenen çalışanlar için bir imkân sunabiliyor. Kurumların iç işleyişine dair tartışmaların sürekli olarak yapıldığı, fon verenlere dair seçiciliğin önemsendiği ve feminist pratiklerin uygulanmaya çalışıldığı yapılar, çalışanların politika üretme alanı olarak gördüğü yerler hâline geliyor. Pek tabii bu süreç, belirli ideolojik ortaklıkları ve örgütsel uyumu gerektiriyor. Feminist hareket gibi güçlü toplumsal mücadeleler içinden gelen yapılar, bu sınırları aşmak konusunda daha dirençli bir pozisyon alabiliyor, buna rağmen sivil toplumun genelinde politika yapma imkânlarının giderek daraldığını görebiliyoruz.

5.3.2.2 Gönüllülük, aktivizm, profesyonellik ve kesişen alanlar

Tezin bu bölümünde gönüllülük, aktivizm ve profesyonelleşmeye dair tanımları ve emek süreçlerinde çalışan kadınlar nezdinde kesişen taraflarıyla ve görüştüğüm kadınların bu ilişkilere bakışları/deneyimleri yardımıyla tartışacağım. Gönüllülük, tezin tüm bölümlerinde kendine yer bulan, sivil toplum alanındaki çalışma deneyimini doğrudan şekillendiren bir çalışma ve bağ kurma biçimi. Bu kavramın 2000'lerden evvel, STK'lar bu kadar yaygın değilken toplumsal hareketler içinde nasıl bir yolculuğu olduğunu yani kavramın Türkiye'deki tarihselliğini kurmak oldukça zor. Emek süreçlerini sömürüye daha açık hale getirebilen ve çalışanlar için profesyonel çalışma ile arasında “bir denge” kurulması gerekliliği üzerinde durulan gönüllülük, tezin bir sonraki kısmında daha ayrıntılı tartışacağım hak arama mücadelesini bile muğlaklaştırabiliyor. Aktivizm ise dilimizi daha çok STK'lar aracılığı ile girdiğini fark ettiğimiz, görüşmelerde, politik çağrışımlarının gönüllükten daha farklı ve yoğun olduğu ama ilişki içinde vurgulandığı bir kavram olarak değerlendiriliyor. Bu kavramların bugünkü ilişkilerine dair bir kerteriz de olması amacıyla kavramların birbiriyle ilişkisine ve STK'larda çalışan kadınların emek süreçlerinin toplumsal taraflarının onlar için anlamına ve nasıl dönüştüğüne bakmayı hedefliyorum.

Gönüllü olarak bir STK'ya emek veren kişilerin bunun karşılığında herhangi bir ücret alıp almayacağı, daha da önemlisi gönüllülüğün “amacına” ulaşabilmesi için bir ücret almaması gerektiği, sivil toplum alanında üzerine büyük ölçüde uzlaşma sağlanmış bir konudur (Yurttagüler, 2013). Fakat uygulamada gönüllülere cüzi bir miktar para vermek karşılaşılan bir durum olarak ortaya çıkıyor. Ayşen'in çalıştığı kurum da eğitmenlere bu iş karşılığında bir miktar para veriyor ama bu miktar emeğin karşılığı olmaktan uzak. Ayşen bir yandan koordinatör olarak bunun sıkıntısını yaşadığını aktarıyor, gönüllüleri motive edebilmek için sürekli yeni fikir ürettiğinden bahsediyor. Öte yandan gönüllülerin bazılarından şöyle bahsediyor: “Mesela bir iki eğitmenimiz hani şehir dışından geliyor diyor yol param zaten benim bu diyor ben bu işi merak ettiğim için hoşuma gittiği için yararlı olmak istediğim için yapıyorum diyor mesela”.

“Severek yapma” ve yapılan işi “anamlı bulma” gönüllülüğün temel gereklilikleri olarak başka görüşmelerde de ortaya çıkıyor. Aysel, “Severek yaptığın zaten anlamlı bulduğun dolayısıyla da herhangi bir karşılık almaman ve beklememen gereken işler. Ücretsiz emek

geliyor benim aklıma. Karşılığı ücretle verilmeyen” diyor ve karşılığının farklı şekillerde verilmesi gerektiği üzerine düşünmeye başlıyor. Örneğin kişinin, kültür sanat üzerine faaliyetler yürüten bir STK’da gönüllülük yaptığında kendi sosyal çevresinde karşılaşamayacağı kişilerle tanışacağı, organizasyonlarda bulunacağı, yani bir çeşit “sosyal sermaye” kazanacağı ihtimali üzerinde duruyor. Fakat buraya dair düşünme süreci şöyle devam ediyor: “Hani tabii Nick Cave konseri dinlemek güzel. Ama hani kaç kere bunu yapabilirsin? Bir şey söyleyeceğim, emek sömürsünden tamamen azade olmalı bu, karşılıklı konuşarak olmalı kurum, yapı, yapılan iş üzerinden düşünülmeli”.

Gönüllüğün, gönüllü kişi için maddi karşılık yerine sosyal biçimlerde ya da kişinin kendisini geliştirmesine yönelik karşılıklarının olacağı fıkri gönüllülükle ilgili tartışmalarda vurgulanır. Görüşmelerde de “karşılıklı bir alıp verme” hâline değinildi ve gönüllü emek verenleri homojen bir grup olarak görmemek gerektiği üzerine konuşuldu. Nehir, şu an çalıştığı STK’da gönüllü olarak çalıştığı zamanlarda öğrenci olduğundan bahsediyor ve emeğin maddi karşılığına dair şöyle diyor:

Açıkçası ben ilk başladığımda bana böyle çok cüzi bir yol parası verilmişti. Ve ben öğrenci olduğum için bana çok iyi gelmişti. O yüzden hani özellikle öğrenciyse bu gönüllü kişi böyle şeylerin yapılıyor olmasının gönüllüğe zarar verdiğini düşünmüyorum. Aksine daha önemsenmiş hissedebiliyor insan. Çünkü orada sen de bir şey koyuyorsun ortaya bir emek koyuyorsun. Emeği hani bir karşılık beklemeden koymak yok bence. Karşılıklı bir şey yani alma verme gibi şeyler oluyor.

“Kimin gönüllülük yaptığı”, örneğin gönüllülük yapan kişinin hayatını idame ettirecek başka bir işi var mı, yoksa sivil toplum alanında var olabilmek için zor koşullara rağmen o emeği veren bir öğrenci mi olduğu meselesinin önemi görüştüğüm kadınlar tarafından da tartışıldı. Toprak, doğrudan feminist pratiklerle yapılanmış bir STK’da çalışmıyor fakat sol hareketlerden gelen insanların halihazırda çalışan ve gönüllü olarak derneğe emek verdiğinden bahsediyor:

Mesela bu derneğin de gönüllüleri var. Atıyorum şey yapan insanlar da var. Kiraya yardımcı olan, aylık bir para ödeyen... Belli şeylere karşı acil durumlarda devreye giren. Yani orayla gönüllü bağı var gerçekten. Kendi işine bakıyor. Ama bir problem olduğunda danışılıyor o kişi. Danışmanlık rolü üzerinden bir gönüllülük var. Öncelikle projelerde bu arada, öncelik çalışmalarında. Orada da şey bile düşündüm ben de. Bir böyle hani üniversite öğrencileri zaten

hiçbir şeyi yok, parası yok bilmem ne onların yaptığı gönüllülük var. Bir de böyle hani aslında parası var bilmem neyi var. Bir yere gönül bağıyla bağlı ama daha iyi bir işi var falan. Hani öyle bir farklılık var.

Gönüllüğün politik bağlamının daha kuvvetli olduğu ve sürekliliğin sağlanmasının için kurumun da belli önlemleri olduğu durumlarda daha uzun süreli bir gönüllülüğten bahsetmek de mümkün oluyor. Örneğin feminist yapıların içinde kadınların ve LGBTİ+ların, çalışanların bir dış çeper halkasında yer alarak kolektif karar alma, yürütme, politika üretme gibi işlevleri olan kurulların bir parçası olarak yıllar boyunca aktif olması, görüşme yaptığım kadınların çalıştığı STK'larda var olan bir dinamikti. Feminist pratiklerle yapılan örgütlerde rotasyon gibi uygulamalar gönüllüler-çalışanlar/ücretli-ücretsiz emek arasında net bir çizgi ya da belirli hiyerarşiler olmasını da önleme amacı güdüyor. Daha önceki bölümde bahsettiğim, politik bağlılığın kuvvetli olması hâli de çalışanlar için gönüllülük ile profesyonel çalışma arasında bir denge kurmaya çalışırken belirleyici oluyor. Örneğin bir yandan alana ve politik imkânlarına inanç varken, öte yandan görüşmelerde iki farklı kişi “profesyonel devrimcilik”ten biraz da ironi ile bahsediyor.

Bununla birlikte STK'lar için profesyonelleşme her zaman içinden kolayca çıkılacak bir denklem olmuyor. Bir derneğin hak temelli olması onu “kapitalist bir iş yeri” gibi işlemekten doğrudan korumuyor. Tezde şimdiye kadar üzerinde durduğum, yapıya dair özelliklerin işçilerin hakları gözetilerek tanımlanması ve gündelik hayattaki pratiklerin bakım ve dayanışmaya sırtını dayayarak örgütlenmesi çalışanların emek süreçleri için belirleyici olan faktörler olarak karşımıza çıkıyor. STK'lardaki profesyonelleşme artıkça, “eşitsizlikler, rekabetler, güvencesizlikler ve kırılğanlıklar ortaya çıkıyor. Ayrıca kimin bu alanda istihdam edileceğine karar verebilmek için meseleyle kurulan gönül bağı ve var olma mücadelesi artık tek başına yeterli olmuyor” (Zeren, 2021). Arjîn, feminist örgütlenme pratiklerini tanımlarken uzmanlaşmaların engellenmesi gerekliliğine özellikle vurgu yapıyor: “Belli uzmanlaşmalar engelleniyor, bir ay şunda bir ay bunda olursun, belli iş yüklerinin sana kalması engelleniyor. Bilgiler arasında hiyerarşi oluşmaması, bilginin, yeteneğin ya da dilsel becerilerin kamusallaştırılması gibi amaçlar oluyor”.

Sarı, daha “kurumsal”, “profesyonel” addedilebilecek STK'larda da çalışmış ve burada olası bir emek sömürüsü üzerine nasıl düşündüklerini aktarıyor ve devletin yapması gereken

hizmeti STK'ların üstlenmesinin, bir de bunu ücretsiz emek aracılığı ile yapmasının buradaki liberal konumlanışı nasıl katmerlediğinden bahsediyor:

Gönüllü orayı bir basamak olarak gördüğünde o gönüllü emek böyle giderek daha yoğun olarak bir taraf tarafından vakfediliyor. Diğer taraf da bu emeği sömürebiliyor. Bizim de gönüllü sömürsünü çok konuştuğumuz olmuştı. Yani bir dakika hani artık bunu da gönüllülerden beklemememiz, bunu da gönüllülerden istemememiz lazım vesaire diye. Yani zaten sivil toplum hani kamunun yapması gereken şeyleri yapıyor. Bir de gönüllüler aracılığına yapınca zaten giderek mesela koskoca bir alana, işte bir gruba hiçbir karşılık vermeden, alıyorsunuz gibi iyice liberal bir şeye dönüşüyor.

STK'lar profesyonelleştikçe hem ücretli çalışanlar hem de gönüllüler için sınırlar muğlaklaşabiliyor. Gönüllülerin haklarını koruyan bir mevzuat, kurumlar özelinde sözleşme ya da hakların tanımlandığı bir belge olmadığında yöneticiler bu sınırları eğip bükebiliyor. Örneğin Evin, duyduğu “profesyonel gönüllülük” ve “gönüllü profesyonellik” gibi tanımlar olduğunu söylüyor:

Ama mesela ben bütün hafta sonu Hatay'a gittim. Diyelim ki çalıştım. Hep perişan oldum falan. Pazartesi geldiğimde bana fazla mesai ücreti verin desem profesyonel olurum ama profesyonel gönüllü olmalıyım. Tam tersi kimi etkinliklerimizde bizlere gönüllü destek verenler mesela öğretmenler, gönüllüler hiçbir ücret almıyorlar ama etkinlik düzenliyorlar, çalışıyorlar, eğitim veriyorlar yani aslında bu işi parayla yapabilirler. Onlar da gönüllü profesyonel oluyor. Hiçbir şekilde ücret almıyorlar ama çok profesyonel bir şekilde gönüllülük yapıyorlar. Onlar da mesela verdikleri emek karşılığı bir kuruş istese onlar da gönüllü profesyonel olmaz.

Ada gönüllülüğü kişisel ve toplumsal dinamikleriyle bir arada değerlendiriyor, hem genel olarak ekonomik durumun kötüleşmesiyle hem de toplumsal hareketlere inancın azalmasıyla birlikte çehresinin de değiştiğinden bahsediyor:

Sadece maaş yetmiyor çok net yani kısmen haklı nedenlerle yani finansal ve ekonomik durum da bence çok etkiliyor. Herkes bu kadar zorlanınca bedava çalışmak da çok farklı bir şeye dönüştü. Yani geçinemeyen insanlardan zaman almak, eğitim için olsa bile ya da onu geliştirecek bir şey olsa bile o kadar çekici gelmiyor kimseye bir de tabi şey de var yani değişime inanç çok düştüğü için yani 2000'lerin başının o zorluğu veya ümidi doğru yere kanalize olmadığı için o da bir şey oluyor bence, korkutuyor.

Görüşmede STK çalışanlarının gönüllülük ve aktivizm arasında nasıl bir ilişki kurduğunu da anlamaya çalıştım. Sarı, “Gönüllülük birazcık daha sanki başka bir kuruluş için yapılan bir

iş. O kuruluşun hayallerini gerçekleştiriyorsun sen. Ama yani bir yandan şuna da gidiyor yani, seviyorsun da yapıyorsun. Aktivizm ile ikisi aynı şey gibi oluyor bence. Hani aktivizm daha sempatik bir kelime gibi dursa da” diyor ve gönüllülüğün de aktivizmin de sivil toplumun ürettiği literatür olarak toplumsal hareketler içindeki yerini tartışıyor:

Yani biz yani aktivist diye de tanımlamıyorduk. Yani biz ya solcuyduk ya feministtik. Aktivizm de bence bir sivil toplum literatürü ve birazcık daha böyle hani Af Örgütü gibi, Greenpeace gibi örgütlerin literatürü. Hani çevre aktivizmi falan filan. Yani aktivizm birazcık daha işte radikal meseleleri, sanki şey yapıyormuşsun gibi. Ben bu ikisi arasında fark görmüyorum. Ben şu ikisi arasında fark görüyorum. Senin mücadele ettiğin alan hayatında nereye değişiyor, ne anlam ifade ediyor? Bu arada yani hayvan hakları için de mücadele ediyor olabilirsin. Ve yani hayvanın olmayabilir falan yani. Bu meseleye de adanmış olabilirsin kendini. Ama bunu ne kadar bütünlüklü bir çerçeve, politik bir şeye oturtuyorsun, nasıl tanımlıyorsun? Kendini meselenin öznesi olarak görüyor musun, görmüyor musun?

Arjîn, “Bence gönüllülükle aktivizm aynı şey değil. Ama gönüllülerden iyi aktivistler olur” diyor. Ece ise, sivil toplum alanında çalışmak, politika yapmak ve risk almak arasında bir bağlantı kuruyor, “Aktivizmini yapıyorum yani hem bundan para kazanıyorum hem de bunun politikasını yapıyorum demek gibi geliyor bana ve bunun hak savunuculuğunu yapıyorum yani gerekirse kendimi riske atarım gibi bir çağrışım da var benim için mesela aktivistiyim ben bunun dediğin zaman bana böyle biraz daha şey gibi geliyor yani bir adım böyle çıkarım ben bunun için gibi bir çağrışım oluyor”. Öte yandan, şu an sivil toplum alanında aktivizm yapan birçok kişinin daha evvel sol-sosyalist hareketlerde örgütlü olduğunu ve buradaki pratikleri STK'lara getirdiklerini düşündüğünden bahsediyor. “Fonlanmayan aktivist olmaz bence” diyor ve aktivizm kavramının alandaki metalaşma ile bir arada düşünülebileceğini söylüyor:

Ben bunun aktivizmini yapıyorum demek şey bir şey bir nişane yani ben buna gönüllü vaktimi de ayırıyorum demek aynı zamanda ben buna işte gönlümden bir duygusal emek de veriyorum demek ama fonlanmayan aktivist olmaz gibi geliyor bana mesela maaş almak da dahil buna yani o anlamıyla sivil toplumun içinde bir şey bence aktivizm yani o anlamıyla fonlanmayan diyorum bu yani çok başka bir tartışma bu tabii ama yani herkes aslında herkes demeyeyim ama birçok kişi solcu devrimci örgütlerde bu usulleri bu şeyi yol yordamı öğrenmiş ve bunu şu an sivil toplumda öyle ya da böyle metalaştıran bir yere kadar onu sürdürmeye çalışan, kendi içinde bunun varoluşsal sancılarını çeken çekmeyen aynı anda yine bir yerlerde örgütlü olan, bu insanlar bunlar yani.

STK’larda gönüllülük, aktivizm ve profesyonelleşme arasındaki ilişki, emek süreçlerinin nasıl örgütlendiği ve çalışanların bu süreçleri nasıl deneyimlediği bağlamında farklı biçimlerde tarif ediliyor. Gönüllü emeğin karşılıksız olması gerektiği fikri büyük ölçüde kabul görse de bu emeğin maddi ya da sosyal sermaye biçiminde dolaylı karşılıklar üretebildiği, ancak bunun çoğu zaman emeğin sömürsünü de beraberinde getirdiği ifade ediliyor. STK’ların profesyonelleşmesiyle birlikte, ücretli çalışanlar ile gönüllüler arasındaki sınırların muğlaklaşması, her iki taraf için de emek sömürsüne açık bir alan yaratabiliyor. Bazı yapılar gönüllü emeği sürdürülebilir kılmak için rotasyon gibi yöntemlerle gönüllü-çalışan ayrımını esnetmeye çalışırken, bazı STK’lar için gönüllülüğün ve aktivizmin giderek daha fazla piyasa koşullarına uyum sağladığı görülüyor. Aktivizm, STK çalışanlarının kendi politik angajmanlarıyla bağlantılı olarak farklı biçimlerde anlamlandırılıyor. Bazı görüşmeciler, aktivizmi gönüllülüğe kıyasla daha politik bir eylem biçimi olarak tanımlarken, bazıları için STK’lara ait bir jargon olarak “toplumsal mücadele ve dönüşüm” arzusunu yeterince ifade etmediği düşünülüyor (bu eleştiriler yukarıdaki kısımda bahsi geçen, STK’ların politik imkânları tartışmasıyla yakınlık gösteriyor). Özellikle sol-sosyalist hareketlerden gelen kişiler için STK’lar, farklı örgütlenme pratiklerini taşıdıkları ancak aynı zamanda metalaşma riskinin de farkında oldukları bir alan hâline geliyor.

Bu bağlamda, STK’ların gönüllülük, aktivizm ve profesyonelleşme süreçleri üzerinden nasıl bir yönelim geliştirdiği, yalnızca örgüt içi dinamiklerle değil, aynı zamanda toplumsal hareketler, kapitalist politikalar ve piyasa koşullarıyla birlikte ele alınması gereken bir mesele olarak karşımıza çıkıyor. Gönüllülüğün sömürüye açık yapısı, aktivizmin STK’lar içinde nasıl tanımlandığı ve profesyonelleşmenin nasıl işlediği, hak temelli çalışmalarda yer alan kadınların çalışma deneyimlerini doğrudan etkileyen faktörler hâline geliyor. Profesyonelleşmenin getirdiği uzmanlaşma ve kurumsallaşma, bazı durumlarda örgüt içi eşitsizlikleri ve hiyerarşileri yeniden üretebiliyor. Feminist örgütler gibi belirli yapılar, gönüllü-çalışan ilişkisi açısından daha eşit ve kolektif mekanizmalar üzerinden kurmaya çalışsa da bu pratiklerin her zaman ideal bir biçimde işlemediği de vurgulanıyor. Görüşmeler, bu üç kavramın birbirine geçtiği ve zaman zaman çatıştığı noktaları açığa çıkararak STK’ların politik ve ekonomik ilişkileriyle bir arada tartışmak gerektiğini gösteriyor.

5.3.3 Çalışanların hak talep etme araçları ve olasılıklar

Bu tez çalışması bağlamında, emek süreçlerinde yaşanan hak ihlallerinin STK'ların iç yapılanmaları, gündelik pratikleri ve mevcut toplumsal/politik koşullarla ilişkisini incelerken, ulaştığımız önemli noktalardan biri de STK'larda çalışan kadınların haklarını talep edebilecekleri kurum dışı araçların neler olabileceğidir. Görüşmelerde, akla ilk gelen hak arama aracı olan sendikadan ve bunun olası imkânlarından başka alternatif araçların neler olabileceği üzerine konuşuldu.

Yeşim, alanda “bir standart olması gerekliliği”nden ve ücret, çalışma saati gibi koşulların sınırlarının belli olması ihtiyacından bahsetti. Ayrıca şimdiye kadar üzerinde durduğum temalar olan, kaynak yetersizliği, profesyonel çalışma ek gönüllü çalışma gibi konuların, çalışanların haklarını almasına engel teşkil edecek biçimde “alanın normali” haline gelmesine karşı çıktı:

Yani sivil toplum hak temelli çalışan bir yerse bu standardı oluşturacak ilk yerlerden bir tanesi benim için böyle yani en azından. Nasıl böyle bir tanımlama yapmak istediğimiz zaman kamudaki şeyler budur, ücret skalası budur, çalışma saati budur bilmem ne bunları biliyoruz. Tamam STK'lar kamu gibi çalışmasın elbette. Acemi bir ruhunun olması bence başka şeyleri de kolaylaştırıyor ve yapılabilmesini sağlıyor buna katılıyorum. Kamu gibi kaynağı yok buna da katılıyorum. Ama çok temel yani oradaki çalışanın daha iyi hissedebilmesi. Çok temel bazı şeylere kesinlikle ihtiyaç var yani ve hani o kaynağı bulmak zorunda o kurum insanlara uygun şartları sağlamak zorunda ona göre iş almak iş yürütmek zorunda. Sağlayamadığı noktada da sağlayamadığı her şeyi gönüllülük olarak beklememesi gerekiyor.

Bu tez İstanbul'daki hak temelli STK'larla sınırlı olduğu için Türkiye'deki farklı şehirlerdeki STK'larda süregiden emek süreçlerini takip edemedim. Bunun yarattığı sınırlılıklardan biri ücretler arasında nasıl bir denge/dengesizlik bulunduğunu hakkıyla ortaya çıkaramamak oldu. Fakat depremde sonra alanda çalışan kadınlarla yürüttüğüm daha araştırmasında depremde etkilenen bölgelerde çalışmalar yürüten özellikle büyük ölçekli ve uluslararası STK'ların, burada yaşayan genç kadınları hızlı bir biçimde ve daha düşük ücretlerde istihdam etmeye çalıştığını fark etmiştim (Ayan, 2024).

Aysel de alandaki ücret farklılıklarının tanımsız olduğunu ve buna karar verme aşamasında güvendiği arkadaşlarından/kurumlardan destek istediğini söylüyor: “Mesela bir uzmana ödenecek miktar için bile STGM'yi arıyorum. Siz ne kadar veriyorsunuz falan bir alanda

böyle bir hani eşin dostun varsa böyle yoklama alıp aslında bunu vermek istiyorum ama şu anda adil ücret mi veriyorum ne veriyorum ben diye araştırıyorum”. Burada, hak ihlallerinin sadece düşük ücretlendirmeye sınırlı olmadığını, şimdiye kadar konuşulan ve alandaki güvencesizliği perçinlediği düşünülen tüm uygulamaların konuşulacağı bir mecranın eksikliğinin tüm görüşmeciler tarafından vurgulandığını da belirtmek gerekiyor.

Sendikal örgütlenme, hak talepleri söz konusu olduğunda görüşmelerde de akla gelen ilk yapılardan birisi oldu. Herkesle sendikanın olası imkanları ve çıkmazları üzerine konuştuk. Nofa, daha önce belediyedeki çalışma deneyiminin de getirdiği sorularla, sendikalara dair güvensizliğinden bahsetti:

Yani sendika gerçekten sendikal görevlerini yerine getirse ve insanlar sendikal haklarını kullanabilse kesinlikle işlevsel olacağını düşünüyorum. Ama sendikanın da sendika olması lazım. Ben belediyedeyken sendikaya üyeydim. Başkanın arkadaşıydı sendika başkanı. Maaş iyileştirmesi diyorduk. Bu paraya insan iş bulamıyor diyordu bize. Ya böyle sendika mı olur hocam? Eskisin sen yani. Bunun gibi yani o sendika gerçekten sendika olacaksa ve aktif işleyecekse ki orada da işte çeşitli sorular. Kim olacak bu sendikada? Ve o haklar kime göre neye göre korunacak? Buraların tanımlı olması bence rahatlatan bir şey olur.

Sendikalara dair güvensizlik bir yandan kurumların kendisi ile ilişkiliyken öte yandan STK’larda klasik bir işçi işveren ilişkisi olmamasından da kaynaklanıyor. Geçen sene Sosyal-İş’in STK çalışanları nezdinde daha fazla çalışma yürütmeye başlaması beni de meraklandırmıştı ve toplantıların bazılarına katıldım. Burada katılımcılardan duyduklarım da alanda var olan hak ihlallerinin görünmez olduğuydu ama STK’ların hak temellilik gibi bazı ortak noktalarda buluşabilseler bile dinamiklerinin farklı olabildiğini söylediler. Bununla birlikte, toplumsal hareket için önemli gözüken, muhalif konumda bulunan STK’ların kamusal görünürlüğüne ve “prestijine” zarar vermemek için çalışanlarının yaşadıklarını kamuoyu ile paylaşmak konusunda tereddüt yaşadığı üzerine de konuşuldu.

Daha önce çalıştığı STK’da bir sendikalaşma tecrübesi olan Sarı, Türkiye çapında faaliyet gösteren büyük ölçekli sayılabilecek bir STK’da süren bu tecrübesinin toplu sözleşme gibi kimi kazanımlarla sonuçlandığını söylüyor. Fakat sendikaların STK’larda güvenceli çalışma koşullarına dair bir çözüm üretebilme kapasitesine şüpheyile yaklaşıyor:

Sendikalaşsak bile güvenceli iş koşulları çok zordur. Yani bunun sendika versiyonlarını uygulamaya çalıştık tabii ama STK’ların sürekli yapısal bir sorunu var. Bazılarının çok daha ciddi

yapısal bir sorunu var. Sermaye destekli STK'lar işte Sabancı Vakfı'nda, Koç bilmem nesinde, işte Özyeğin'de falan çalışıyor olsan oradaki pozisyon, oradaki gelirin bir garantisi olduğu için pozisyonları daha hani ısrarla savunabilirsin. Ama proje bazlı pozisyonların çok yoğun olduğu ya da her sene sıfırdan bütün kaynağını tekrardan bulmak zorunda olan sivil toplum kuruluşlarında böyle bir güvenceden bahsetmek mümkün değil. Mümkün değil yani istersek alemi cihan olalım, istersek sendikalaşalım yani. Yapacak bir şey yok. Çıkartıyor sivil toplum kuruluşları ve buna mecburlar da yani burada sivil toplum kuruluşunun da tek başına şeyi yok.

Kaynak yetersizliğinin hak ihlallerinin temel gerekçesi olduğu tezi, görüştüğüm kadınlar tarafından da zaman zaman dile getirildi ve tezin farklı bölümlerinde tartışıldı. Bir taraftan fonlara bağımlı olmanın ve sürdürülebilirliği sağlamanın gittikçe zorlaştığı bir iklimde özellikle çalışanlar tüm kaynak geliştirme süreçlerine şeffaf bir şekilde hâkimse, bu argümanı kendileri de geçerli addedebiliyorlar. Öte yandan kuvvetli biçimde bunun bir hak meselesi ve politik bir tavır, STK'nın çalışana gerekli koşulları sağlamakla mükellef olduğu ve kaynaklarını da buna uygun şekilde düzenlemesi gerektiği görüşü var. Daha önce tartıştığım kendi kendinin işvereni olmak, politik olarak STK'yı ayakta tutma gerekliliği ile kurumu incelemek, politik tutum, gönüllülük, dayanışma gibi konularla bir arada düşünülebilecek bir çelişki mevcut. Güvenceli çalışma, hak temelli faaliyetler yürüten bir yapının önce kendi çalışanları için bunu sağlaması gerekliliği, sigortalı bir çalışan olarak İş Kanunu'na tabi olmanın yanı sıra, örgütlerin içinde yürütülen adil ve eşitlikçi emek süreçlerine dair mekanizma kurma çabasıyla görünür oluyor ve buna dair çözüm yolları aranmaya başlanabiliyor.

Deniz çalıştığı STK'da çalışan haklarının iyileştirilmesi yönünde adımlar olduğundan daha önce bahsetmişti. Bu iyileştirmeleri yapılandırılmış bir zemine oturtmak ve işçi hakları düzleminden bakmayı güçlendirmek için ekipten bazı arkadaşlarıyla sendikalı olmaya dair konuştuklarını ve bu noktada YK'nın da pozisyonunu yeniden tanımlayacak bazı kararlar aldıklarını söylüyor:

Mesela tabii bir gün şeyi konuştuk. Yani YK'ya keşke şey versek. Ne bileyim esenlik ücreti tarzında bir şey verebilsek ne güzel olur dedi. Ben de şey dedim katılmıyorum dedim. Onlar bizim işverenimiz dedim yani. Bence bu çok saçma dedim. Çünkü hani orada bence şey karışabilir dedim. Yani ben çalışıyor muyum buranın YK'sı mıyım? Hatta şey de çok güzel. Mesela bu sendikalaşma ile ilgili konu konuşulduğunda biz ilk kendi aramızda şeyi konuştuk. YK olsun olmasın mı? Bazıları olsun hani biz YK'ya güveniyoruz dedi. YK da güzel bir fikir bildirebilir

vesaire dedi. O benim işverenim ve sonuç itibarıyla ben olmasını istemiyorum ve bu kadar beni düşünemez diyen de oldu yani. Bir kişi bile istemeyince mesela evet olmasın falan diyebiliyoruz.

Eda sendikalaşmaya dair konuşurken, “kuruma karşı kurum” olmak ve birlikte olmanın getireceği güçten bahsediyor ve bunun aslında “sadece kendi haklarını almakla” sınırlı olmayan bir mücadele alanı olduğunu vurguluyor:

Gerçekten de bir arada olmaktan ve birlikteliğin gücünden ortaya çıkan bir şey yani çünkü birey karşısında bir kurum olduğunda olmuyor. Yani senin kuruma karşı kurum olman lazım. Ya da işte toplu olarak karşı karşıya olman lazım ki işe yarasın. Ya bence sendikalaşma güzel bir yöntem. Ama işte insanların erişimi yani bunun bilgisine erişimi de yani ben kaç senedir burada çalışan bir insan olarak yani hiç kafa yormadığım bir şeydi mesela. Ve kendim ihtiyaç duymadığım için kafa yormamıştım aslında ama iyi bir mantık değil bu. E birilerinin direniş verdiğini görünce haberdar oldum ve işte bunun üzerine biz mesela bir oturum yaptık kendimiz.

Görüşmelerde, küçük ölçekli hak temelli STK’lar için de dayanışma yoluyla açılacak imkânlarla ilgili öneriler de geldi. Çalışanlar tek başlarına olduğunda ya da diğer STK’larla kurdukları temas sınırlı olduğunda tek başına kalma, şartların zaten böyle olduğuna ve değişmeyeceğine dair inanç gibi duygular hissettiklerinden bahsettiler. Açelya bu tür karşılaşmalar yaşamadan evvel, haklarını hem talep etmenin hem de içinde bulunduğu yapıdaki kişilere anlatmanın zor olduğunu düşündüğünü söylüyor ve çalıştığı kurumun yapısına dair bir kabul içinde olduğundan bahsediyor:

Çünkü hani şey o çeperin içinde tek kaldığımda aslında çok bir şeyden haberim yok. Şey diyorum abi tamam sistemi bu. Yani buranın böyle bir yer olduğunu biliyordun zaten. Ne yapacaksın ki falan. Aklıma hiç şey bile gelmiyordu. Tamam ihtiyacım yok ki benim. Bunun yazmasına da gerek yok. Ne onu mu anlatacağım yani bir de bizimkilere falan. Ama böyle o aslında paylaşımınla beraber bir dayanışma oluşuyor.

Nehir, hibelerle ilgili bir toplantıya katıldığını, burada başka STK’ların sesini ve geliştirdiği yöntemleri duyduğunu söylüyor:

Mesela ben bugün bir şey toplantısındaydım. Bir hibe verenin diğer hibe verdikleri kurumları değerlendikleri kişilerle olduğu bir toplantı. Ve bu konuşuluyor. Yönetim falan konuşuluyor. Hiç duymadığım farklı kurumların yaptığı çalışmalar varmış işte. Modeller varmış kendi içlerinde kurdukları falan. Hiç duymadım ben bunları mesela. Ve orada da bu soruldu gerçekten. Birisi bu kurumun sahibi kim dedi oradaki kişiye. Ben bunu böyle düşünüyorum günlerce. Yani bu

kurumun sahibi kim ki peki şimdi falan. O zaman buradan da ilerleteceğiz meseleyi. Çalışan olarak bunları söylemek çok zor.

Arjîn, “Her zaman fon almayan bağımsız yerleri de ayakta tutabiliyor olmamız lazım. Dayanışma forumları düzenlemeye devam etmek ama mutlaka sivil toplumun dışında bir ayağın olmasına çalışmak lazım” diyor. STK’ların halihazırda öz kaynak yaratmak için yeter koşulları olmasa da dümeni buraya doğru çevirmek, kendi emek süreçlerimiz üzerine kontrol sahibi olacağımız yapılar için elzem görünüyor. Ana akım formun STK’ya dönüşmüş olması, bundan sonra da her zaman böyle olacağı anlamına gelmiyor.

Yeşim, sivil toplum çalışanlarının faaliyetlerin nasıl daha iyi gerçekleşeceğine dair rehberler hazırladıklarını ama söz konusu kendi hakları olduğunda bunun geri planda kaldığını ve bu alana dair savunuculuk yapmak gerektiğini söylüyor:

Rehberler vesaire de olabilir. Yani sivil toplum çalışanları, alanda çalışacak insanlara rehber hazırlarlar ya da şu iş nasıl daha iyi yapılır diye rehber hazırlarlar ama kendisinin daha iyi nasıl çalışacağıyla ilgili rehberler, taahhütler hep geri planda kalır. Yani ben de hani onu geri plana atan yerlerde çalışmış insanlardan birisiyim. Ama önemli yani. Çünkü bir şeye inanıyorsak ve yani o savunuculuğun sonunda bir şey çıkacağını düşünüyorsak, savunuculuğu yapacak insana ihtiyaç var. Bunu yapabilmek için de bir gücümüzün olması lazım. Hani son damlamıza kadar çalışmak gibi değil de daha akılcı bir yerden yaklaşmak gerektiğini düşünüyorum.

Eda da kurumların hak ihlallerine dair danışmanlık alabileceği yerler olması gerektiği fikrinde, bir yandan feminist örgütlerin de doğrudan bu ihlallerden azade olmadığını vurguluyor:

Bir danışmanlık gibi bir şey olabilir yani mesela şey türlü şeyler var ya işte toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kurumlara danışmanlık veren yerler var vesaire. Yani bunun gibi bir şey olabilir. Yani feminist örgütlerin de buna ihtiyacı var bence bunlardan bağımsız değil. Bazı feminist örgütlerde de duyuyoruz yani hani emeğe dair yani nasıl alıkonulduğuna bir şeylerin yani ve hani hiç olumlu şeyler değil. Böyle hepimizin bildiği kurumsal yerler yani.

Ayşen, yükselen dijitalleşme ile birlikte ortak zeminlerin ancak dijital ortamlarda olabileceğini düşündüğünden bahsediyor. Önce paylaşımların yapılacağı sonra eyleme geçecek bir yapı üzerine şunları söylüyor:

Böyle bir forum hayal ettim. Sivil toplum forumu falan diye. Mesela başlık açtık falan böyle. Bunların konuşulabileceği alanlar, kim ne ne yapıyor, hangi vakıfta nasıl uygulamalar var, daha

insani olması için hangi insan hakkıyla bunu bağdaştırarak savunuculuğunu yapabiliriz. Bununla ilgili çalışan bir STK da olması lazım aslında yani bizzat. Bunu denetleyen, bunlara bakan. Çünkü hani rol model olmadığımız sürece çok saçma duruyor bence yani yaptığımız çalışmalar. Biz kendi aramızda da konuşmalıyız, hani şunları şöyle dedik, bizde şu eksikti de şunu yapıyoruz falan gibisinden. Ne olacaksa bu dijital ortamda olacak, sosyal medya hesabı gibi bir *Discord*⁴⁹ gibi bir şey olması lazım bence önce bir konuşma ve paylaşma alanı yani sonra da o eyleme geçecek bir yapı aslında.

Bahsi geçen dijital alanlara dair son zamanlarda çeşitli örnekler olmakla birlikte, görüştüğüm kadınlardan Feyza, arkadaşlarıyla birlikte çevrimiçi araçlarla alandaki hak ihlallerine dair konuştuklarını, bunun hem bir iç dökme olduğunu hem de bir çeşit gizliliğin onları alanda “mimlenmekten” koruduğunu söylüyor. Anonimleşme de önemli araçlardan biri olabiliyor, zira daha önceki bölümde de bahsi geçtiği üzere İstanbul gibi bir metropolde dahi sivil toplum alanı herkesin birbirini tanıdığı bir ağ gibi işleyebiliyor.

STK’larda çalışan kadınların emek süreçlerine dair hak talepleri ve bu taleplerin hangi araçlarla savunulabileceği, şimdiye kadar üzerinde durduğum temalarla ilişkilenebilir. Görüşmeler, STK’ların hak temelli olmalarının, iç yapılanmalarında çalışanların haklarını koruyacak mekanizmaları kendiliğinden oluşturmadığını gösteriyor. Sendikal örgütlenme, hak arama mekanizmaları içinde en çok konuşulan yöntemlerden biri olsa da STK’ların yapısal esnekliği, proje bazlı istihdam ve işçi-işveren ilişkisinin klasik formlarda olmaması, sendikalaşmayı zorlaştırıyor. Görüşmeciler, sendikaların etkili olabilmesi için işleyişlerinin şeffaf, katılımcı ve gerçekten işlevsel olması gerektiğini vurguluyor.

Ancak hak arama mücadelesi sendikalarla sınırlı değil. Dayanışma forumları, çalışanların hak ihlallerini paylaşabilecekleri ve deneyim aktarımı yapabilecekleri dijital platformlar, anonim şikâyet mekanizmaları ve sivil toplum alanında çalışanların emek süreçlerine dair politikalar üretmek gibi farklı araçlar da öneriliyor. STK’larda çalışan kadınlar, bu alanda yalnız olmadıklarını hissetmenin ve kolektif dayanışma alanları geliştirmenin, mücadeleyi sürekli kılmak açısından oldukça önemli olduğunu belirtiyor.

⁴⁹ *Discord*, insanların sesli, görüntülü ve yazılı olarak iletişim kurmasını sağlayan bir dijital platformdur. Öncelikle oyuncular için geliştirilmiş olsa da zamanla topluluklar, arkadaş grupları, iş ekipleri ve eğitim amaçlı kullanımlar için de popüler hâle gelmiştir.

Böylece, STK'ların hak temelli söylemlerinin kendi iç yapılanmalarına da yansması gerektiği bir kez daha ortaya çıkıyor. STK'ların bir emek piyasası olarak işleyişinde, profesyonel çalışanların haklarını kolayca görmezden gelebilen dinamikler, hak ihlallerini normalleştiren kabuller ve işçi-işveren ilişkilerinin yeni yeni görünür hâle gelmesi bu alandaki sorunları derinleştiriyor. Yaşananların herkesin başına geldiği veya bunların duyulmaması gerektiğine dair yaygın anlayışlar, emek süreçlerine dair konuşmayı ve hak taleplerini zorlaştırıyor. Bu nedenle, STK'larda çalışanların koşullarını daha ayrıntılı ve somut biçimde tartışmak, bu alanda verilen mücadele hattını genişletmek gerekiyor.



6. SONUÇ

Bu tez çalışmasında, Türkiye’de hak temelli sivil toplum kuruluşlarında (STK) çalışan kadınların emek süreçlerini feminist bir perspektifle incelemeyi amaçladım. Tezde, hak temelli, küçük ve orta ölçekli, İstanbul merkezli STK’larda çalışan kadınların emek süreçlerine odaklandım. Bu doğrultuda, İstanbul’daki farklı STK’larda çalışan 20 kadınla görüşmeler gerçekleştirerek onların deneyimlerini, gözlemlerini ve bakış açılarını birlikte düşünme ve tartışma imkânı buldum. Çalışmamın temel kavramlarını güvencesizlik, gönüllülük, bakım emeği (daha geniş anlamda kadın emeğinin tarihselliği) ve dayanışma ekseninde şekillendirdim. Bu kavramların kadınların emek deneyimleriyle nasıl kesiştiğini ve emek süreçlerinin STK’ların yapısal özellikleri, politik bağlamları ve feminist örgütlenme pratikleriyle nasıl ilişkilendiğini anlamaya çalıştım.

Türkiye’de STK’lar, 1990’lardan itibaren küresel politik-siyasi dönüşümler ve sosyal devletin küçülmesi, yaşanan büyük afetler ve krizler gibi faktörlerin etkisiyle dönüşerek yaygınlaşmıştır. Başlangıçta İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerde yoğunlaşan STK faaliyetleri, zamanla farklı şehirlere doğru da genişlemiş ve büyük bir çeşitlilik göstermiştir STK’ların kendilerini nasıl tanımladıkları, ne kadar profesyonelleştikleri veya kurumsallaştıkları, ölçekleri, uluslararası bağlantıları, politik yönelimleri ve çalışma yöntemleri gibi faktörler, bu alanın heterojenliğini gözler önüne serer. Özellikle 2000’lerden itibaren sayıları hızla artan STK’lar, aynı zamanda bir “iş piyasası” hâline gelir. Bugün ise bu alanda ağırlıklı olarak kadınlar çalışır. Kadınların STK’lardaki işleri genellikle bakım emeği ve hizmet gerektiren, düşük ücretli, gönüllülük ile iç içe geçen işlerden oluşur.

Kurumsallık düzeyi yüksek, büyük ölçekli ve işleyiş bakımından kapitalist şirketlere daha çok benzeyen STK’ların da varlığı, alanın heterojen yapısını daha belirgin hâle getirir ve hızlı bir tasnifi zorlaştırır. Hak temelli STK’lar faaliyetlerinin öznesi olan kişilerle ilişkilerini, salt bir “yardım etme”, “hizmet verme” faaliyetinden farklılaştırarak “savunuculuk” amacını vurgularlar. Türkiye’deki politik koşulların ise, muhalif olarak nitelenen STK’ların savunuculuk ve politika üretme işlevlerini gittikçe daha fazla zora soktuğunu görürüz. Gezi Parkı protestoları ve 2016 sonrası OHAL süreci, sivil toplumun devlet müdahalesi ve baskı ile şekillendiği bir dönemin başlangıcı olur. Gramsci’nin, sivil toplumu iktidarın rıza üretme alanı olarak işaret etmesiyle paralel şekilde, Türkiye’de hükümet yanlısı STK’lar

desteklenerek muhalif yapılar marjinalleştirilir. Bu süreç bize, sivil toplumun hegemonik bir mücadele sahası olarak da takip edilebileceğini gösterir.

STK'ların birlikte faaliyet yürüttükleri grupların haklarına dair savunuculuk faaliyetlerini sürdürürken kendi içlerindeki emek süreçlerinin ne kadar adil ve eşitlikçi olduğu sorusu yakın zamanda, kısıtlı bir yankı uyandırarak da olsa- sorulmaya başlanmıştır. Oysa STK'larda çalışan kadınların deneyimleri, bu alandaki emek süreçlerinin karmaşıklığını ve zorluklarını açıkça ortaya koyar. Çoğu STK'da güvencesiz çalışma koşulları, belirsiz süreli sözleşmeler, düşük ücretler, esnek çalışma, fazla mesai ve sosyal haklardan yoksunluk gibi sorunlar alanın “normal”i kabul edilir ve sistematik hâle gelir. Kurumun çalışan haklarını tanımlamaması, bu konuyla ilgili özgün koşullara karşı tedbir işlevi görececek bir politika belgesine sahip olmaması, sözleşmeleri İş Kanunu'na uygun biçimde düzenlememesi, hakların takibini ve ihtiyaçların belirlenmesini zorlaştıran dinamikler olarak karşımıza çıkar. Hak ihlallerinin, kaynak yetersizliği ile meşru kılınmaya çalışılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur fakat saha araştırması da göstermiştir ki, işçi haklarıyla ilgili uygulamalar kaynaklar kadar STK'ların işleyiş biçimi, politik/etik ilkeleri ve çalışanların örgütlenme imkânlarıyla da bağlantılıdır.

STK'larda çalışan kadınların emek süreçlerinin özgün yanlarını anlamaya çalışırken bakım emeği ve duygusal/duygulanımsal emek kavramları önemli araçlar olarak işler. Bu kavramlar, kadın emeğinin toplumsal yeniden üretimdeki merkezi rolünü ve kapitalizm tarafından nasıl temellük edildiğini/değersizleştirildiğini ortaya koyar. Post-fordist üretim rejimiyle, öznenliğin kapitalist üretimde nasıl metalaştırıldığını ve hislerin yarattığı değişim değerini takip etmek açısından elverişlidirler. STK'larda çalışan kadınlar da hem işlerinin doğrudan bir parçası olarak hem de örgütsel yapının yeniden üretiminde bakım emeğiyle yoğun bir şekilde hemhâl olurlar. Özellikle karma örgütlerde, sahadaki katılımcılarla veya ücretsiz emek veren gönüllülerle ilgili işler kadınlar tarafından yürütülür. Kadınlar ayrıca, bugün hak temelli STK'larda daha sık tartışılmaya başlanan ve kimi zaman süreklilik için elzem, kimi zamansa yapılacak diğer işlerin içinde tali olarak tarif edilen karşılıklı bakıma dair pratiklerin “talep edeni” ve “doğal olarak” yüklenicisi olarak görülebilmektedir. Çoğu STK'da ise işçilerin “iyi olma hâline” yönelik bir kurumsal tedbir gündemde değildir. Bu iyi olma hâlinin en temel gereklerinden olan temel işçi haklarını talep etmek/almak zorlaşır, işçi-

işveren ilişkisinin karmaşıklığından da (yönetim kurulu, koordinatörler veya fon verenler işveren olarak konumlanabilir ya da bu ilişki hiç kurulmamış olabilir) kaynaklanan biçimde bu haklar muğlak biçimde kalır.

Bu alandaki emeği belirleyen en temel dinamiklerden biri olan gönüllülük, sivil toplum alanında kendine özgü bir anlam taşır. STK'larda verilen ücretsiz emeğin, kişiler için farklı toplumsal işlevlerinin olduğu fikriyle, “katılımcı yurttaşlık” ile de ilişkisi kurularak “topluma fayda sağlama misyonu” öne çıkarılır. Kimi zaman -farklı politik tavırlara ve bağlamlara bağlı olarak- aktivizm ve savunuculuk kısmı vurgulanır ve kavram toplumsal hareketlerle daha politik bir bağ kuran bir vasıf kazanır. Ancak gönüllülüğün sınırları ve tanımları -bu emek biçimi ile ilgili bir düzenleme de olmadığından- çoğu zaman pratik olarak kurulur ve kolayca belirsizleşebilir, bu belirsizlik hâli ise verilen emeğin/duyguların sömürülmesine sebep olabilir. Kadınlardan, profesyonel işlerinin yanı sıra, gönüllü olarak ücretsiz emek vermeleri sıkça beklenir ve bu talep emek süreçleri içinde çoğu zaman somut ve açık bir biçimde yer almaz, sivil toplum alanının “zaten öyle olması gerektiğine” dair ürettiği bir fikirle var olur. Bu durum, kadınların iş yükünü artırırken, özellikle bakım emeğiyle/duygusal emekle ilişkilendirilebilecek katkılarının görünmez hâle gelmesi ihtimalini yaratır. Gönüllü çalışma ile profesyonel çalışma arasındaki sınır kayganlaşabilir ve bu belirsiz alan, kişisel zaman ile iş zamanının birbirinden ayrılamadığı, çalışanların “tükenmişlik hissinin” arttığı bir duruma yol açabilir. Ancak, gönüllülüğün sınırları netleştirilip politik bir tutumla birleştiğinde gönüllülük, profesyonel çalışma ile yan yana durabilen bir politika üretme aracı olarak da var olabilir. Burada önemli olan, gönüllülüğün bir tahakküm, denetim ya da sömürü aracı hâline gelmemesi için sınırlarının netleştirilmesi ve bu ayrımın suistimal edilmesini engelleyecek stratejilerin geliştirilmesidir.

Yürüttüğüm saha araştırması hem karma yapıları hem de içinde yalnızca kadınların ve LGBTİ+'ların yer aldığı STK'ları izlemeye imkân verir. Bu yapılardaki bazı özellikler kadınların emek süreçleri nezdinde farklılaşır. Yönetimin biçimi, karar alma mekanizmalarının nasıl yapılandırıldığı, katılımın ve iç iletişimin olanakları, hiyerarşik yapıların tanınması (görünmez hiyerarşilerin de), politik tutum, ilkeler, fon verenlerin talepleri gibi yapısal unsurlar emek süreçlerini doğrudan etkiler. Hak temelli STK'ların çoğunda bu yapılar ya hiç oluşturulmaz ya da -çoğu STK'nın yatay örgütlenme iddiasının

tersine- hiyerarşik olabildiklerini görürüz. Hem karma yapıdaki STK’lar hem de yalnızca kadınların ve LGBTİ+’ların yer aldığı STK’lar -kendini feminist örgüt olarak tanımlayanlar da-, yukarıda da bahsettiğim güvencesizlik dinamiklerini var edip sürdürebilir. Eşit ve adil yürüyen emek süreçleri için buradaki hak ihlallerinin farkında olmak ve bunları önlemek adına, örgütün ihtiyaçlarını ve tarihselliğini de hesaba katan farklı tedbirler almak gerekir.

Bu tedbirler söz konusu olduğunda ise, sivil toplum alanında yer alan feminist örgütlenmelerin feminist hareketin geçmişten getirdiği pratiklerden beslenebilmesi emek süreçlerine dair bir fark ve açıklık yaratabildiğini görürüz. Bu tarihsellik, Türkiye’deki feminist hareket içindeki geçmiş pratikler ve süregelen kurumsallaşma nezdinde izlenebilir. STK’lar, feminist hareketin içinde karşılaştıkları eleştirilerden öğrendikleriyle ve “melezleşen” ilişkilerle bugüne yol kat ederler. Hareketin içindeki kadınların ortaya çıkardıkları yapılarda hiyerarşileri bozmaya, merkezi dağıtmaya ve eşitlikçi dinamikler üretmeye teşne pratiklerinin mirası bugüne taşınır. Görüşmelerden de anlaşılacağı üzere, feminist örgütlenme pratikleri, eşitlikçi ve adil emek süreçleri oluşturmak amacıyla yalnızca kadın örgütlerinde değil, farklı yapılar içinde de benimsenebilmektedir. Ekip içindeki sorumlulukların ve iş bölümünün belirlenmiş olması, gönüllülük ve bakım gerektiren işlerin de paylaşılmasına, ekip içinde dayanışmanın ortaya çıktığı alanların artmasına imkân sağlar. Uzun süreli güç odağı olmayı engelleyici bir tedbir olarak rotasyon, eşit işe eşit ücret, işçi haklarının “ama”sız tanınması ve özgün koşullara uygun olarak genişletilmesi, hiyerarşilerin tanımlanması ve önlenmesi, yapının işlemeyen taraflarının yıkılıp yeniden yapılmaya talip olunması ve kurumların birbirinden öğrenmeye açık olması gibi pratikler hem STK’ların iç işleyişini hem de alandaki emek süreçlerini yeniden düşünmeyi mümkün kılacak bir imkân yaratır.

Eşitlikçi ve adil emek süreçlerine dair çabalar var olmakla birlikte alanda çalışan kadınlar çoğunlukla proje bazlı çalışma, aynı anda birden çok işle uğraşmaya mecbur kalma, düşük ücretler, hak ihlalleri, toplumsal cinsiyete ya da sınıfa, dile, etnik kökene dayalı ayrımcılıkları tecrübe ederler ve güvencesizliği “bir duygu” olarak gündelik hayatlarına sirayet eden bir biçimde yaşarlar. Fakat çalışanlar yalnızca alana sirayet etmiş duygulara, pratiklere ve sömürü ilişkilerine edilgen biçimde maruz kalmaz, aynı zamanda bunları tanır, bireysel ve kurumsal stratejiler geliştirerek direniş yolları ararlar. Politik tutumları ise birbirlerinden

farklılaşır. Bazıları STK'ların toplumsal mücadeleyi büyütmek için elverişli yapılar olmadığını düşünürken, bu kadar dışa bağımlı olmayan ve kendi özkaynağını yaratabilen yapıları kerteriz alırlar. Doğrudan feminist hareketle angaje biçimde kurumsallaşmış yapılarda çalışanlar, hareketin umudunu ve öfkesini taşıyarak STK'ları da toplumsal mücadelelere doğru genişletmeye çalıştıklarını belirtirler. Görüşmecilerden bir kısmı ise “büyük ideojilerden”, “sokak hareketlerinden” umudu kestikleri noktada, kendi bireysel tutumlarına yakın buldukları bu alanlarda çalışmanın işe dair ürettiği anlamları vurgulamıştır.

Görüştüğüm kadınlar, STK'ların yanı sıra partilerden kolektiflere kadar farklı yapılar arasında hareket edip farklı sorumluluklar almak yoluyla bu yapılar arasında da bir geçişkenliğe imkân sağlar, daha geniş toplumsal mücadele alanları için tahayyüller üretir. Hak temelli çalışan ve muhalif pozisyonda konumlanan küçük-orta ölçekli STK'lar hem devletin STK'lara yönelik keyfi politikalarından ve yaptırımlarından doğrudan etkilenir; hem de uluslararası politikaların etkisiyle ortaya çıkan fon dağılımının yeni dinamikleri karşısında yalpalar. Dolayısıyla alanda kalmak ve savunuculuk yapmak, devletin göz ardı ettiği sosyal hizmetleri, bunun olası handikaplarını bile bile ve güç yettiğince sağlamaya devam etmek de hiç kolay bir iş değildir ve kadınlar bu alanda kalmaya, çalışmaya, bunun için belirli motivasyonlar üretmeye ve bunları birbirleriyle paylaşmaya devam etmektedirler.

Tezde, kadınların ürettiği mücadele pratiklerine içkin olarak STK'lardaki çalışanların kendi hakları için hangi mücadele araçlarını kullandıkları ya da neden kullanamadıkları da tartışılır. Görüştüğüm kadınların sendikaların hâlâ bir seçenek olup olmadığı, alandaki dinamikleri takip etmek konusundaki eksiklikleri ve çalışanların hem bireysel hem de kurumsal dayanışmaları hangi yollarla kuvvetlendirebileceği üzerine fikirleri ortaya konur. STK'larda çalışan kadınlar, hak taleplerini dile getirme konusunda çeşitli zorluklarla karşılaşırken, sendikal örgütlenmenin yanı sıra emek süreçleri üzerine dayanışma forumları/rehberleri, dijital platformlar ve anonim şikâyet mekanizmaları gibi alternatif mücadele araçları önerirler. Taban örgütlenmelerini güçlendirme ve alternatif dayanışma yapıları inşa etme fikri giderek daha fazla ön plana çıkar. Ancak, bu tür stratejilerin hayata geçmesi için hem örgüt içi dayanışmanın güçlendirilmesi hem de sivil toplumun ortak mücadele reflekslerini geliştirmesi gerekir.

Bu tez süresince sivil toplum alanına özgü çalışma koşullarının kadınlar nezdinde nasıl farklılaştığının peşine düştüm. İstanbul'daki hak temelli STK'ların bir kısmı ile sınırladığım bu araştırma, Türkiye genelinde farklı şehirlerde ve bağlamlarda faaliyet gösteren STK'larda emek süreçlerinin nasıl şekillendiği, bu çalışmada ele alınan dinamiklerin hangi yönlerinin benzerlik ve farklılık gösterdiği sorusuyla başka biçimde genişletilebilir. Hak temelli ve küçük ölçekli STK'ları seçmemin sebebi tezin kapsamının sınırlama zorunluluğu dışında, doğrudan "kapitalist şirket gibi işlemeyen bir yapı içinde kapitalist emek süreçlerine dahil olmanın" çelişkilerini ve zorluklarını anlamak istemekle birlikte bu alandaki daha eşitlikçi pratikleri ortaya çıkarmaktı. Bu merakımla örtüşen biçimde, alandaki kimi STK'ların yapılarını/işleyişlerini ve emek süreçlerini eşitlikçi ve adil hâle getirme çabasıyla feminist tarih, teori ve pratiğini gündeme aldığını fark ettim. Bu örnekleri görünür kılmak hem farklı kurumların birbirinden öğrenmesine alan açmak hem de sivil toplum alanında "doğallaşan" hak ihlallerini konuşmak, sorunsallaştırmak ve dönüştürmek adına elzemdir. STK'larda bakım emeği/duygulanımsal emeğe dayalı işleri görünür kılmak ve çalışanların emek süreçlerini buradaki dinamikleri de hesaba katarak iyileştirmek toplumsal hareketleri genişletmek/mücadeleleri sürdürebilmek açısından da önemlidir. Kişilerin tükenmişlik içinde pes etmemesi, devam etmeye gücünün olması için hak temelli örgütlerin kendi iç işleyişlerini, dayanışmayı mümkün kılacak biçimde dönüştürmesi gerekir. Bu tezin en büyük talebi, toplumsal hareketlerle ilişkilenen yapıların uzun ömürlü olması, genişlemesi ve çalışanların gerçekten nefes alabileceği, üretebileceği, birlikte güçlenebileceği alanlar hâline gelmesidir.

KAYNAKÇA

- Acar-Savran, G. (2019). *Beden Emek Tarih- Diyalektik Bir Feminizm İçin*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Acar-Savran, G. (2008). İkinci Basıma Önsöz. G. Acar-Savran ve N. Tura Demiryontan (Yay. Haz.), *Kadının Görünmeyen Emeği* içinde (s.9-16). İstanbul: Yordam Kitap.
- Acar-Savran, G. ve Demiryontan, N. Tura. (2020). *Kadının Görünmeyen Emeği*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Ahmed, S. (2014) *Duyguların Kültürel Politikası*. Çev: S. Komut. İstanbul: Sel Yayınları.
- Akkan, B. (2022). Politik Bir Kavram Olarak Bakım ve İhtimam Toplumu. *REFLEKTİF Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 529–541. <https://doi.org/10.47613/reflektif.2022.87>
- Aksakoğlu, Y. (2009). *Sivil Toplum Örgütleri İçin Savunuculuk Rehberi*. Ankara: STGM.
- Akyüz, A. (2010a). *Sivil Toplum Çalışanlarının Gönüllü Fedakarlıkları ile Hakları Arasında Gerilim Var*. Sivil Sayfalar.
- Akyüz, A. (2010b). *Civic Agency in Work – Sense Making and Labour Process of Professionals in Issue Based Non-governmental Organizations in Turkey*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Akyüz, A. (2017). Giriş. *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku* içinde. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Akyüz, A. (2024). *Örgütsel Demokrasi, Peki ama nasıl? Örgütsel Demokrasiye Dair Kavram, İlke ve Mekanizmalar*. Politikada İyilik Hali Pratik Bilgiler Notu.
- Al-Ali, N. (2003). Gender and Civil Society in the Middle East. *International Feminist Journal of Politics*, 5:2, 216-232.
- Anheier, H. K. ve Toepler, S. (2022). *The Routledge Companion to Nonprofit Management*. New York: Routledge.
- Aoki, M. (1986). Horizontal vs. Vertical Information Structure of the Firm. *American Economic Review*, 76(5), 971-983.

- Arı, S. (2018). *Türkiye’de Kadın Örgütlenmesinde Kesişen ve Ayrışan Eğilimler: Meydan Okuma, Uzlaşma, Uysallaşma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Arı, S. (2021). *Kürt Kadın Hareketi*. Feminist Bellek. <https://feministbellek.org/kurt-kadin-hareketi/>. Erişim Tarihi: 5 Ocak 2025.
- Ashworth, G. (1996). Gender, culture and NGOs. *NGOs, Civil Society and the State* içinde. Oxford: International NGO Research and Training Centre (INTRAC).
- Ataay, F. (2006). Türkiye’de Yönetişim ve “Sivil Toplum” Tartışmaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Memleket Siyaset Yönetim*, 1(1), 123-142.
- Atlı, B. (2020). Feminist Dergisi Ufkunda Türkiye’de Maddecî Feminizme Bir Bakış. *Modern Türkiye’de Siyasî Düşünce Tarihi, Cilt 10, Feminizm* (ed.) F. Saygılıgil ve N. Berber. İstanbul: İletişim.
- Avcı, U. (2024). *Örgütsel Gelişim Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Bir Yapı Peşinde El Kitabı*. İstanbul: Şiddetsizlik Merkezi.
- Aygüneş, A. (2022). *Mobilizing with Affect: Gendered Experiences and Practices in the Feminist Movement in Turkey*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Sabancı Üniversitesi.
- Aytaç, Ş. (2005). Türkiye’de Feminist Hareketin Oluşumu. D. Çakır (Ed.), *Özgürlüğü Ararken: Kadın Hareketinde Mücadele Deneyimleri* içinde (s. 37-59). İstanbul: Amargi Kadın Bilimsel ve Kültürel Araştırmalar Yayıncılık.
- Ayan, B. (2024). Deprem Bölgesinde Çalışan Kadınların Emek Süreçlerine ve Dayanışma Pratiklerine Feminist Bir Bakış, *Praksis Dergisi* (65), 91-115.
- Bagner, G. (2011). *Sivil Toplum Örgütleri İçin Yönetişim Rehberi*. Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi.
- Bakım Kolektifi. (2020). *Bakım Manifestosu: Karşılıklı Bağımlılık Politikası*. Çev. Gülnur Acar Savran. Ankara: Dipnot Yayınları.

- Berlant, L. (2024) *Zalim İyimserlik: Bugünün duygusal tarihi*. Çev. Ç. Atmaca. İstanbul: Minotor Kitap.
- Bernal, V. ve Grewal, I. (2014). Feminisms and the NGO Form. V. Bernal ve I. Grewal (Ed.), *Theorizing NGOs: States, Feminisms, and Neoliberalism* içinde (301-310). Durham/London: Duke University Press.
- Bikmen, F. ve Meydanoğlu, Z. (2006). *Türkiye’de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci, Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Raporu*. İstanbul: Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı.
- Bobbio, N. ve Texier, J. (1982). *Gramsci ve Sivil Toplum*. Çev. A. İpek ve K. Somer. Ankara: Savaş Yayınları.
- Bora, A. (2002). Bir Yapabilirlik Olarak Ka-Der. A. Bora ve A. Günel (Der.), *90’larda Türkiye’de Feminizm* içinde (109-124). İstanbul: İletişim.
- Bora, A. ve Günel, A. (2002). Giriş. A. Bora ve A. Günel (Der.), *90’larda Türkiye’de Feminizm* içinde (7-13). İstanbul: İletişim.
- Bora, A. (2021). Feminizm Herkes İçindir de, Herkes Kimdir? *Birikim Haftalık*, 07.05.2021.
- Bora, T. (2021). Beyaz Yakalıların İş Bulma ve Geçinme Stratejileri. “*Boşuna mı Okuduk?*” *Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği* içinde. İstanbul: İletişim.
- Caffentzis, G. ve Federici, S. (2014). Commons against and beyond capitalism. *Community Development Journal* 49 (S1), 92-106.
- Carnoy, M. (2001). Gramsci ve Devlet. Çev. M. Bulut. *Praksis Dergisi*, (3) 252-278.
- Costa, L.M. (2014). Power and Difference in Thai Women’s NGO activism. V. Bernal ve I. Grewal (Ed.), *Theorizing NGOs: States, Feminisms, and Neoliberalism* içinde (s. 166-192). Durham/London: Duke University Press.
- Coşar, S. ve Onbaşı, F. G. (2008). Women’s Movement in Turkey at a Crossroads: From Women’s Rights Advocacy to Feminism. *South European Society and Politics*, 13(3), 325-344.

- Coşar, S., ve Yeğenoğlu, M. (2011). New Grounds for Patriarchy in Turkey? Gender Policy in the Age of AKP. *South European Society and Politics*, 16(4), 555–573. <https://doi.org/10.1080/13608746.2011.571919>
- Çakır, P. (2022). *Bakım*. Feminist Bellek. <https://feministbellek.org/bakim/> Erişim Tarihi: 5 Ocak 2025.
- Çağatay, S., Liinason, M., ve Sasunkevich, O. (2022). *Feminist and LBGTI+ Activism Across Russia, Scandinavia and Turkey: Transnationalizing Spaces of Resistance*. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Dedeoğlu, S. ve Elveren, A. Y. (2017). Giriş: Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Toplum ve Refah Devleti. Der. S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren. *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın* içinde. İstanbul: İletişim.
- Delphy, C. (2020). Baş Düşman. Acar-Savran ve N. Tura Demiryontan (Yay. Haz.), *Kadının Görünmeyen Emeği* içinde (s.89-115). İstanbul: Yordam Kitap.
- Dikici Bilgin, H. (2009). Civil society and state in Turkey: a Gramscian perspective. *Gramsci and Global Politics: Hegemony and Resistance* içinde, Ed. M. McNally ve J. Schwarzmantel, 107 – 118. London: Routledge.
- Duell, N. (2004). Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys. *Economix Research and Consulting*.
- Düzkan, A. (2005). Pazartesi Dergisi Deneyimi (2000 Sonrası). D. Çakır (Ed.), *Özgürlüğü Ararken: Kadın Hareketinde Mücadele Deneyimleri* içinde (s. 153-172). İstanbul: Amargi Kadın Bilimsel ve Kültürel Araştırmalar Yayıncılık.
- Ecevit, Y. (2015) “Feminist Politika Bağlamında Türkiye’de Çocuk Bakımı ve Eğitimine İki Paradigmadan Bakmak”, Makal, A. ve G. Toksöz (der.), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, Ankara: İmge.
- Eddin Ibrahim, S. (1995). Civil Society and Prospects of Democratization in the Arab World. A. R. Norton (ed.), *Civil Society in the Middle East*, Vol. 1. Leiden: E. J. Brill.
- Einhorn, B., and Sever, C. (2003). ‘Gender and Civil Society in Central and Eastern Europe’. *International Feminist Journal of Politics*, 5(2), pp. 163–90.

- England, P. (2005). Emerging Theories of Care Work. *Annual Reviews* 31: 381- 99 San Diego State University Press.
- Erdoğan Tosun, G. (2001). *Demokratikleşme Perspektifinden Devlet- Sivil Toplum İlişkisi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Eren, Z. C. (2020). Amargi Dergi. *Modern Türkiye'de Siyasî Düşünce Tarihi, Cilt 10, Feminizm* (ed.) F. Saygılıgil ve N. Berber. İstanbul: İletişim.
- Erkal Coşan, P. ve Altın Gülova, A. (2014). Örgütsel Demokrasi. *Yönetim ve Ekonomi* içinde.
- Eto, M. (2012). Reframing Civil Society from Gender Perspectives: A Model of a Multi-layered Seamless World. *Journal of Civil Society*, 8:2, 101-121.
- Federici, S. (2012). *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. Londra: PM Press.
- Federici, S. (2014). Duygulanımsal Emek Üzerine. Çev. Ç. Gümüşoluk. *Bilişsel Kapitalizm* içinde. İstanbul: Nota Bene.
- Federici, S. (2018). Re-enchanting the World: Feminism and the Politics of the Commons. Kairos.
- Frade, C., Darmon, I. and Laparra, M. (2004) *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market Related Risk in Flexible Economies*. ESOPE Project.
- Gramsci, A. (1986) *Hapishane Defterleri: Tarih, Politika, Felsefe ve Kültür Sorunları Üzerine Seçme Metinler*. Çev. K. Somer. İstanbul: Onur Yayınları.
- Göker, Z. G. (2020). Özenli Vatandaşlık: Feminist Özen Etiğini Yeniden Politikleştirmek. Kadın/Woman 2000, *Journal for Women's Studies*, 21(1), 89–106.
- Gönç Şavran, T. (2023) Maddi Olmayan Emek, Duygulanımsal Emek ve Prekarya Bağlamında Kadın Emegi. *Emeğin Hallerine Dair Yüzleşmeler*. İstanbul: Yeni İnsan Yayınları.
- Gülen, H. (2021). Birbirinin Can Simidi Kadın ve LGBTİ+ Özneler: İnsan Hakları Alanında İlişkiler, İttifaklar, Mesafeler. Berlin: Hafıza Merkezi Berlin.

- Günaydın, A ve Kutluata, Z. (2024) Mor Ekonomi ve Bakım Emeği Üzerine İpek İlkcaracan ile Söyleşi. *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*, Sayı 45.
- Güner, D. (2019). *Türkiye’de Sivil Toplum Çalışanları: Neoliberalizm, Özneleşme ve Karşı Tutumlar*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi.
- Güngen, A.R. ve Erten, Ş. (2005). Approaches of Şerif Mardin and Metin Heper on State and Civil Society in Turkey. *Journal of Historical Studies*, 3(2005), 1-14.
- Gutierrez-Barbarussa, T. (2016). The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis. *International Labour Review*, 155(4):477-508.
- Harding, S. (2020) Bakış Açısı Epistemolojisini Yeniden Düşünmek: ‘Güçlü Nesnellik’ Nedir? *Türkiye’de Feminist Yöntem* içinde, E. Erdoğan ve N. Gündoğdu (haz.), İstanbul: İletişim Yayınları, s. 52-93.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2004). *Çokluk: İmparatorluk Çağında Savaş ve Demokrasi*. Çev. Barış Yıldırım. İstanbul: Ayrıntı.
- Hartmann, H. (2020). Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği. Acar-Savran ve N. Tura Demiryontan (Yay. Haz.), *Kadının Görünmeyen Emeği* içinde (s.157-199). İstanbul: Yordam Kitap.
- Harvey, D. (2012) *Postmodernliğin Durumu: Kültürel Değişimin Kökenleri*. Çev. S. Savran. İstanbul: Metis Yayınları.
- Held, V. (2002). Care and the Extension of Markets. *Hypatia*, 17(2), 19–33. doi:10.1111/j.1527-2001.2002.tb00763.x
- Hochschild, A. R. (2012). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. California: University of California Press.
- ILO. (2011a). *Manual on the measurement of volunteer work*. Cenevre: International Labour Office.
- ILO. (2011b). *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment*. İsviçre: International Labour Office

- İLO. (2011c). *Çalışma Yaşamında Haklar: El Kitabı*. Haz. Y. Yücesoy ve M. Demir. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- İLO. (2024). *Esnek Çalışma Biçimleri ile Kadın İstihdamı ve İnsana Yakışır İş Arasındaki İlişkinin Analizi*. Haz. Doç Dr. I. Kurnaz. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- İlyas, Ö. (2022). *Freelance Emek: Ofissiz Çalışmanın Sınıfsallığı*. İstanbul: İletişim.
- İpek Can, Y. (2007). Türkiye’de sivil toplumu yeniden düşünmek: Neo-liberal dönüşümler ve gönüllülük. *Toplum ve Bilim*, 108: 88–128.
- Jokela, M. (2019). Patterns of Precarious Employment in a Female-Dominated Sector in Five Welfare States—The Case of Paid Domestic Labor Sector, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Volume 26, Issue 1, Spring 2019, Pages 30–58, <https://doi.org/10.1093/sp/jxy016>
- Kamat, S. (2013). Preface. *NGOization: Complicity, contradictions and prospects* içinde. Ed. Aziz Choudry, and Dip Kapoor. London: Zed Books Ltd.
- Kan, E. (2020). *Weaving Subjectivity at the Crossroads of Volunteerism and Professionalism: Coping with Precarity in a Health Care NGO*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabancı Üniversitesi.
- Kan, E. (2022). *Bakım Odaklı İş Yerleri: Sivil Toplum ve Sosyal Girişimler İçin Bir Rehber*. İstanbul: Hafıza Merkezi.
- Kardam, F. ve Ecevit, Y. (2002). 1990’ların Sonunda Bir Kadın İletişim Kuruluşu: Uçan Süpürge. A. Bora ve A. Günel (Der.). *90’larda Türkiye’de Feminizm* içinde (s. 87-108). İstanbul: İletişim.
- Kaya, Ö. ve Ögünç, P. (2020). *Satranç, Saklambaç ve İnat- Zor Zamanlarda Sivil Toplum*. İstanbul: Anadolu Kültür.
- Keane, J. (1993). *Sivil Toplum ve Devlet: Avrupa’da Yeni Yaklaşımlar*. Çev. L. Köker, A. Çiğdem, M. Küçük, E. Akın, A. Bora ve A. Nur. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Keleş, Z. Ş. (2021). İslami Feminizm. Feminist Bellek. <https://feministbellek.org/islami-feminizm/>. Erişim Tarihi: 5 Ocak 2025.

- Kendir, H. (2019). Devletin Dönüşümüne Sivil Toplum Örgütleri Üzerinden Bakmak. *Ayrıntı Dergi*, Sayı 29, Ocak- Şubat 2019, 70-77.
- Kergoat, D. (2004). Cinsiyete Dayalı İş bölümü ve Toplumsal Cinsiyet İlişkileri. Çev. G. Acar-Savran. H. Hirata, F. Laborie ve diğerleri (Yay. Haz.), *Eleştirel Feminizm Sözlüğü* içinde (s.94-105). İstanbul: Kanat Kitap.
- Keyman, E. F. ve İçduygu, A. (2003). Globalisation, Civil Society and Citizenship in Turkey: Actors, Boundaries. *Citizenship Studies*, 7:2, 219-234.
- Keyman, F. (2004). “Türkiye’de ve Avrupa’da Sivil Toplum”. Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları no:3, A. Karamani (haz.). İstanbul Bilgi Üniversitesi: Sivil Toplum Kuruluşlar Eğitim ve Araştırma Birimi.
- Keyman, E. F. (2006). *Türkiye’de Sivil Toplumun Serüveni: İmkansızlıklar İçinde Bir Vaha*. Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi.
- Keysan, A. Ö. (2016). Türkiye’deki Kadın Aktivistlerin Sivil Toplum Söylemleri: Alternatif Yaklaşımlar. *Mülkiye Dergisi*, 40(4), 149-192.
- Kılınçarslan, C., Demirbaş, H.B. ve Beler, M. (2024). *Örgütsel Esenlik Araştırması: Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerine Bir Bakış*, İstanbul: Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği.
- Kıraç, N. (2024). *Ne Menem Bir Şey Bu Katılımcılık?* STGM. <https://www.stgm.org.tr/blog/ne-menem-sey-bu-katilimcilik-0> Erişim Tarihi: 20 Ocak 2025.
- KİİH (2024). *Yerelden Küresele/ Küreselden Yerele: 30 Yılda Neler Olmaz ki?* İstanbul: Kadının İnsan Hakları Derneği.
- KUSİF (2016). *Fon Veren Kurumlar İçin Sosyal Etki Ölçümleme Rehberi*. İstanbul: Koç Üniversitesi Sosyal Etki Forumu.
- KUSİF. (2016). *Hesap Verebilirlik ve Şeffaflık Açısından Türkiye’de Bağışçılık ve Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul: Koç Üniversitesi Sosyal Etki Forumu.

- Kapusuz, H. (2023). Politika Belgesi Diye Pek Meşhur Biri! <https://www.stgm.org.tr/blog/politika-belgesi-diye-pek-meshur-biri>. Erişim tarihi: 5 Ocak 2025.
- Lazzarato, M. (1996). Immaterial Labor. In P. Virno and M. Hardt (eds.) *Radical Thought in Italy: A Potential Politics* içinde. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3):402-419.
- Lewis, D. (2001). *The Management of Non-Governmental Development Organizations: An Introduction*. London: Routledge.
- Lewis, D. (2004). STK'lar için bir Stratejik Yönetim Perspektifi. Çev. Cihan Hüröğlu. *STK Yönetimi Konferans Yazıları no 4*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Makal, A. (2015). "Türkiye'de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri". *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi* içinde (s. 35-99). A. Makal ve G. Toksöz (ed.). Ankara: İmge Yayınları.
- Martin, Patricia Yancey. (1990). Rethinking Feminist Organizations. *Gender & Society* 4(2): 182-206.
- Marx, K. (2009). *Kapital: Birinci Cilt*. Çev. Alaattin Bilgi. Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. ve Engels, F. (2010). *Alman İdeolojisi* (Feuerbach). Çev. S. Belli. Ankara: Sol Yayınları.
- Massumi, B. (2019). *Duygu Politikası*. Çev. Hasan Erdoğan. İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Matten, D. and Crane, A. (2005) Corporate Citizenship: Toward and Extended Theoretical Conceptualization. *Academy of Management Review*, 30, 166-179. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.15281448>
- Memiş, E. ve İzdeş, Ö. (2018). Türkiye'de Yaşlı Bakımı ve Kadın İstihdamı. *Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç, Gülay Toksöz'e Armağan*. Ed. Çağla Ünlütürk Ulutaş. İstanbul: Notabene.

- Mikołajczak, P. (2021). Do Nonprofit Organizations Experience Precarious Employment? The Impact of NGO Commercialization. *Public Organization Review* (2021) 21:595–609 <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00512-w>
- Molyneux, M. (2020). Ev Emeği Tartışması ve Ötesi. Acar-Savran ve N. Tura Demiryontan (Yay. Haz.), *Kadının Görünmeyen Emeği* içinde (s.11-157). İstanbul: Yordam Kitap.
- Musick, M. A. ve J. Wilson. (2008). *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington: Indiana University Press.
- Oğuz, Ş. (2011) Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan “Prekarya”ya mı?, *Mülkiye*, S. 271, s.7-24.
- Oksala, J. (2016). Affective Labor and Feminist Politics. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 41(2): 281-303.
- Oksala, J. (2015). Capitalism and Gender Opression: Remarks on Cinzia Arruza’s Remarks on Gender. *Viewpoint Magazine*.
- Onbaşı, F. (2005). *Sivil Toplum*. İstanbul: L&M Yayınları.
- Ovedia, S. (2005). Feminist Hareketin İlk Günleri (Örgütlenme Zorlukları, Özgün Örgütlenme Deneyimleri). *Özgürlüğü Ararken: Kadın Hareketinde Mücadele Deneyimleri* içinde (s. 59-81). İstanbul: Amargi Kadın Bilimsel ve Kültürel Araştırmalar Yayıncılık.
- Özçetin, B., and Özer, M. (2015). The Current Environment for Civil Society in Turkey. *Comparative Nonprofit Sector Working Paper*, no.53.
- Özdemir, E. (2020). *1980’ler Türkiye Feminist Hareketinde Örgütlenme Tartışmalarına Karşılaştırmalı Bir Bakış: Feminist ve Kaktüs Dergi Örnekleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Özar, Ş. (2021). 40 Yıl Önce 40 Yıl Sonra Türkiye’de Kadın Emeği. *Emek Beden Aile-Türkiye’de Kadınlık Halleri* içinde (s. 9-27). T. Acar ve Ş. Özar (haz.). İstanbul: Metis Yayınları.

- Özkazanç, A. (2021). *Queer Feminizm*. Feminist Bellek. <https://feministbellek.org/queer-feminizm/>. Erişim Tarihi: 5 Ocak 2025.
- Özgür Keysan, A. (2019). *Activism and Women's NGOs in Turkey: Civil Society, Feminism and Politics*. Bloomsbury Publishing.
- Öztürk, Y.; Üstünel, D. ve Metin, B. (2020). Pandemi Sürecinde Kadınların Ev İçindeki Deneyimleri ve Evde Kalmanın Duyguları. *Feminist Tahayyül*, 1(2): 185-225.
- Paker, B. (2005). 1989 Kadın Kurultayı. D. Çakır (Ed.), *Özgürlüğü Ararken: Kadın Hareketinde Mücadele Deneyimleri* içinde (s.187-203). İstanbul: Amargi Kadın Bilimsel ve Kültürel Araştırmalar Yayıncılık.
- Pozniak, R. (2020). Affective Labor [SEP]within the Local Humanitarian Workscape. *movements* | Vol. 5, Issue 1/2020.
- Salomon, L. M, ve Anheier, H. K. (1992). In search of the non-profit sector. I: The question of definitions. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 3(2): 125–151.
- Savran, G. (2005). 80’li Yılların Kampanyaları ve Özel Alanın Politikası: Sorunlar ve Sorular. D. Çakır (Ed), *Özgürlüğü Ararken: Kadın Hareketinde Mücadele Deneyimleri* içinde (s. 81-99). İstanbul: Amargi Kadın Bilimsel ve Kültürel Araştırmalar Yayıncılık.
- Seeds for Change Kooperatifi (2022). *Konsensüs: Aktivistler, Kooperatifler ve Topluluklar İçin İş Birlikçi Karar Verme*. (Çev. Z. Yıldırım) İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.
- Sirman, N. (2006). Proje Toplumunda Sanal Kadınlar. *Amargi* (3), 22-23.
- Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM). (2020). *STÖ’lerde Organizasyon Yapısı Belirleme Bilgi Notu*. Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi.
- Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM). (2023). *STÖ’ler için Yaşayan ve Dönüşümsel Politika Dökümanları Üretmek*. Ankara: Birlikte/ STGM Kurumsal Destek Programı.
- Solnit, R. (2022). *Tüm Soruların Anası*. Çev. E. Ersavcı. İstanbul: Siren Yayınları.

- Standing, G. (2020). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. Çev. E. Bulut. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Stanley, L. ve Wise, S. (1996). Feminist araştırma sürecinde metot, metodoloji ve epistemoloji. Farklı *Feminizmler Açısından- Kadın Araştırmalarında Yöntem* içinde, S. Çakır ve N. Akgökçe (haz.), İstanbul: Sel Yayıncılık, s. 67-99.
- Suğur, S. (2005). Türkiye’de Tekstil Sektöründe ve Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri. *Amme İdare Dergisi*, Cilt 38 Sayı 1 Mart 2005, s. 47-68.
- Talay Keşoğlu, M. (2020). Türkiye’de Feminizmin Kısa Tarihi ve Geleceği. *Kadın Hareketleri ve Feminizmler Sempozyumu 30.10.2020*. Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı.
- Tanca, D. E. (2019). *Rights-based civil society organizations and democratization in Turkey*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- T.C İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (STİGM). (2022). *Dernekler Mevzuatı*. Ankara.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). *Kalkınma Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları: Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara.
- Tekeli, İ. (2004). Sivil Toplum Kuruluşları ve Kent Hakkı. Sivil Toplum Kuruluşları ve Kent Sempozyumu 22-23 Ocak 2004. İstanbul: Tarih Vakfı.
- Themudo, N. S. (2009). Gender and the Nonprofit Sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4): 663–683.
- Tokumisu, M. (2021). *Do What You Love: And Other Lies About Success & Happiness*. New York: Regan Arts.
- Toksöz, G. (2020). “Sayıların Kadın Mücadelesindeki Yeri”, *Türkiye’de Feminist Yöntem* içinde, E. Erdoğan ve N. Gündoğdu (haz.), İstanbul: İletişim Yayınları, s. 123- 147.
- Toksöz, G. (2022). Kadın Emegi. *Feminist Bellek*. <https://feministbellek.org/kadin-emegi/>
- Tronto, J. (2017) “There is an Alternative: Homines Curans and the Limits of Neoliberalism”, *International Journal of Care and Caring*, 1(1): 27–43.

- Tuominen, M. (2000). *The Conflicts of Caring. Care Work: Gender, Labor and the Welfare State*. Ed. Madonna Harington Meyer. London: Routledge.
- Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV). (2008). *İyi Yönetişim El Kitabı*. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Türkiye İnsan Hakları Vakfı (TİHV). (2020). *Barış İçin Akademisyenler: Güncel Durum Raporu*. İstanbul.
- Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD). (2014). *“Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında” Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul: Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Yayınları.
- TÜSEV. (2013). *Hak Temelli Sivil Toplum Kuruluşlarının Örgütlenme Özgürlüğü: Vaka Analizi*. İstanbul: Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı.
- TUSİAD ve TÜSEV (2007). *STK Yönetişim Rehberi*. İstanbul: Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı -44.
- Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi. (2021). *Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu Araştırması*. İstanbul.
- Üstündağ, N. (2006). Türkiye’de Projecilik Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *Amargi* (3), 23-25.
- Vatansever, A. ve Gezici Yalçın, M. (2015). *“Ne Ders Olsa Veririz”: Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü*. İstanbul: İletişim.
- Weeks, K. (2007). Life Within and Against Work: Affective Labor, Feminist Critique, and Post-Fordist Politics. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 7(1):233–49.
- Yabancı, B. (2019). Turkey’s tamed civil society: Containment and appropriation under a competitive authoritarian regime. *Journal of Civil Society*, 15:4, 285-306.
- YADA. (2015). *Verilerle Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul: Yaşama Dair Vakıf.
- Yaman, M. (2020). Karşılıksız Ev İçi Emek: Teorik ve Politik Tartışmaların İzini Sürmek. *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce Cilt 10: Feminizm içinde*. Ed. F. Saygılıgil ve N. Berber. İstanbul: İletişim.

- Yaman, M. (2022a). *Yaşamı Üretmek: Bütüncül Bir Feminist Teoriye Doğru*. Ankara: Dipnot.
- Yaman, M. (2022b). Roots of Social Reproduction Theory in Marx and Engels: A Total Analysis of Society and Life. *Marxism & Sciences*, 1(2): 53–82.
- Yaman Öztürk, M. ve Dedeoğlu, S. (2010). Kapitalizm ve Ataerki İlişkisi Çerçevesinde Kadın Emegi. *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi: Türkiye Örneği* içinde (s. 11-25). Der. S. Dedeoğlu ve M. Yaman-Öztürk. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Yardımcı, S. (2020). Hepimiz Likeniz! Feminist Yaşam ve Dünyayla Akrabalık. *Türkiye’de Feminist Yöntem* içinde, E. Erdoğan ve N. Gündoğdu (haz.), İstanbul: İletişim Yayınları, s. 93-112.
- Yavan, D. (2021). Türkiye’deki “İnsan Hakları Savunucusu” Paradigması Hakkında Feminist Bir Tartışma. Berlin: Hafıza Merkezi Berlin.
- Yeğen, M., Keyman, E.F., Çalışkan, M.A. ve Tol, U.U. (2010). *Türkiye’de Gönüllü Kuruluşlarda Sivil Toplum Kültürü*. İstanbul: Yaşama Dair Vakıf.
- Yentürk, N. (2013). Sivil Toplum Kuruluşu Nedir? İşlevleri Nelerdir? AB ve Türkiye’de Sivil Toplum Diyalog Forumu 14-15 Aralık 2013 sunum.
- Yurdalan, N., Paker, B., ve Esmeray. (2012). Feminist Örgütlenme. *İstanbul-Amargi Feminizm Tartışmaları* içinde. Ed. Esen Özdemir, and Sevi Bayraktar. İstanbul: Kumbara Sanat Atölyesi ve Toplumsal Dayanışma Derneği.
- Yurttagüler, L. (2013). Gönüllülük ve Vatandaşlık Kavramı. *Türkiye’de Gönüllülük: Gönüllülüğün Rolünün ve Katkılarının Keşfedilmesi* içinde (s: 18-28). UN Volunteers.
- Zeren, G. (2021). Kurumlar, Kimlikler ve Öznellikler Arasında Hak Savunmak: Toplumsal Cinsiyet Perspektinden Sivil Alan. Berlin: Hafıza Merkezi Berlin.
- Zihnioğlu, Ö. (2018). The Prospects of Civic Alliance: New Civic Activists Acting Together with Civil Society Organizations. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. doi:10.1007/s11266-018-0032-9

Zlobina, A., Devila, M. C. ve Mitina, O. V. (2021). Am I an Activist, a Volunteer, Both, or Neither? A Study of Role-Identity Profiles and Their Correlates among Citizens Engaged with Equality and Social Justice Issues. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 31(2): 155–170.



EKLER

Ek-1

Evrak Kayıt Tarihi: 16.05.2024	Protokol No: 733986	Tarih: 28.05.2024
--------------------------------	---------------------	-------------------



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Doktora Tez Çalışması
KONU:	Sosyal Bilimler
BAŞLIK:	Türkiye'deki Hak Temelli Sivil Toplum Kuruluşlarında Çalışan Kadınların Emek Süreçleri: Güvencesizlik, Gönüllülük ve Dayanışma Ağları
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Dr. Öğr. Üyesi Hatice YEŞİLDAL TURAN
TEZ YAZARI:	Burcu AYAN
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

Prof. Dr. Saime ÖNCE
(Başkan-İkt. ve İdari Bil. Fak.)

Prof. Dr. M. Erkan ÜYÜMEZ (Başkan Yardımcısı-İkt. ve İdari Bil. Fak.)	Prof. Dr. Fatime GÜNEŞ (Edebiyat Fak.)
Prof. Dr. Yıldız UZUNER (Eğitim Fak.)	Prof. Dr. Erkan YÜKSEL (İletişim Bil. Fak.)
Prof. Dr. Handan DEVECİ (Eğitim Fak.)	Prof. Dr. Kamil ÇEKEROL (Açıköğretim Fak.)