ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

Cilt/Volume: 25, Sayı/Issue: 4, Yıl/Year: 2025
e-ISSN: 2667-8683

AÜSBD
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
Anadolu University Journal of Social Sciences

Hak Temelli Sivil Toplum Kuruluşu Çalışanlarının Prekaryalaşma Deneyimleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma[1]

A Sociological Study on the Precarization Experiences of Employees in Rights-Based Non-Governmental Organizations

Ömer KARAHAN[2]

Başvuru Tarihi/Submitted: 28.08.2024 **Kabul Tarihi/Accepted:** 16.11.2025

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

Öz

Son yıllarda hak temelli alanda faaliyet gösteren Sivil Toplum Kuruluşlarında (STK) çalışan uzman-profesyonel kişilerin çalışma koşullarında prekaryalaşmaya dair belirtiler dikkat çekmeye başlamıştır. Bu durumun günümüzde küreselleşmenin politik bir yansıması olarak ortaya çıkan neoliberal politikalardan kaynaklandığı ve bu politikaların Türkiye'deki emek piyasası içerisinde yer alan kişilerin çalışma koşullarını da etkilediği düşünülmektedir. Buradan hareketle, Türkiye'de hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan/çalışmış uzman-profesyonel kişilerin çalışma deneyimlerinin neler olduğunun keşfedip yorumlanması bu araştırmanın temel amacını oluşturmuştur. Araştırma, Türkiye'nin farklı kentlerinde hak temelli alanda faaliyet gösteren STK'lerde proje bazlı çalışan/çalışmış uzman-profesyonel altı katılımcı ile 2022 yılı Eylül-Ekim aylarında yarı yapılandırılmış görüşmelerle verileri toplanan, fenomenolojik desenli, nitel bir araştırmadır. Araştırmada elde edilen veriler sistematik ve betimsel olarak analiz edilmiştir. Bulgular çalışma sosyolojisi perspektifinden ve özellikle Guy Standing'in prekarya ve prekaryalaşma kavramları çerçevesinde yorumlanmıştır. Bu araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları çerçevesinde; araştırmanın katılımcılarından elde edilen araştırma bulguları sonucunda, birbirini bir süreç şeklinde takip eden üç farklı tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar; rekabet alanı olarak hak temelli STK'lerde çalışmak ve alana giriş, hak temelli STK'lerde esnek ve güvencesiz çalışma, her şeye rağmen hak temelli alanda çalışmadır. Araştırmanın sonuçları, Türkiye'de hak temelli alanda proje bazlı faaliyet gösteren STK'lerde çalışan/çalışmış uzman-profesyonel kişilerin özellikle proje bazlı çalışmaktan kaynaklı yoğun prekaryalaşma süreci içerisinde olduklarını ve bu kişilerin emek piyasasına dâhil olma süreçlerinde prekarya ile benzer deneyimler yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Araştırma, hak temelli STK çalışanlarının Türkiye bağlamında prekaryalaşma deneyimlerine dair problemlerini görünür kılması ve prekaryalaşan bir emek formu olarak kavramsallaştırması bakımından literatüre özgün katkılar sunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Prekarya, prekaryalaşma, hak temelli yaklaşım, sivil toplum kuruluşu (STK), STK çalışanları, çalışma sosyolojisi

JEL Kodu: Z00

Abstract

In recent years, neoliberal policies have made the working conditions of experts/professionals working in rights-based Non-Governmental Organizations (NGOs) precarious. The purpose of this research is to explore and interpret the experiences of experts working on rights-based NGO projects in Türkiye. The research is a qualitative research with a phenomenological design, the data of which was collected through semi structured interviews with six expert-professional participants who work/have worked on a project basis in rights-based NGOs in different cities of Türkiye in September-October 2022. The data obtained in the research were analyzed systematically and descriptively. The findings were interpreted from the perspective of the sociology of work and especially within the framework of Guy Standing's concepts of precariat and precarization. Three different themes emerged in the findings. These themes are working in rights-based NGOs as a competitive field and entering the field, flexible and insecure work in rights-based NGOs, working in the rights-based field despite everything. The results of the research reveal that expert-professional individuals working/having worked in project-based NGOs in the rights-based field in Türkiye are in an intense precarization process, especially due to working in projects, and have similar experiences with the precariat in their processes of inclusion in the labor market. The research has made original contributions to the literature in terms of making visible the problems of rights-based NGO employees regarding their precarization experiences in the Türkiye context and conceptualizing it as a precarized labor form.

Keywords: Precariat, precarization, rights-based approach, non-governmental organization (ngo), ngo employees, sociology of work

JEL Code: Z00

[1]Bu çalışmadaki verilerin bir kısmı 20-22 Eylül 2023 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen Krizler Çağının Toplumsal Halleri temalı X. Ulusal Sosyoloji Kongresi'nde "Hak Temelli Sivil Toplum Kuruluşlarında Çalışan Uzman ve Profesyonellerin Prekaryalaşması" başlığıyla özet bildiri olarak sunulmuştur. Bu çalışma kapsamında Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Başkanlığından 24.06.2022 tarihli E-54380210-050.99-336029 sayılı evrak numarası ile Etik Kurul İzin Belgesi alınmıştır.

[2]Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, omer_k@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7361-1297

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Giriş

Son yıllarda yapılan bazı araştırmalarda, Türkiye'de neoliberal politikalardan kaynaklı olarak STK'lerde çalışan uzman/profesyonel ve gönüllü kişilerin çalışma koşullarında bir güvencesizlik durumunun olduğu vurgulanmaktadır (Güner, 2019, ss. 271-294; Kan, 2020, ss. 17-36). Bu STK'lerin içerisinde çocuk, gençlik, tüketici, çevre ve kültür, mülteci, LGBTİ+ ve kadın hakları alanında hak temelli çalışma yürüten STK'lerde de gönüllü ve profesyonel (ücretli) çalışan kişilerin çalışma koşullarında esneklik, ücretlerde dengesizlik ve özellikle proje bazlı çalışmaktan kaynaklı dönem dönem işsizlikle baş başa kalma problemleri yaşadıkları görülmektedir (Açıkkol & Keskin, 2020, ss. 2-6; Açıkkol & Yılmaz, 2021). Türkiye'de hak temelli olarak sınıflandırılan bu STK'lerin çeşitli fonlarla genelde 6-24 ay süreli projelerle desteklenmesi bu alanda proje bazlı çalışan uzman-profesyonel kişilerin işlerinin geleceği hakkında belirsizliğe yol açmakta ve STK'lerde proje bazlı çalışan bu kişilerin çalışma koşullarındaki esneklik, güvencesizlik, gelecek kaygısı durumları kişilerin geleceklerine yönelik bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmanın konusunu da Türkiye'de hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışanların prekaryalaşma deneyimleri oluşturmuştur.

Türkiye'de STK'lerde çalışan/çalışmış uzman-profesyonel kişilerin çalışma koşullarına dikkat çeken sınırlı bir literatür bulunmaktadır. Bu çalışma 2022 yılı Eylül-Ekim aylarında, Türkiye'de farklı şehirlerde faaliyet gösteren hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyoneller ile çevrim içi görüşmelerle yapılmış olan nitel bir alan araştırmasının sonuçları üzerinden; Türkiye'de hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan/çalışmış uzman-profesyonel kişilerin çalışma deneyimlerinin neler olduğunu keşfedip yorumlamayı amaçlamıştır. Bu amaca yönelik ilk olarak çalışmanın kavramsal boyutunda STK'lerin yapı ve organizasyon biçimleri, prekarya ve prekaryalaşma kavramlarına değinilmiştir. Bulgular rekabet alanı olarak hak temelli STK'lerde çalışmak ve alana giriş, hak temelli STK'lerde esnek ve güvencesiz çalışmak, "her şeye rağmen" hak temelli alanda çalışma başlıkları altında incelenmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Prekarya kavramı ilk olarak 1980'lerde Fransız sosyologlarca geçici mevsimlik işçilere atıfla kullanılmış, aynı dönemde bu kavram birçok entellektüelin ilgisini çekmiş ama net bir tanımlaması yapılmamıştır (Standing, 2020, ss. 13-24). Günümüzde bu kavramı derinlemesine ele alan Guy Standing (2014, s. 969; 2020, ss. 18-27) ise prekaryanın 1970'li yıllarda neoliberalizmin dünyada ekonomik olarak yükselişe geçmesi, rekabet toplumunun oluşmasından kaynaklı olarak küreselleşme nedeniyle ortaya çıktığını, proletaryanın[1] sanayi dönemi vatandaşlığı kapsamında sahip olduğu emek güvencesi, düzenli ve istikrarlı çalışma koşullarından yoksun, gelecekte iş bulma güvencesi olmayan, çalıştığı işlerde güven ilişkisi kuramayan, esnek çalışmaya açık, gördüğü eğitim karşısında statü bulamayanlardan oluşan "oluşum sürecinde olan bir sınıf" niteliğini ifade eder. Bunun yanı sıra prekaryayla ilişkili bir diğer kavram olan "prekaryalaşma" kavramı ise "güvencesiz bir varoluş içinde yaşamaya neden olan baskılara maruz kalmak ve bu deneyimlerin içinden geçmek ve iş ya da hayat tarzıyla elde edilen güvenli bir kimlik ya da gelişme hissi" olmamasına yol açan süreci ifade eder (Standing, 2020, s. 36). Standing'e (2020, s. 33) göre küresel ekonominin yaygınlık kazandığı günümüzde özellikle geçici işlerde, proje odaklı ve ucuz emekle çalışma biçimi, bireylerin maddi açıdan düşük bir gelir konumuna gerilemeleri ve prekaryanın bir parçası hâline gelmelerine neden olmaktadır. Söz gelimi, prekarya neoliberal koşulların ortaya çıkardığı bir tür sosyal grup olarak güvencesizlik ve esneklikle karakterize edilir.

Prekarya her ne kadar yapısal özellikleri nedeniyle belirli bir sektör çatısı altında ifade edilemese de çoğu zaman hizmet sektöründe yoğunlaşan bir gruptur. Toptan bir genelleme yapmak mümkün olmasa da bu grubun mensubu olan prekaryanın içinde bulunduğu koşullar açısından aşağıdaki özelliklere sahip olduğu söylenebilir (Standing, 2014; Standing, 2017, ss. 26-38; Standing, 2018; Standing, 2020):

[1]Dar kapsamlı tanımıyla proletarya "hayatta kalmak için emek gücünü satmak zorunda olan sınıf" olarak beden gücüyle çalışan mavi yakalı işçilerden oluşur. Bu tanımın sonraki dönemlerde birtakım teknik becerilere sahip asli emek piyasasında emek güvencesiyle çalışan vasıflı; standart iş sözleşmeleri, emeklilik, sağlık hakları gibi sosyal haklardan mahrum ve düzensiz çalışmak zorunda olan vasıfsız işçiler olarak ayrıştığı öne sürülmektedir (Marshall, 1999, s. 361). Prekarya bu tanım üzerinden bakıldığında her ne kadar proletaryanın vasıfsız işçi kategorisine yakın olarak görülse de bu çalışmada da görüleceği üzere neoliberal toplumun getirmiş olduğu çalışma koşullarında teknik becerilere sahip bazı profesyoneller de vasıfsız işçiler gibi bazı sosyal haklar ve düzenli çalışma koşullarından yoksun olabilmektedir.

- Zamansal ve mekânsal açıdan düzensiz iş ortamlarında faaliyet gösterme
- Sürekli iş arama ve çalışılan işlerde ise geçici olma hissi
- Maaş dışında gelir kaynaklarından ve devlet yardımlarından yoksunluk
- Zaman üzerinde kontrolün yitirilmesi sonucu, çalışma saatleri düzensizliği üzerinden sömürülmeye açık bir konumda olma
- Toplu iş sözleşmelerinden yoksunluk veya bunun yerine daha çok bireysel sözleşme yapma
- Mesleğini uygulayacak bir alan bulamama
- Kendi mesleki alanında kariyer yapamamaktan kaynaklı statü sahibi olamama
- Çalışma hayatında belirsizlik ve riskle yaşamanın bir sonucu olarak günlük yaşamlarında dışlanmışlık, yabancılaşma, gelecek kaygısı, stres, öfke ve anomi içinde yaşama
- Sürekli bir yaşam mücadelesinden dolayı örgütlü bir şekilde hareket edememe, yani "kendi için sınıf olamama".

Genel itibarıyla yukarıdaki güvencesizliklere vurguyla tanımlanan prekarya, kişilerin emek piyasasında esnek zamanlı çalışması, maddi tatminsizlik ve geleceğe dair kaygılar yaşamasının kavramsal çerçevesini anlatan kilit bir kavram olarak görülmektedir. Bazı araştırmalara göre prekaryalaşmanın kamu veya özel sektör fark etmeksizin (Kalleberg, 2009; Çiğdem & Erdoğan, 2019, s. 160; Bourdieu, 2006, s. 70), tarım ve madencilik gibi birincil sektörlerde (Dedeoğlu, Sefa-Bayraktar & Çetinkaya, 2019; Roth, Steedman & Condratto, 2015; Kumwenda, 2016), imalat ve inşaat gibi ikincil sektörlerde yaygın görüldüğü belirtilmekte (Şahankaya-Adar, 2018; Tripathy, 2022; Joynt & Webster, 2016) ayrıca üçüncül sektör içerisinde yer alan STK'lerin güvencesizlik ve esnek çalışma koşulları nedeniyle (Pascucci, 2018; Pozniak, 2020; Açıkkol & Yılmaz, 2021) prekarya yaratan kurumlar olduğu (Mikołajczak, 2021; Palęcka & Płucienniczak, 2020; Polat, 2020) öne sürülmektedir.

STK'ler en basit tanımıyla gönüllülük esası ile hareket edip devletlerden kısmen bağımsız olan, öz yönetim esasına dayalı, kâr amacı gütmeyen, yasal kurumlardır (Salamon & Anheier, 1992, ss. 128-129). Ortaya çıkış itibarıyla STK'ler, farklı coğrafyalarda ülkelerin iç dinamikleri içerisinde sivil toplumun kurumsallaşmış bir uzantısı olarak ortaya çıkmış ve Batı ülkelerinde kentli elitler, orta sınıf ve işçi sınıfının büyümesi ile toplumsal dönüşüm ve yenilikleri de etkiler hâle gelerek sonraki zamanlarda refah devletlerinde, devletlerin politik uygulamalarını kontrol etmek amacıyla yaygınlık kazanmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı [TCKB], 2018, s. 3). Türkiye özelinde STK'lerin yapı, organizasyon türü ve sınıflandırması bir hayli zor görülürken çalışma yöntemi bakımından STK'ler din temelli ve hayırseverlik, hizmet yönelimli, katılım yönelimli, güçlendirme ve kapasite geliştirme yönelimli, toplum temelli çalışma odaklı, hak temelli olarak sınıflandırılabilir (Çiftçi, 2012, s. 16). Genel anlamıyla hak temelli yaklaşım, hükûmet veya STK'lerin sorumluluğu altında; insan haklarının temel ilkelerini dikkate alarak, eşitsizliklerin toplumsal olarak üretildiği gerekçesiyle yapısal koşulların değişimine odaklanan ve ötekileştirilmiş grupları önceliklendirerek taleplerini aktif katılımcılıkla teşvik eden, güç ve kaynakların adil dağıtımını esas alan bir yaklaşımdır (Libal & Harding, 2015, s. ix). Hak temelli yaklaşım her ne kadar İnsan Hakları Evrensel Beyannemesi'nin temel ilkelerini merkeze alsa da kuruluşlar açık politika değişimine gidebilmektedir (Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Grubu [UNSDG], 2003).

STK'lerin faaliyetlerinin yürütülmesi için genelde farklı istihdam pozisyonları bulunmaktadır. Bunların içerisinde STK'lerin insan kaynaklarında; profesyonel ücretli çalışan yönetici kişiler ve yöneticilerin alt kademesinde bulunan ücretli çalışan uzman (profesyonel, destek kadrosu vs. adlandırılan) kişiler bulunmaktadır. Bu iki ücretli çalışan gurubu dışında, gönüllü çalışanlar ise maddi bir beklenti olmadan uzmanlık deneyimi, emek, zaman ve enerjisini STK işlerine adayan kişilerdir (Kurt & Taş, 2015, ss. 204-205). Benzer bir sınıflandırmaya yaş ve kariyer düzeyleri üzerinden bakıldığında ise STK'lerde çalışanların profilleri açısından en üst katmanda elit, kariyer sahibi, ayrıcalıklı ve proje üreticisi yönetici kişiler; bunun altında kariyer arayışındaki orta sınıf eğilimi olan ve STK'lerde daha iyi bir iş, 1-2 yıl arası sözleşme ile çalışma şansı olan genç ve şehirli profesyonel kişiler; en alt katmanda ise 17-34 yaş

aralıklarında yoksulluk sınırına yakın geliri olan, kısa vadeli sözleşmeyle veya hiç sözleşme yapmadan çalışan genç ve şehirli olup prekarya eğilimleri gösteren, profesyonelleşmeye başlamış gönüllüler bulunmaktadır (Gerster, 2013, ss. 72-74). STK'lerin bu karmaşık yapılarına dair sınıflandırmalar çalışma koşulları ve sözleşme düzeyleri bakımından sınıflandırıldığında genelde geçici işlerde kısa süreli sözleşmeler ile çalışanlar güvencesiz ve sömürüye en açık grup olarak karakterize edilmekte ve bu kişilerin prekarya ile aynı varoluşa sahip oldukları belirtilmektedir (Gerster, 2013, ss. 16-17). Türkiye'nin AB üyelik sürecinin başlamasıyla hak temelli ve diğer birçok STK'nin yeni bir "projecilik" anlayışına dayalı rekabet ile hareket etmesi, bu alanın piyasaya dönüşmesine neden olmuştur (Gökmen, 2011, s. 10; Bayraktar, 2017). Kısa dönemli, istikrarsız, esnek ve güvencesiz çalışma koşullarını yaratan projecilik anlayışının, bu alanda proje bazlı çalışmanın aristokrasisi olan ve istikrarlı iş dünyasının tüm ayrıcalıklarından yararlananlara atıfla yeni bir "projeokrasi" sınıfı; bu sınıfın ürettiği projelerde güvencesiz ve esnek çalışanların ise "projetarya" olarak da kavramsallaştırılabileceği iddia edilmektedir (Baker, 2014; Jałocha, 2016; Greer vd., 2019).

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu çalışma, hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonel kişilerin proje bazlı çalışmaktan kaynaklı problemlerine dayalı deneyimlerini anlamaya çalışan, katılımcıların özel durumlarından genel temalara ulaşıp, bu temaları yorumlayarak analiz eden nitel bir araştırmadır (Creswell, 2017, s. 4). Araştırma hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan uzman-profesyonel kişilerin proje bazlı çalışmaktan kaynaklı hangi deneyimlere sahip olduklarını, yapılan görüşmeler ile bu deneyimlerin yapısı ve özünün bilinçlerinde ne anlam ifade ettiğini keşfetmeyi amaçlaması bakımından ise fenomenolojik desene göre tasarlanmıştır (Sart, 2017, s. 73). Araştırma Türkiye'de hak temelli STK'lerde çalışan/çalışmış uzman-profesyonel kişilerin prekaryalaşma deneyimlerine dair problemlerini görünür kılması ve literatüre katkı sağlaması bakımından özgün değere sahiptir. Araştırmada cevap aranan araştırma soruları şunlardır:

- Hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan/çalışmış uzman-profesyonel kişiler hangi motivasyonlar ile çalışmaktadırlar?
- Hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan/çalışmış uzman-profesyonel kişilerin proje bazlı çalışma deneyimleri nelerdir?

Katılımcıların Seçimi

Katılımcılar Türkiye'nin farklı kentlerinde hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan/çalışmış ve en az altı ay proje bazlı çalışma deneyimi olmuş, altı uzman-profesyonel kişidir. Araştırmanın katılımcı grubu "araştırmacının incelediği araştırma problemine yönelik en iyi bilgileri" almak ve aynı zamanda araştırmaya dâhil olan bu kişilerin "çalışmanın merkezî fenomeninin anlaşılmasına yönelik istekli olarak bilgiler verebilecekler"i düşünülerek amaçlı örneklem seçim tekniğiyle seçilmiştir (Creswell, 2013, ss. 147-156). Katılımcıların Türkiye'nin farklı kentlerinden seçilmesinin ilk nedeni hak temelli STK'lerin sayıca az olması ve ülke genelinde homojen dağılmaması, ikincisi ise sadece büyük kentlerden katılımcı seçildiğinde aktarılan zorlukların kentlerden mi yoksa sektörden mi kaynaklandığının muğlak kalabileceği öngörüsüdür. Bu nedenle Türkiye'nin farklı kentlerinden uzman-profesyonel kişilerin tipik örnekleri amaçsal olarak seçilmiştir. Uzman-profesyonel statüsündeki kişilerin tercih edilmesinin birinci nedeni hak temelli STK'lerde stajyerlerin hem yeni olmaları hem de ekonomik nedenler yerine deneyim için bu alana giriyor olmaları, çalışma yaşamındaki zorlukları üst pozisyonlarda çalışanlara göre de daha sık ve derinlikli deneyimlemeleridir. İkinci nedense öz düşünümsel bir nedendir ki araştırmacı sosyoloji bölümü mezunudur ve uzman-profesyonel pozisyonu sosyoloji bölümü mezunlarının sıklıkla istihdam edildiği bir pozisyondur. Dolayısıyla bulgular sosyoloji mezunlarının çalışma yaşamındaki erken dönem deneyimleri hakkında da bilgi sağlayacaktır. Türkiye'de hak temelli faaliyet yürüten STK'ler çeşitli fonlarla en az altı ay süreli projeler ile desteklenip yürütüldüğünden katılımcıların en az altı ay çalışma deneyimi olması kriteri bu nedenle konmuştur. İlk etapta 10 katılımcı ile görüşülmesi planlanırken verilerin doygunluğa ulaşması ve yeni kod gerektirecek bir veri ortaya çıkmaması nedeniyle altı görüşmeden sonra görüşmeler sonlandırılmıştır.

Tablo1

Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri ve Çalışma Deneyimi Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Mezuniyet; Bölümü, Yılı, Derecesi	Mesleki Ünvanı	Mezuniyet Sonrası Çalışılan İşler	STK'lerde Toplam Çalışma Süresi	Toplam İşsizlik Süresi	2022 Yılı[2] Eylül Ayı Net Maaş
Serkan	29	Sosyal Hiz., 2018, Lisans	Sosyal Hiz. Uzmanı	3 farklı hak temelli STK	5 yıl	1 yıl +9 ay	0
Şenay	28	Sosyal Hiz. 2018 Lisans	Sosyal Hiz. Uzmanı	2 farklı sektör +2 farklı hak temelli STK	5 yıl	2 yıl	860,27 $
Merve	26	Sosyoloji, 2020, Lisans	Sosyolog	4 farklı sektör +1 hak temelli STK	3 yıl	2 yıl	506,85 $
Şebnem	26	Sosyoloji, 2020, Lisans	Sosyolog	2 farklı sektör +1 hak temelli STK	3 yıl	2 yıl	451,23 $
Sema	36	Psikoloji 2014 Master	Psikolog	2 farklı sektör +2 farklı hak temelli STK	5 yıl	5 ay	832,88 $
Erhan	39	Kamu Yön. 2010 Master	Proje Ass.	1 farklı sektör +5'i hak temelli toplam 8 farklı STK	11 yıl	5 ay	552,53 $

Tablo 1'de görüldüğü üzere bu araştırmanın katılımcılarının dördü kadın, ikisi erkektir. Araştırma verilerinin toplandığı 2022 yılı Eylül-Ekim aylarında katılımcıların yaşları 26-39 arasında değişkenlik göstermektedir. Maddi gelir durumuna göre bakıldığında bir katılımcı işsiz olduğu için aylık gelirinin 0 $, çalışanlar içerisinde ise en düşük aylık geliri olan katılımcının aylık gelirinin 451,23 $, en yüksek aylık geliri olan katılımcınınsa 860,27 $ olduğu görülmektedir. Katılımcıların üçü Eskişehir, biri İstanbul, biri İzmir, biri ise Mersin ilinde ikamet etmektedir. Katılımcıların tümü bekâr olmakla birlikte sadece bir katılımcı daha önce evlenip boşandığını ve çocuk yapmadığını belirtmiştir. Katılımcıların dördü lisans mezunu, ikisi yüksek lisans mezunudur. Mesleki uzmanlık alanlarına göre katılımcıların ikisi sosyolog, ikisi sosyal hizmet uzmanı, biri psikolog, biri ise kamu yönetimi alanında lisans eğitimi almış kişilerdir.

Veri Toplama

Araştırma verileri, 2022 yılı Eylül-Ekim aylarında Türkiye'nin farklı kentlerinde yaşayan iki kadın, dört erkek toplam altı uzman-profesyonel katılımcıyla yarı yapılandırılmış Görüşme Formu ile yürütülmüştür. Görüşmeler katılımcıların iş ve ev ortamlarından çevrim içi bağlantıyla yapılmıştır. Yapılan görüşmelere başlarken katılımcılardan ses kayıt onayı istenmiş ve onayları kayıt altına alınarak ses kayıt süreci gerçekleştirilmiştir. Yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler üç tema altında, katılımcıların deneyimleri çerçevesinde; hak temelli STK'lerde çalışmaya başlama nedenleri, esnek ve güvencesiz çalışma koşulları, çalışma koşullarının benlikleri üzerine etkileri ve motivasyonlarına dair temel sorular çerçevesinde gerçekleşmiştir. Bu görüşmelerin en uzunu 101 dakika, en kısası 47 dakika, görüşme ortalaması ise 76 dakikadır. Veri güvenliği ve etik ilkeler gereği, ses kayıtları ve deşifreler kilitli dosya sistemiyle şifrelenerek muhafaza edilmiştir.

[2]Araştırma verilerinin 2022 yılı Eylül-Ekim ayına ait olması nedeniyle, bu dönemdeki enflasyonist koşullar göz önünde bulundurulmuş ve katılımcıların maaş bilgileri, ilgili yılın ortalama döviz kuru üzerinden dolar cinsine çevrilerek analiz edilmiştir.

Veri Analizi

Görüşmelerin kayıtları araştırmacı tarafından deşifre edilmiş ve daha sonra fenomenolojik bir araştırma desenine uygun şekilde (Groenewald, 2004), nitel veri analizi kullanılarak sistematik ve betimsel analiz yapılmıştır. Analizler program desteği olmadan manuel olarak yapılmıştır. Bulgular temel olarak Guy Standing'in prekarya konusundaki çalışmaları çerçevesinde çalışma sosyolojisi ve eleştirel teori perspektifinden yorumlanmıştır.

Öz Düşünümsellik ve Güven Duyulabilirlik

Öz düşünümsellik açısından değerlendirildiğinde araştırmacı sosyoloji doktora öğrenimine devam eden, kamuda sosyolog olarak çalışan genç bir bireydir. Yakın çevresinde STK'lerde çalışan uzman-profesyonel tanıdıkları olsa da bu alanda şahsen çalışma deneyimi yoktur. Bunlara ek olarak araştırmacı cinsiyet, sınıf, etnik köken ve akademik geçmişe dair kendi toplumsal konumunun, araştırma sürecinde katılımcılarla kurduğu ilişki ve veri yorumlamayı etkileyebileceğinin farkındadır. Bu nedenle önceki deneyimler epistemolojik paranteze alınmış, süreç objektif şekilde yönetilmiş, kişisel deneyimlerin veri toplama ve veri analizi sürecini etkilememesi için özellikle dikkat edilmiştir. Güven duyulabilirliği sağlamak için Guba (1981) ve Guba ve Lincoln'un (1985) belirtmiş olduğu ilkeler izlenmiştir. Araştırma bulguları inandırıcılık ilkesi ekseninde titizlikle deşifre edilmiş ve bir katılımcıyla yapılan görüşmenin deşifre dökümü kendisiyle paylaşılıp kendisinden katılımcı teyidi ve geri bildirim alınmıştır. Aktarılabilirlik ilkesi ekseninde görüşmeci profilleri çeşitliliği sağlayacak şekilde amaçsal örneklemle seçilmiş ve katılımcı grubu mümkün olduğunca açık ve anlaşılır bir şekilde betimlenmiştir. Araştırmanın tutarlılığını sağlamak için veriler sistematik ve betimsel analize uygun bir şekilde titizlikle kodlanıp analiz edilmiş, tüm süreç belgelenerek kayıt altına alınmıştır. Kodlamalar yapılırken başka bir akademisyenden kodların çapraz kontrolü için destek alınmıştır. Araştırma verilerini toplamaya yönelik görüşmelerin çevrim içi gerçekleştirilip dijital kayıt yapılması, verilerin eksiksiz aktarımında kolaylıklar sağlamış ayrıca katılımcılarla fiziksel etkileşimin olmaması araştırmacı yanlılığının etkilerini minimize etmiş ve doğrulanabilirliği güçlendirmiştir.

Sınırlılıklar

STK'lerin karmaşık örgütsel yapıları ve çalışanların istihdam pozisyonu farklılıkları nedeniyle araştırmaya bazı sınırlamalar getirilmiştir. Araştırma Türkiye'de hak temelli olan STK'lerde proje bazlı çalışan profesyonel kişilerle sınırlandırılmıştır. Bu nedenle araştırma sürecinde bu araştırmaya dâhil edilmeyen uzman-profesyonel çalışanların uğradığı mobbing, projelerin kısa olmasından kaynaklı hizmet verilen kişilerin hizmetlerinde aksama, sendikal haklar ve STK'lerin denetlenmesine yönelik merkezî organizasyonların yetersizliği durumları araştırmanın kapsamını aştığı için bu çalışmada ele alınamamıştır.

Etik İlkeler

Görüşme öncesi hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonel katılımcılara çalışmanın Etik Kurul Belgesi'nin olduğu, ses kaydı alınıp bilimsel araştırma çerçevesinde kullanılacağı, isterlerse farklı bir isim kullanabilecekleri, istedikleri zaman görüşmenin sonlandırılabileceği, verilerin korunacağı ve en son imha edileceğine dair bilgi verilmiştir. Katılımcıların onayı alındıktan sonra görüşmelere başlanmıştır. Bu çerçevede katılımcıların rızası alınarak kimlik bilgileri gizli tutulmuş ve analiz yapılırken veriler ve katılımcı isimleri takma isimlerle anonimleştirilmiştir. Veriler üçüncü şahıslarla paylaşılmamıştır. Bu çalışma kapsamında Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Başkanlığından 24.06.2022 tarihli E-54380210-050.99-336029 sayılı evrak numarası ile Etik Kurul İzin Belgesi alınmıştır.

Bulgular

Çalışmanın bulguları rekabet alanı olarak hak temelli STK'lerde çalışmak ve alana giriş, hak temelli STK'lerde esnek ve güvencesiz çalışmak, "her şeye rağmen" hak temelli alanda çalışmak olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır.

Rekabet Alanı Olarak Hak Temelli STK'lerde Çalışmak ve Alana Giriş

Bu bölümde katılımcılar tarafından elde edilen bulgular prekaryalaşma kıskacında gençler, rekabet ortamında yedek iş gücü olarak gönüllülük ve stajyerlik, kariyer inşası başlıkları altında sunulmuştur. Burada uzman-profesyonel genç bireylerin mevcut istihdam yetersizliği ve rekabete dayalı piyasa koşulları nedeniyle STK alanında çalışmaya gönüllülük ve stajyerlik ile giriş yapmaları prekaryalaşmaya başlamalarının ilk aşaması olarak görülebilir.

Prekaryalaşma kıskacında gençler

Sanayi döneminin istikrarlı emek biçimlerinin ortadan kalkması günümüz gençlerini işsizliğe, güvencesizliğe veya enformel sektöre yönlendirmekte ve bu durum eğitimli gençlerin de istikrarlı bir statü elde edememelerine yol açmaktadır (Standing, 2020, ss. 120-121). Dünyada sayıları bir milyarı aşan 15-25 yaş aralığındaki genç nüfus gelişmekte olan ülkelerde daha yoğunken (Standing, 2020, ss. 117-118), kesin rakamlar olmasa da günümüzde pek çok ülkede yetişkin nüfusun ¼'ünün prekaryaya dâhil olduğu tahmin edilebilir (Standing, 2020, s. 48). Bu araştırma kapsamında görüşülen uzman-profesyonel STK çalışanı katılımcılar da 26-39 yaş aralığındaki genç bireylerden oluşmaktadır. Görüşmeciler içerisinde iki katılımcı genel olarak STK'lerde kendileri gibi genç yaşlarda uzman-profesyonel kişilerin çalıştığını kendi deneyim ve gözlemleriyle aktarmış ayrıca iki katılımcı bu yaş aralığındaki kişilerin STK'lerde çalışmaya başlama nedenlerinin ise işsizlik olduğunu belirtmişlerdir:

> *"Bu projede de çalışanlarla ortak yönlerimiz var; mesela yaşlarımız birbirine çok yakın. Mesela biz vakıf olarak en çok genç çalıştıran vakıflardan biriyiz." (Şebnem, 26 yaşında, Sosyolog)*

> *"Çalıştığım bütün iş arkadaşlarımın yaş ortalaması bence çok genç yani 25-35 yaş arası diyebilirim. Hepsi yeni mezun ve kalıcı bir iş sahası bulamama meselesi üzerinden bu alanlara girebiliyorlar." (Serkan, 29 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)*

STK'lerdeki istihdam ve kurumsallaşma üzerine yapılan erken dönem araştırmalarda STK sektöründe yüksek düzeyde tabakalaşma olduğu belirtilmekte ve bu tabakalaşmada, eski kurucu neslin iş güvenliği ve istihdam açısından en yüksek faydaya sahip olan kesim oldukları belirtilirken bunun altındaki profesyoneller ve gönüllülerin ise daha sınırlı iş güvencesine sahip prekaryalaşan orta ve alt sınıf gençler olduğu belirtilmektedir (Gerster, 2013, ss. 16-17). Gelişmekte olan ve genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'de de mevcut ekonomik zorunluluklar ve eğitime dayalı neoliberalleşme, eğitimli genç bireyleri emek piyasasında güvencesiz alana çekmekte ve STK'ler ise bu gençler için bir cazibe alanına dönüşebilmektedir. Bu araştırma kapsamındaki katılımcılar da 26-39 yaş aralıklarında en az lisans eğitimi almış genç bireyler olmakla birlikte STK alanında çalışmak için farklı iş deneyimleri elde edip daha sonra STK'lerde proje bazlı çalışmaya başlamakta ve genelde internet ağları üzerinden buldukları ilanlar ile bu alana girmektedirler.

Rekabet ortamında yedek iş gücü olarak gönüllülük ve stajyerlik

Nesiller boyu kamu sektörü istikrarlı emek standartlarına sahipken 2008 küresel krizi sonrası bazı ülkelerde siyasi politikalar ile kamu alanı taşeronlara devredilmiş ve böylece kamu alanı kısmi zamanlı sözleşmelere dayalı olarak ticarileşen bir prekaryalaşma alanına dönüşmeye başlamıştır (Standing, 2020, ss. 93-95). Bunun sonucunda kamunun açık bıraktığı hizmet alanlarının bir bölümü STK'lere aktarılmış, STK'ler ise bu hizmetleri ucuza mal etmek için profesyonel çalışan ve gönüllülerle güvencesiz sözleşmeler yaparak faaliyetlerini sürdürmeye başlamış, kamu alanı prekaryanın büyüyeceği bir esneklik alanına dönüştürülmüştür (Standing, 2020, ss. 96-98). Bu araştırma kapsamındaki katılımcıların tümü daha önce gönüllülük veya staj tecrübesi olmuş kişilerdir. STK'lerde hak temelli çalışan kişilerin neden gönüllülük ve staj yaptığı konusunda katılımcılardan biri kendi deneyimleri ve gözlemlerine dayanarak hak temelli STK'lerde gönüllülük üzerine bir rekabet ortamı ve yedek iş gücünün de olduğuna işaret etmektedir:

> *"Kurum üzerinden söylersem bence ucuza çalıştırabilecekleri insanları kurum içerisine almak istiyorlardı. Bu anlamda gönüllülüğe dair de bir sirkülasyon var. Gönüllü her zaman pozisyonunuza*

adaydır. Bu yüzden de doğrudan olmasa da şu tavırla karşılaşabilirsiniz: 'beğenmiyorsan ayrılabilirsin'. Neticede kolaylıkla sizin yerinize geçirebilecekleri, hâlihazırda gönüllü bir adayları da olabiliyor. Böyle bir döngü de yaratılıyor." (Serkan, 29 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)

Yukarıdaki alıntıda da görüleceği üzere Türkiye'de hak temelli alanda faaliyet yürüten STK'ler gönüllülük üzerinden ucuz emeğe dayalı bir güvencesizlik alanı yaratan kurumlar olmakla birlikte Gerster'e (2013, ss. 70-71) göre de 17-37 yaş aralığında bulunan bu gönüllü kişiler genelde yarı zamanlı ve kısa vadeli sözleşme yapmayı göze alarak, çoğunlukla üniversite sonrası deneyim kazanmak, iyi iş olanaklarına geçiş yapmak için gönüllü çalışmayı bir araç olarak görebilmektedirler.

Prekaryalaşmaya açık bir pozisyonda bulunan gönüllü kişilerin yanı sıra bu konuma yakın özellikler taşıyan "stajyerler" de görece modern bir konumu simgeleyen "yeni mezunlar, öğrenciliği devam edenler"den oluşurken genelde bu kişiler de gönüllüler gibi düşük ücretlerle ve hatta çoğu zaman ücretsiz bir şekilde ofis işi yapabilmektedirler (Standing, 2020, s. 35). Genç bireyler genelde beceri elde etmek, sosyal ağlar edinmek veya staj yerlerinde işe girebilmek için rekabete girerek emekleri karşılığında para almadıkları ya da az para aldıkları stajlara başlayabilmektedirler. Bu durum genel ölçekte işsizliği gizleyen suni bir istihdam alanı yaratırken ayrıca genç bireylerin emeğini ucuza satarak başkalarının maaşlarını kazandığı işler içinse tehdit olabilmektedir (Standing, 2020, ss. 133-135). Katılımcılar genel olarak işsizlik ve rekabet ortamında daha iyi pozisyonlara geçebilmek veya proje bazlı olsun ya da olmasın bir çalışma alanı bulabilmek için gönüllülük ve staj sonrası yeni bir işe açılacak kapının anahtarı olarak hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışmayı, öz geçmişlerine yeni bir iş deneyimi eklemek için bir basamak olarak kullanabilmektedirler. Bu durumun bazı örnekleri aşağıdaki anlatılarda da görülmektedir:

"Bence bu işe talep var. 2016'da mezun oldum ve henüz hiç iş deneyimi olmamış ve alan içinden olan arkadaşlarımın işsiz olduğunu biliyorum. Ben çıkarsam benim yerime girmeye istekli birçok gönüllü olacaktır" (Şenay, 28 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)

"Bu işi yapmıyor olsam gerçekten dışarıda bu işe istekli ve gerektiğinde yerine getirebilir nitelikte çok fazla insan olduğunu düşünüyorum. Bu yönde çevremdeki arkadaşlarımdan da bu çalıştığım şekilde bir pozisyon olursa başvurmaları durumunda referansları olmam için çok fazla talep alıyorum." (Merve, 26 yaşında, Sosyolog)

Yukarıdaki alıntılarda da görüleceği üzere katılımcılar hak temelli STK'lerde işsizlikten kaynaklı bir rekabet ortamının olduğunu, gönüllüler, stajyerler ve işsiz meslek elemanlarının da yedek iş gücü olarak beklediğini belirtmektedirler.

Kariyer inşası

STK sektöründe çalışan orta kademedeki uzman-profesyonel veya alt kademedeki gönüllü-stajyer kişiler yüksek öğrenim görmüş eğitimlilerden oluşurken bu kişilerin bu sektörde kalabilmelerinin yegâne formülü esnek çalışmaya razı olma veya sürekli eğitim hâlinde olmaya bağlıdır (Gerster, 2013, ss. 93-94). Bu durum genel itibarıyla bitmeyen bir kariyer inşa etme süreci olarak değerlendirilebilir. Dört farklı projede çalışmış olan bir katılımcı ve üç farklı projede çalışmış olan başka bir katılımcı bu durumu kendi düşünce ve deneyimleri üzerinden aktarmışlardır:

"Başka deneyimler, bilgi, beceri katmak gerekiyordu başka bir alanda çalışmak için... Şu an daha iyi kurumlarda çalışan birkaç arkadaşım da aslında zorlayıcı deneyimlerden geçerek oralara geldiklerini söylüyorlar. Şu bir gerçek; hangi STK alanında çalışırsanız bu diğer STK'ler ile ilişkilenme yolunuzu açıyor. Deneyiminiz ile paralel, sizi deneyim sahibi sayıp sizin oraya istihdam yolunuz açılıyor." (Serkan, 29 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)

"Eğer işsiz kalmak istemiyorsan, geçimini sürekli sağlamak, başka yere gelmek istiyorsan sürekli kendini geliştirmeye ihtiyacın var. Bir nevi kariyer de olabiliyor, öyle de düşünebilirsin... İlk mezuniyetimde tüm illerde ilanlara bakarken şimdi seçici davranıyorum. Çünkü artık boş değilsin, biriktirdiğin bir tecrüben, deneyimin var." (Şenay, 28 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)

Katılımcılar öz geçmişlerindeki deneyimlerini artırmanın ikinci bir yolu olarak yükseköğretimde akademik eğitimleri ile bu alanı desteklemeye çalışmaktadırlar. Yüksek lisans mezunu olan Serkan (29 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı) "CV'lerde artık iş başvurularında yüksek lisans durumu da tercih sebebi sayılabiliyor" derken verilerin toplandığı dönemde yüksek lisans yapıyor olan başka bir katılımcının deneyimleri de bunu destekler niteliktedir:

> *"Özellikle proje bazlı çalışıyorsan her sene kendine bir şeyler katman lazım. Her sene yıl sonunda mesela yeni CV'n isteniyor, bakıyorlar ne yapmışsın. Bir sene boyunca boş durmaman, ekstra bir üniversite okuman, yüksek lisans yapman, bir dil öğrenmiş olman, farklı bir araştırma yapman, kendini sürekli geliştirmen lazım. O nedenle yüksek lisansı ben de istiyordum, bu sene denk geldi, öyle yapmış bulundum." (Şenay, 28 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)*

Görüşme yapılan katılımcıların tümü her ne kadar üniversite mezunu olup çalışacakları alandaki mesleki ünvanlarını elde etmiş olsalar da ilk olarak gönüllülük ile alana giriş yaptıkları, her ne kadar tatmin edici olmasa da proje bazlı çalışmayı kabullendikleri, sürekli olarak sertifika ve eğitimler alıp yeni beceriler kazandıkları görülmektedir. Bu eylemler "kendini geliştirme", öz geçmiş güçlendirme ve kariyer edinme yönelimli olarak gerçekleştirilmektedir. Bu durum hak temelli STK alanında çalışan uzman-profesyonel kişilerin istihdam olanaklarına yönelik kariyer odaklı ve rekabete dayalı bir sistemin olduğunu da göstermektedir. Genç bireyler güvencesiz çalışmanın olumsuzluklarının farkında olsalar da prekaryalaşmayı göze almakta, "bir süre" kariyer yaparak "dışarıdaki" pozisyonlarını ileride "içeride" olma beklentisine dayanarak sürdürmektedirler (Standing, 2020, ss. 107-118). Çünkü günümüz neoliberal birikim rejimi eğitim alanında "yaşam boyu öğrenme" söylemiyle "pasif öğrenen yerine aktif öğrenen" fikrini vurgulayarak "esnek, her an kendisini yenileyen, her gün yeniden kendisini hazır kılan, çeşitli işleri aynı anda yapabilen ve her an istihdam edilebilir" birey yaratıp bu kişileri "belirsizlik, süreksizlik, risk ve bilinemezlik" içerisine hapsetmektedir (Güllüpınar & Gökalp, 2014, ss. 67-79). Bu model, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri ile eğitimi de piyasanın karar mekanizmalarına bırakarak prekaryanın büyümesinde de rol oynamaktadır (Bakır & Eroğlu, 2019, s. 155).

Hak Temelli STK'lerde Esnek ve Güvencesiz Çalışmak

Bu bölümde katılımcılar tarafından elde edilen bulgular tanımlan(a)mayan mesleki ünvanlar ve iş tanımı dışında yapılan işler, sürekli mesai hâli, bitmeyen şehir değişiklikleri, ücrete dayalı esneklik, kazanıl(ına) mayan haklar başlıkları altında sunulmuştur. Aşağıda görüleceği üzere uzman-profesyonel çalışanların hak temelli STK'lerde yaşadıkları güvencesiz ve esnek çalışmaya bağlı deneyimleri açık bir şekilde prekaryalaşma süreci içerisinde olduklarını göstermektedir.

Tanımlan(a)mayan mesleki ünvanlar ve iş tanımı dışında yapılan işler

Prekaryalaşma sürecine dâhil olan bireylerin iş veya görev tanımı bazen kurgusaldır. Örneğin gazete dağıtan kişiye "medya dağıtım görevlisi", çöp kutusu boşaltan kişiye "geri dönüşüm görevlisi" veya şef, üst düzey yönetici, yönetici memur gibi daha yüksek statü izlenimi yaratmaya yönelik isimler ve ünvanlar verilerek yeni bir kimlik atfedilir. Böylece geleceği olmayan bir işe gösterişli isimler verilerek esnek ve güvencesiz olma hâli göz ardı edilmiş, mesleklerin içeriği de boşaltılmış olur (Standing, 2020, ss. 37-38). Hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan uzman-profesyonel bazı katılımcı kişiler de istihdam edildikleri pozisyon ve kendi mesleki ünvanlarına yönelik uyum problemleri yaşadıklarını, görev tanımları dışındaki işleri yapmak zorunda olduklarını aktarmaktadırlar. İlk olarak mesleki ünvanların eğitim alınan alanı kapsamadığı ve sık değiştiği belirtilmiştir:

> *"Bi kere STK'lerde mesleki ünvanı bi unutun. Özellikle sosyologsanız bir STK'de sosyolog olarak istihdam edilebilmeniz tamamen güç. Ben böyle bir STK'de 'ben sosyologum ve ünvanım da sosyolog' diyeni görmedim. O yüzden bizi daha çok sosyal çalışmacı pozisyonunda, saha çalışanı olarak alıyorlar. Yani ben sosyoloji mezunuyum da ama aslında bu şu an ki yaptığım işi kapsamıyor." (Şebnem, 26 yaşında, Sosyolog)*

> *"Valla çalıştığım projelerde bana o kadar çok mesleki ünvan verildi ki çocuk hakları uzmanından tut, eğitimciye, saha çalışanına, sosyal çalışmacıya, koordinatöre, asistana, saha koordinatörüne,*

proje asistanına, proje koordinatörü gibi gibi yani o çalıştığınız işe göre çok fazla değişim sağlayabiliyor." (Erhan, 39 yaşında, Proje Asistanı)

İkinci olarak ise katılımcılar çalıştıkları proje bazlı işin sözleşmelerinin açık uçlu, esnek sözleşmeler olması, çoğu zaman görev tanımlarının tam olarak belirtilmemesi nedeniyle mesleki ünvanları ve iş tanımları dışındaki işleri yapmak zorunda kaldıklarını aktarmışlardır:

"Yani meslek ve iş tanımı dışında işleri yapmak istenilen bir şey değil. Ben mesela saha çalışanı değildim ama ekstra sahadaki bir yere gitmek zorunda kaldığım durumlar da söz konusu olmuştu. Mesela eylem araştırmacısı olduğumda da başka bir problem vardı. Eylem araştırmacısı olarak alındım ama eylem araştırmacısı olduğum pozisyonda çalıştırılmıyordum." (Serkan, 29 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)

"Mesleki ünvanım sosyal hizmet uzmanı, o ünvanda sözleşmem yapıldı ama şöyle bir ibare de vardı 'yöneticinizin size uygun gördüğü her işi yapmakla mükellefsiniz' diye. 'Şu işi de yap!' dediklerinde 'benim alanım değil!' deme lüksün olmuyor… Benim iş tanımımda danışmada durup gelenleri karşılayıp yönlendirme veya araba kullanma olayı yok ama 'hadi kalk git!' dediklerinde 'hayır!' diyemiyorsun." (Şenay, 28 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)

Birden fazla işi aynı anda yapma (multitasking) hâli prekaryanın çoğu zaman içinde bulunduğu bir durumdur. Bu durum çalışan bireylerin zihinsel becerilerinde düşüş, odaklanma ve dikkat problemi yaşamalarına neden olurken, yapılan aktivitenin üretkenliğini de azaltmaktadır (Standing, 2020, ss. 213-220). Bu durumda prekarya; mesleki bir kimlikten yoksun olma, esnek çalışma, istihdam ve iş güvensizliği yaşama, mesleğine ve emeğine göre daha yüksek oranda iş yapma zorunluluğunda kalmaktır (Standing, 2014, s. 969). Katılımcıların aktarımları doğrultusunda hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonel kişilerin çalıştıkları alanlarda genelde mesleki ünvanları tam olarak tanımlan(a)mamakta ve katılımcıların çoğu açık uçlu sözleşmeler sebebi ile bazen mesleki uzmanlıkları olmayan işleri de yapmak zorunda kalabilmektedirler.

Sürekli mesai hâli

Sanayi çağında ortaya çıkan iş yeri ve ev arasındaki; sabah iş yerine gitme ve mesai saati sonrası eve dönmeye dayalı -emeğin belirli zaman ve mekâna sıkıştırılıp disipline edildiği- ayrım, günümüzde anlamını yitirmeye başlamıştır. Emeğin hizmet sektörüne yoğunlaştığı piyasa toplumunda artık "toplumsal fabrika" diyebileceğimiz emek üzerindeki disiplinin her yerde olmasına dayalı yeni bir sistemin mevcudiyeti söz konusu olmakta; dijitalleşmeyle birlikte hizmet sektöründe iş yeri artık kafeler, evler gibi mekânlara doğru kaymakta, mekân üzerindeki mahremiyet ve zaman üzerindeki kontrol gitgide prekaryalaşan bireylerin aleyhine işlemektedir (Standing, 2020, ss. 199-200). İş yeri artık tek bir mekân olmanın dışında sınırları ve tanımı belirsiz bir güvencesizlik hâli almakta, mesleki becerileri olan bireylerse bu becerilerini zamanla yitirebilmekte, güvenli bir kimlik ve sürdürülebilir hayatı devam ettirmekte yetersiz kalabilmektedirler (Standing, 2020, s. 220). Araştırma kapsamında hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan uzman-profesyonel bazı katılımcılar sürekli mesai hâlinde olma durumunun iş saatleri dışında; ofiste, sahada veya evde devam edebildiğini ve bunun esnek çalışmaya mecbur bırakılma ile alakalı olduğuna dair gözlem ve deneyimlerini aktarmaktadırlar:

"Esnek çalışma, yani en büyük problem o aslında yani 'ben hafta sonu izinliyim şu anda cumartesi, pazar tatildeyim' deme lüksünüz yoktur. Belli noktalarda böyle bazı problemler, durumlar olabiliyor." (Erhan, 39 yaşında, Proje Asistanı)

"Aslında projelerin sonlarına doğru birikmiş işler ortaya çıkarılıp, birden bunların yerine getirilmediği söylenip, ekstra işler yüklenirdi… Bazen eve iş götürüp işini bitirmeye çalışan arkadaşlara da şahit oldum. Bu durumlar bizim için tabi bir dezavantajı da beraberinde getiriyor." (Serkan, 29, Sosyal Hizmet Uzmanı)

Standing (2017, ss. 161-162) prekaryalaşma içerisinde olan bireylerin iş yerlerinde gönüllülük esası ile "ofis ortamı ve çalışma saatlerinin dışındaki yaptıkları işlerin oranının" arttığını, gerekli görüldüğünde

işveren tarafından bu bireylerden her an çalışmaya, fazla mesaiye açık olunması beklentisinin olduğunu, bu durumun "karşılığında ücret alınan her iş üretici, karşılığında ücret alınmayan ise değildir" mantığından ortaya çıktığını belirtmektedir. Bulgular hak temelli STK'lerde proje bazlı işlerin zaman şemasının yasal olarak eksik veya yetersiz düzenlendiğini ve bunun çalışanların emek sömürüsüne karşı kırılgan olmalarına, iş stresi ve güvensizlik hislerinin artmasına yol açtığını göstermektedir.

Bitmeyen şehir değişiklikleri

Bireyler değişen belirsiz piyasa koşulları gereği sürekli esnek ve mobilize bir durumda, güvenli bir çalışma alanı ve kimlik inşa etmek, hayatını idame etmek üzere değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak zorunda kalabilmektedirler (Standing, 2020, ss. 48-49). Bu durum hizmet sektörünün yoğun olduğu ekonomilerde daha açık görülür. Geçici istihdam sözleşmeleri ve proje bazlı çalışmalar ile istihdam sorumlulukları işverene değil çalışana yüklenir. Çalışanlar ise ekonomik sıkıntıların yaygınlık kazandığı dönemlerde geçici çalışmaya razı olup, sürekli başka bir konuma gönderilip istenmeyen görevleri yapmak ve esnek çalışmayı kabul etmek zorunda kalabilirler (Standing, 2020, ss. 60-61). Araştırma kapsamında hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan uzman-profesyonel katılımcılar, kısmen proje bazlı çalışırken veya ağırlıklı olarak projelerin bitimi sonrası işsiz kalma güvencesizliğine girmemek amacıyla, esnek davranarak başka bir işte çalışmak için şehir değiştirebilmektedirler. Görüşme yapılan üç katılımcı hak temelli çalıştıkları STK'de çalıştıkları projenin bitimi sonrası, başka bir proje bazlı işte çalışmak için şehir değiştirmek zorunda kaldıklarını aktarmışlardır. Çalışmak için sürekli şehir değiştirmek zorunda kaldığını belirten bir katılımcı bu deneyimin kendisini yıprattığını, başka bir katılımcı ise bu durumun kendisinde ciddi bir travmaya yol açtığını belirtmektedir:

> *"Ben bir sene dolmadan bir ara üç şehir, üç kurum değiştirmek zorunda kaldım. Bir anda şehre uyum sağlamak, taşınma, kurum değiştirme ve hayatına birdenbire bir sürü kişinin girmesi; iş ve sosyal anlamda biraz yoruyor. Bir de ben projenin bağlı olduğu STK'nin yeni bir şubesini açmak için dört aylığına başka bir şehre gittiğim süreçte COVID oldum, o çok yıpratıcıydı. Hiç bilmediğin, tanımadığın bir ilde ve otel köşelerinde bu zorlu hastalığı yaşamak, ben ve ailem için de sorun oldu." (Şenay, 28 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)*

> *"Projelerden kaynaklı şehir değiştirmek zorunda kalışım tam da boşanma dönemime denk geliyor. O dönem ben ve eşimden birimizin iş bulması gerekiyordu ve yaşadığımız şehirde iş yoktu ve ben hiçbir şekilde yaşadığım şehirden ayrılmak istemiyordum. Hatta benim için sadece evliliğimin sonlanması değildi. Yani hem işsizlik üstüne bir de şehir değiştirmek zorunluluğu benim açımdan çok travmatik bir deneyimdi." (Sema, 36 yaşında, Psikolog)*

Henüz proje bazlı çalışmaktan kaynaklı şehir değişikliği deneyimi yaşamamış ama bir sonraki projeye başlamak için bunu deneyimleyeceklerini aktaran iki katılımcı ise böyle bir durumun olma nedenini, işsiz kalmamak ve yeni bir iş bulmak için şehir değiştirmeye yönelik bir zorunluluk olarak görmektedirler. Bir katılımcı şimdiden bu durumun kendisinde mutsuzluk, tedirginlik, muğlaklık ve bundan kaynaklı güvencesizlik hissi oluşturduğunu belirtirken, diğer katılımcı ise şehir değiştirecek olma durumunu şimdiden mutsuzluğa yol açan, üzücü bir durum olarak karşılamaktadır:

> *"Herhangi bir değişme olmazsa benim bir sonraki projem başka bir ilde olacak. Bir yıllık, daha uzun bir projeye imza atacağım ama bu da sonuçta proje bazlı, güvencesiz, bitecek ve bir süresi var. Yine bütün sosyal çevrem ve hayatım değişecek. Geride ailemi, arkadaşlarımı bırakıp; hiç yaşamak istemediğim bir şehirde iş bulduğum için çalışmaya gidip yeni bir düzen kuracağım, çevre oluşturacağım. E bunların da getirdiği bazı tedirginlikler var. Gitmek zorundayım ama bir yıl sonrası da muğlak." (Merve, 26, Sosyolog)*

> *"Şu an mesela kurum tarafından belirlenen farklı bir şehre gitmemiz söylendi. Şehir değiştirme durumu biraz belirsizlik içinde ve aynı zamanda üzücü oluyor. Yani sana seçenek sunuyorlar 'istiyor musun, istemiyor musun?' diye ama seçeneğin biri de 'istemiyorsan işsiz kalman' olduğu için de birazcık zorunluluk gibi, gitmek zorunda kalıyorsun." (Şebnem, 26, Sosyolog)*

Hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan uzman-profesyonel katılımcıların aktarımları doğrultusunda, katılımcılar çalıştıkları STK alanında sürekli şehir değiştirmelerine yönelik iki türlü esnekliğe dayalı güvencesizlik durumu deneyimlemektedirler. Birincisi, proje bazlı çalışmanın belirli bir dönem aralığında olması nedeniyle proje bitimi sonrası yeni bir projeye başlama imkânı bulabilmek için farklı bir şehre gitmeye razı olmaya yönelik iş veya istihdam imkânı bulmaya dayalı sayısal esnekliktir. İkincisi ise proje bazlı çalışan uzman-profesyonel katılımcıların çalıştıkları proje dâhilinde şehirler arası mobil bir şekilde yönlendirilip çalışıyor durumda oldukları mevcut STK'nin, iş ve organizasyon işlerini yapma, "inshore" çalıştırılma durumlarına yönelik işlevsel esnekliktir. Bu iki esneklik türü emek piyasasında prekaryayı büyüterek derin bir çalışma ve istihdam güvencesizliği yaratmaktadır (Standing, 2020, ss. 68-69; Standing, 2017, s. 170).

Ücrete dayalı esneklik

Küreselleşmenin kaçınılmaz yanlarından biri olan ücret esnekliği geçici sözleşmelere dayalı işlerle pek çok çalışanı prekarya içerisine çekmekte, hayatı idame etmeye yönelik toplumsal gelir yeniden yapılandırılmakta, çalışanlar elde ettikleri gelirlerle hayatını idame etmekte zorlanmakta ve gelirlere dayalı güvencesizlikte artış yaşanmaktadır (Standing, 2020, ss. 75-76). Hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan bazı uzman-profesyonel kişiler mevcut istihdam koşullarının yetersizliği gereği -her ne kadar tatmin edici olmasa da- proje bazlı çalışmayı kabullenme konusunda esnek davrandıklarını belirmektedirler:

> *"İlk tecrübem olması nedeniyle bana ödenmesi gerekenden daha az maaş ödendiğini biliyorum. Sorumluluklarım ve yaşadıklarım şey itibariyle de geçinmeme şimdilik yetiyor bu maaş ama sonrasını bilemiyorum." (Merve, 26 yaşında, Sosyolog)*

> *"Benim çalıştığım proje, çalıştığım alanda en az maaşı veren kurumlardan biri. Yaşadığım şehir bir öğrenci kenti ama büyük bir şehirde yaşıyor olsaydım yetmezdi. Genel olarak ise maaşım ihtiyaçlarımı karşılamaya yetmiyor. Yani maaşım tatmin edici değil." (Sema, 36 yaşında, Psikolog)*

Bazı katılımcılar bunlara ek olarak maaşlarında aylara göre aşağı yönlü ücret dalgalanmaları ile karşılaştıklarını belirtmektedirler. Katılımcılardan biri çalıştığı bir STK'de bu durumu gözlemlediğini belirtirken, başka bir katılımcı çalıştıkları bir projede sigorta payının maaşlarından kesinti yapılarak ödendiğini deneyimlemiştir:

> *"Beraber çalıştığımız uluslararası organizasyon tarafından maaşları yatırılan arkadaşlar ilk aylarda belli bir süre yüksek maaş alıp son aylarda maaşları düşmeye başladı, dalgalanmalar oldu onlarda." (Serkan, 29 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)*

> *"Ücretle alakalı inişler, çıkışlar fazla dalgalanmalar olabiliyordu. Bir kurumda işverenin ödemesi gereken sosyal güvenlik payını benim maaşımdan keserek bana öyle bir maaş ödüyorlardı. Proje içeriğinde normalde öyle bir şey yoktu gibi gibi, bir sürü sorunlu ve problemli durumla karşılaşılabiliyor." (Erhan, 39 yaşında, Proje Asistanı)*

Görüldüğü üzere hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışmaya dair ücret esnekliği çoğu katılımcının deneyimlediği bir durumdur. Ücrete dayalı esnekliğin olduğu bir çalışma ortamında kazançların değişkenliği ve istihdam belirsizliği, kronik gelir güvencesizliği doğururken (Standing, 2014, s. 970), prekaryalaşan bireyler bu ücret esnekliğine dayalı güvencesizliği derinden hissederek ihtiyaçlarına yönelik olumlu bir korelasyon kuramazlar (Standing, 2020, s. 81).

Kazanıl(ına)mayan haklar

Hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonel kişiler proje bazlı çalışmaları nedeniyle genelde 6-24 ay arasında değişen projelere dayalı sözleşmeler yapmakta ve bu sözleşmeler kısa dönemli olduğundan kendi içerisinde bazı kazanılamayan hak kayıplarına yol açmaktadır. Bu kayıplar katılımcıların aktarımları doğrultusunda işsizlik maaşı, yıllık izin, yıllık zam ve kıdem tazminatı olarak kategorize edilebilir.

Neoliberal devlet anlayışına dayalı hükûmetler, sosyal güvenlik sistemini yapılandırarak, işten ayrılma ve itiraz seçeneğini gittikçe daha zor bir hâle getirmekte, örneğin çalıştığı işten istifa eden çalışanlar işsizlik ödeneği almaktan menedilebilmekte (Standing, 2017, s. 182; Standing, 2014, s. 971), esnek emek piyasasında işsizler ancak belirli geçim testlerini geçebildikleri takdirde yardım alabilirken, her geçen gün bu şartları sağlayan işsiz bireylerin sayısı ise azalmakta ve bu durum prekaryanın çoğalmasına neden olmaktadır (Standing, 2020, ss. 84-85; Standing, 2018). Hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonel katılımcıların hak kayıpları kendi içerisinde değerlendirildiğinde öncelikle işsizlik maaşı, genelde sigorta kurumlarının belirttiği standart prim günü sürelerinin doldurulması şartı ile elde edilebilmektedir. Gerekli prim gününü doldurmayanlar bu haktan faydalanamamaktadırlar. Tüm katılımcılar çalıştıkları projelerde sözleşme yaptıklarını, katılımcılardan sadece biri daha önce çalıştığı bir projeden sonra gerekli prim gününü doldurup işsizlik maaşı alabildiğini belirtmiştir. İşsizlik maaşı ile ilgili kazanılamayan hakların nedenlerine yönelik iki katılımcı şunları aktarmaktadır:

> *"İşsizlik maaşının kendi içerisinde koşulları var. Eğer bunları sağlıyorsanız işsizlik maaşından faydalanıyorsunuz. Çünkü o şartlardan biri de şu 'eğer o primleri halletmiş olduysanız'. Mesela ben işsiz kaldığımda işsizlik maaşı alamayacağım." (Merve, 26 yaşında, Sosyolog)*

> *"İşsizlik maaşı alman için en az 6-7 ay düzenli ve sigortalı bir işte çalışıyor olman gerekiyormuş. Bundan yedi ay önce bir yerde sigortalı çalışsan bile aynı yerde yedi ay çalışman gerekiyormuş. Parça parça da çalışsan o kabul edilmiyor." (Şebnem, 26 yaşında, Sosyolog)*

Yıllık izin, zam ve kıdem tazminatı ise sözleşmeye dayalı kazanılamayan hak kayıplarıdır. Hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonel katılımcıların çalışma sürelerinin bir yıl ve altındaki sözleşmelere dayanması durumunda, yıllık izin ve zam alınması için gerekli olan bir yıllık süre doldurulmadığı gerekçesiyle bu iki haktan faydalanması mümkün olamamaktadır. Katılımcılardan sadece biri çalıştığı bir projede zam ve yıllık izin aldığını, sadece bir katılımcı ise sadece çalıştığı bir projede yıllık izin alabildiğini belirtmiştir. Diğer katılımcılar ise daha önce çalışılan projelerde yıllık izin ve zam hakkının oluşması için gerekli olan bir yılı doldurma kuralını elde edememeleri nedeniyle hiç yıllık izin ve zam hakkından faydalanamadıklarını belirtmişlerdir. Kıdem tazminatını ise sadece bir katılımcı çalıştığı bir projede alabildiğini belirtmiş, diğer katılımcıların hiçbiri daha önce kıdem tazminatı alamamıştır. STK'lerde proje bazlı çalışma nedeniyle ortaya çıkan yıllık izin, zam ve kıdem tazminatına dayalı hak kayıplarına dair bir katılımcının aktarımları şu şekildedir:

> *"Bundan önce çalıştığım hiçbir kurumda işte yıllık izin, işsizlik maaşı veya kıdem tazminatı bile alamamıştım. 'Proje bitti artık' deyip yeni bir proje başlayana kadar idare etmem istendi. Proje bazlı çalıştığında iş 18 aydır veya 12 aydır o süreç içerisinde ücret alırsın, 12. aydan sonra zaten büyük olasılıkla senin çıkışını verirler. Bu durum müthiş bir mağduriyet yaratıyor. İşten ayrılıyorsun ve bir anda 'çat' diye maaşın yok, tazminatın yok, hiçbir şeyin yok. Başka bir işe başlayana kadar boştasın." (Erhan, 39 yaşında, Proje Asistanı)*

Devletin, sosyal haklara dayalı yardımlarını elde etmek bazı yasal prosedürler gerektirmektedir. Prekarya ise yaptığı gündelik işler nedeniyle bu yasal prosedürün şartlarını yerine getirememekte, haklarını elde edememekte ve bu yasal sürecin dışına itilebilmektedir (Standing, 2017, ss. 224-225). Birçok ülkede de çalışanlar esnek emek statüsüne konularak sosyal gelirleri yeniden yapılandırılmakta, sosyal sigortalarına bağlı olan emeklilik primi gibi ödemelerden muaf tutularak sosyal haklarını kaybetmektedirler. Sonuç olarak bu durum sürdürülemez bir prekaryalaşma süreci üretmektedir (Standing, 2017, ss. 100-103; Standing, 2018).

"Her Şeye Rağmen" Hak Temelli Alanda Çalışmak

Bu bölümde katılımcılar tarafından elde edilen bulgular güvencesiz bir alanda çalışmanın benlik üzerine etkileri, hak temelli alanda proje bazlı çalışmaya dair motivasyonlar başlıkları altında sunulmuştur. Aşağıda görüleceği üzere hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonel katılımcılar esnek ve güvencesiz çalışma koşulları içerisinde prekaryalaşırken aynı zamanda prekaryanın olumsuzluklar nedeniyle benlik üzerine yaşadığı birçok ortak durumu benzer şekilde deneyimlemektedirler.

Güvencesiz bir alanda çalışmanın benlik üzerine etkileri

Güvencesiz çalışmanın gittikçe yaygınlaştığı küreselleşme döneminin çalışma koşullarında işverenler daha az sorumluluk ile hareket etmek isterken; prekaryanın çalışma koşulları içerisinde yaşayanlar içinse stres, güvencesizlik ve psikolojik kopukluklar söz konusu olmaktadır (Standing, 2020, s. 105). Gittikçe yaygınlaşan libertaryan paternalist devlet anlayışı ise bir yandan toplumsal faydacılık amacı gütse de öte yandan sistemsel olarak güvencesiz çalışma koşullarından kaynaklanan stres, kaygı ve endişe gibi problemleri sosyal politikaları gereği belli başlı terapi yöntemlerine mahkûm etmekte ve problemler bireyselleştirilmektedir (Standing, 2020, ss. 236-238). Türkiye'de hak temelli STK'lerin genelde dönemsel fonlar ile projelendirilmesi, çalışanlarını çoğu zaman güvencesiz çalışma koşulları nedeniyle kaygı, endişe ve psikolojik baskı altında bırakmaktadır (Açıkkol & Yılmaz, 2021, s. 87). Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan hak temelli STK'lerde çalışan/çalışmış uzman-profesyonel tüm katılımcılar da projelerde kısa dönemli çalışarak geleceğe dair belirsizlikten kaynaklı güvencesizlik hissi, gelecek kaygısı ve stres içinde olduklarını sık sık vurgulamışlardır. Örneğin:

> *"Yıl sonunda o sözleşmem yenilenir mi, yenilenmez mi, taşınır mıyım, farklı bir ile gider miyim, stresi oluyor. Ne yapıcam, ne edicem? Bunları düşünmek de gerginlik, stres yaratıyor. Nasıl yol alacan, kolay iş bulacak mısın, bilemiyorsun. Tabi ki de gelecek kaygısı oluyor. Sonuçta proje bazlı, yarın ne olacağım belli değil." (Şenay, 28 yaşında, Sosyal Hizmet Uzmanı)*

> *"Proje bazlı çalışma bir gelecek kaygısı oluşturuyor. Çünkü belirsiz. Yani yılın sonunda ne olacağını bilmemek bende kaygı, endişe uyandırıyor." (Sema, 36 yaşında, Psikolog)*

Geçtiğimiz otuz yıl içerisinde kapitalizm küresel düzeyde teknoloji, medya ve ticareti bürokratik alanda yeniden şekillendirip örgütlemiştir. Kaliteli bir kurumsal yaşamın yerine artık düşük ölçüde enformel güven ve işe yaramamazlıktan kaynaklanan kaygı durumu üretilmekte, çalışmanın disipliner gücü azalmakta ve çoğu birey potansiyel yeteneğini geliştirememektedir (Sennett, 2011, ss. 113-114). Prekarya da günümüz emek piyasasında yeteneklerini uygulayacak bir alan bulamama, sürekli bir arayış hâlinde buna zihin yorma, belirsizlik, kronik güvencesizlik sonucunda tetiklenen kaygı ve stres hâlini derinden hissetmektedir (Standing, 2018).

Hak temelli alanda proje bazlı çalışmaya dair motivasyonlar

Hak temelli STK'lerde çalışan, prekaryalaşma içerisindeki uzman-profesyonel ve gönüllü kişilerin temel çalışma motivasyonları bireysel, ekonomik ve politik eğilimlere bağlıyken, bireysel söylemlere bağlı politik eğilimlerin ise "topluma bir şeyler katma" isteği ile şekillendiği görülmektedir (Gerster, 2013, s. 61). Türkiye'de STK'lerde hak temelli alanda çalışanların temel motivasyonları çeşitlenmekle birlikte, bu motivasyonlardan biri de hak temelli bir alanda çalışmanın getirmiş olduğu "faydalanıcı/yararlanıcı grubun yaşam koşullarını olabildiğince iyileştirmektir" (Açıkkol & Yılmaz, 2021, s. 54). Araştırma kapsamında bu yönlü aktarımlara bakıldığında:

> *"Kâğıt üzerinde yürüyen işler böyle çok can sıkıcı olabiliyor ama arka planını düşündüğünde gerçekten iyi bir şeylere hizmet ettiğini düşündüğüm için vicdani tatmin de diyebiliriz buna… Vicdani tatmin olarak ve mutluluk açısından evet, o insanla gerçekten temas etmek daha iyi hissettirebiliyor." (Şebnem, 26, Sosyolog)*

> *"Yani bir sürü olumlu yanı var işte! Birçok insanın hayatına dokunuyorsun ya da bir mahallede bir değişim yaratabiliyorsun. Yaptığın çalışmanın durumuna göre ya da mültecilere çok ciddi anlamda destek sağlayabiliyorsun, onların hayatında önemli değişimleri görebiliyorsun." (Erhan, 39, Proje Asistanı)*

Yukarıdaki aktarımlarda da görüldüğü üzere hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan uzman-profesyonel katılımcı kişiler her ne kadar proje bazlı çalışmanın getirmiş olduğu birçok probleme değinmiş olsalar da çalıştıkları alanın "hak temelli" olmasından kaynaklı bazen diğerkâmlıkla yaklaşarak "dezavantajlı bireyler" ile yakın temas hâlinde olmalarının, motivasyonlarını arttıran en önemli etken olduğunu belirtmiş ve bu durumu "vicdan, mutluluk, maneviyat, yardımlaşma" kavramları üzerinden vurgulamışlardır.

Tartışma

Hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan/çalışmış uzman-profesyonel kişilerin çalışma deneyimlerine odaklanılan bu araştırmanın bulguları; STK alanında güvencesiz ve esnek çalışma koşullarının olduğu (Güner, 2019; Kan, 2020; Pascucci, 2018; Pozniak, 2020; Açıkkol & Keskin, 2020; Açıkkol & Yılmaz, 2021) iddiasını desteklemektedir. STK çalışanlarının yaşadığı güvencesiz ve esnek çalışma koşulları bağlamında Guy Standing'in (Standing, 2014; Standing, 2017, ss. 26-38; Standing, 2018; Standing, 2020) tanımladığı "prekarya" kavramı ve bunun oluşum sürecine işaret eden "prekaryalaşma" olgusunun Türkiye'de hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan uzman-profesyonel kişilerle birçok benzer durumu paylaştıklarını, daha önce STK'lerde prekarya ve prekaryalaşma konulu araştırmaların bulguları ile bazı benzer özellikler taşıdığını göstermektedir (Mikołajczak, 2021; Palęcka & Płucienniczak, 2020; Gerster, 2013; Polat, 2020). Bu açıdan hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan uzman-profesyoneller, Guy Standing'in prekaryaya dair tanımladığı temel özellikleri deneyimlemiş olmaları bakımından prekaryaya dâhil oldukları düşünülebilir.

Yapısal anlamda hak temelli alanda faaliyet gösteren STK'lerin sürekliliği ve devamlılığı olan programlar üretmek yerine daha çok "projecilik" adı altında çeşitli fonlarla "kısa vadeli" olarak belirli dönemlerde hizmet sunmasının, "piyasa" zihniyetine hapsolmasına (Gökmen, 2011; Bayraktar, 2017) neden olduğu varsayılmaktadır. Bu bağlam projeciliğe dayalı sisteme dâhil olan STK'lerin da bir yandan ayrıcalıklı bir "projeokrasi", öte yandan esnek ve güvencesizliğe bağlı "projetarya" sınıfını yarattığı (Baker, 2014; Jałocha, 2016; Greer vd., 2019) iddiasını da güçlendirmektedir.

Daha önce yapılmış bazı çalışmalarda STK çalışanlarının genel motivasyonlarının toplumda "bir şeyi değiştirme" (Mikuš, 2015, s. 51), "topluma bir şeyler katma" (Gerster, 2013, s. 61), "manevi tatmin" (Güner, 2019, s. 286) ve "faydalanıcı/yararlanıcı grubun yaşam koşullarını olabildiğince iyileştirme" (Açıkkol & Yılmaz, 2021, s. 54) ile şekillendiği belirtilmektedir. Bu çalışma da hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonel katılımcıların diğerkâmlıkla yaklaşarak bu alanda çalışmaya yönelik temel motivasyonlarının dezavantajlı bireyler ile yakın temas hâlinde olma ve yardımlaşmaya dayalı vicdani ve manevi tatmin sağlamalarına ilişkin bulguları nedeniyle, daha önceki araştırma bulgularıyla yakın bir içerik sunmaktadır.

Yurt dışında yapılan bazı araştırmalar (Mikołajczak, 2021; Palęcka & Płucienniczak, 2020; Gerster, 2013) çalışma alanı fark etmeksizin, genel olarak STK'lerde çalışan uzman-profesyonel kişilerin prekaryalaşma içerisinde olduğunu iddia etmiştir. Türkiye ölçeğinde yapılan araştırmalarda ise hak temelli STK alanında çalışan kişilerin mevcut durumu sadece esnek ve güvencesiz çalışma koşulları ile ilişkilendirilmiştir (Güner, 2019; Kan, 2020; Açıkkol & Keskin, 2020; Açıkkol & Yılmaz, 2021). Bu çalışma ise hem Türkiye'nin farklı kentlerindeki hak temelli STK alanını ele alması hem de Guy Standing'in henüz "oluşum sürecinde olan bir sınıf" olduğunu varsaydığı bu sınıfa "prekarya" sınıfı demenin Türkiye ölçeğinde de mümkün olabileceğini göstermesinin yanı sıra konuya çalışma sosyolojisi perspektifinde yaklaşması bakımından özgündür.

Türkiye'de genel çalışma koşullarında iş güvencesizliği, düşük ücret, kadın ve genç işsizliği, çalışan yoksulluğu ve kayıt dışı istihdam gibi temel sorunlar insan onuruna yakışır işlerin mevcudiyetinin sınırlı olması (Yolvermez, 2025, ss. 467-469) "toplumsal yapıda sınıflar arası dengesizliklere ve bozulmalara" (Aca & Akdamar, 2022, ss. 285-286) neden olabilmektedir. İnsan onuruna yakışır işlere dair bu genel durum, prekaryalaşmanın günümüz Türkiye'sinde sadece STK'ler ile sınırlı kalmadığını ayrıca kamu veya özel sektör dâhil olmak üzere tarım, madencilik, imalat, inşaat gibi birincil ve ikincil sektörlerin çoğunda da yaygınlaşmış olmasına (Çiğdem & Erdoğan, 2019; Dedeoğlu vd., 2019; Şahankaya-Adar, 2018; Bakır & Eroğlu, 2019) dair potansiyel olumsuzluklar ile bir paralellik göstermektedir. Ayrıca Türkiye'de hem hizmet sektörünün genişlemesi hem de yakın dönemde içeriye doğru yaşanan ani göç hareketleriyle birlikte devletin boşluk bıraktığı alanlarda göçmen STK'lerinin artmasına bağlı olarak bu kurumlarda çalışacak eğitimli genç nüfusun gelecekteki çalışma koşulları önemli bir tartışma konusudur.

Sonuç

Bu çalışma, Türkiye'de hak temelli STK'lerde proje bazlı çalışan uzman-profesyonel kişilerin çalışma deneyimlerini inceleyerek, bu alandaki esnek ve güvencesiz istihdam koşullarının prekaryalaşma süreciyle ilişkili olduğunu, bu alanın Türkiye ölçeğinde de birincil ve ikincil sektörlerdeki yapılar gibi prekarya yaratan bir yönü olduğunu ortaya koymuştur. Bulgular, üniversite mezunu genç bireylerin, mezuniyet sonrası uzun süreli işsizlikle karşılaştıklarını, bu nedenle gönüllülük, stajyerlik ve sertifika programları yoluyla öz geçmişlerine eklenecek deneyimler elde ederek STK alanına dâhil olduklarını göstermektedir. Bu süreç, katılımcıların emeklerini karşılıksız biçimde sunmalarına, deneyim elde etmeye yönelik uzun ve güvencesiz bir hazırlık dönemine girmelerine neden olmaktadır.

Uzman-profesyonel pozisyonuna geçişte dahi çalışanlar kısa süreli sözleşmeler, açık uçlu görev tanımları ve mekânsal-zamansal esneklik içeren iş yapılarıyla karşılaşmaktadırlar. Bu koşullar, çalışanların sadece sosyal güvenlikten değil, aynı zamanda mesleki aidiyet ve süreklilik duygusundan da mahrum kalmalarına yol açmaktadır. Sürekli şehir değişikliği, düşük ücretler, hak kayıpları ve belirsizlik duygusu hem maddi hem de duygusal anlamda yıpratıcı bir iş deneyimine neden olmaktadır. Genel bağlamıyla bu durum hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonellerin yoğun bir prekaryalaşma süreci içerisinde olduklarını göstermektedir.

Tüm bu olumsuzluklara rağmen, hak temelli STK'lerde çalışan uzman-profesyonel katılımcıların bu alanda çalışma motivasyonları arasında toplumsal fayda üretme arzusu, etik sorumluluk duygusu ve başka bir istihdam alternatifinin bulunmaması öne çıkmaktadır. Bu durum, güvencesizliğin içselleştirildiği ancak aynı zamanda anlam üretimiyle dengelendiği bir çelişkiye işaret etmektedir.

Bu çalışma göstermektedir ki prekaryalaşmanın yoğun görüldüğü hak temelli STK'lerde mevcut esnek ve güvencesiz çalışma koşullarını ortaya çıkaran en önemli neden, proje bazlı çalışma sistemine bağlı kısa dönemli sözleşmelerin getirmiş olduğu hak kayıpları, önemli ikinci nedense yapılan sözleşmelerin açık uçlu bir şekilde yapılmasına bağlı olarak ortaya çıkan hak ihlalleridir. Bu nedenle çözüm önerisi olarak düşünüldüğünde; temelinde insan kaynağı ve para kaynağı olmadan bir STK'nin varolamayacağı gerçeği de göz önünde bulundurulduğunda, üst organizasyonlar tarafından fonlanan STK'lerin mevcut üst organizasyonlarına mümkün olduğunca proje temelli değil uzun vadeli, kalıcı ve insaniçözümler üretilmesine dair raporlar sunulabilir. Çünkü aksi bir durum, hem faydalanıcı (hedef) kitle hem de çalışan uzman-profesyonel kişiler için birçok problem yaratmaktadır. Maddi kaynaklarını bağış yoluyla elde eden STK'lerin ise hak ihlallerinin önüne geçmek için daha demokratik, şeffaf, kendini denetleyen STK'ler olma çabasına girişmesi ve bu nedenle daha çözüm odaklı ve profesyonel meslek elemanlarının bu tür STK'lerde yer alması önemlidir. Aksi durum ise STK'lerin kâr odaklı bir şirket mantığıyla yönetilmesine neden olmaktadır. Son olarak STK'lerin hem daha iyi denetlenmesi hem de mevcut çalışanlarının hak kayıplarının önüne geçilmesi amacıyla sendikal örgütlenmelerinin teşvik edilmesi ve anayasal bir hak olması bakımından var olarak görülen sendikal örgütlenmelerin önünün açılması; çalışanlarının da ayrıca çalışma ve meslek alanlarında ortak, bağımsız ve birleştirici platformlarda aktif sorumluluklar alarak destek sunması, hak temelli STK'lerde esnek ve güvencesiz çalışmaya bağlı prekaryalaşmanın önüne geçmek ve daha yaşanılır bir çalışma alanı yaratmak için önem arz etmektedir. Araştırma sürecinde araştırmanın konusunu aşan hak temelli STK'lerin denetlenmesi, çalışanların sendikalaşma durumları, mobbing, kısa dönemli projelerin faydalanıcılara olumsuz etkileri gibi konulara yer verilememesi nedeniyle bundan sonra yapılacak araştırmalarda bu yönlü konuların irdelenmesi de önemlidir. Tüm bu etkenler çerçevesinde bu araştırmanın hem çalışma sosyolojisine hem de sivil toplum alanına yapısal ve özgün katkılar sunduğu ifade edilebilir.

Kaynakça

Aca, Z. ve Akdamar, E. (2022). Türkiye'de insana yakışır iş: Bağlam, kavramsallaştırma ve değerlendirme: Bir alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 20* (1), 271-291. doi: doi.org/10.11611/yead.1037757

Açıkkol, N. E. ve Keskin, Ş. (2020). *Türkiye'de sivil toplum örgütlerinde gönüllü ve ücretli çalışan haklarının gözlem raporu: Emek mi? sömürü mü?*. İstanbul Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi web sitesinden erişildi: https://uni-versus.org/2020/12/04/turkiye-sivil-toplumunda-gonullu-ve-ucretli-calisan-haklarinin-gozlem-raporu-yayinda/

Açıkkol, N.E. ve Yılmaz, S. (2021). *Türkiye'de hak temelli sivil toplum örgütlerinde çalışan haklarının mevcut durumu.* İstanbul Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi web sitesinden erişildi: https://uni-versus.org/2021/12/26/turkiyede-hak-temelli-sivil-toplum-orgutlerinde-calisan-haklarinin-mevcut-durumu-arastirmasi-yayinlandi/

Baker, C. (2014). The local workforce of international intervention in the Yugoslav Successor States: 'Precariat' or 'projectariat'? Towards an agenda for future research. *International Peacekeeping*, 21 (1), 91-106. doi: 10.1080/13533312.2014.899123

Bakır, H. ve Eroğlu, E. (2019). Esnek ve güvencesiz çalışma bağlamında Türkiye'de araştırma görevlisi olmak. *Çalışma ve Toplum*, 1 (60), 155-178. Erişim adresi: https://openaccess.iku.edu.tr/entities/publication/997e2328-4623-4f7a-8beb-4bc127c35be2

Bayraktar, F. (2017). Neo-liberalleşme, sivil toplum kuruluşları ve 'projecilik': Eleştirel bir bakış. *Amme İdaresi Dergisi*, 50 (2), 105-142. Erişim adresi: https://ammeidaresi.hacibayram.edu.tr/ArticleRead?id=1a68e5f4-ade5-6ed1-d4bf-273e55510750

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Grubu. (UNSDG). (2003, Eylül). *The human rights based approach to development cooperation towards a common understanding among UN Agencies.* Erişim adresi: https://unsdg.un.org/resources/human-rights-based-approach-development-cooperation-towards-common-understanding-among-un

Bourdieu, P. (2006). *Karşı ateşler*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Creswell , J. W. (2017). *Araştırma deseni: Nicel, nitel ve karma yöntem yaklaşımları*. Ankara: Eğiten Kitap.

Çiftçi, C. (2012). *Kadın ve kadın sivil toplum kuruluşlarının güçlendirilmesi projesi sivil toplum: Kökenler, örgütlenme ve çalışma yaklaşımları (kamu personeli için)*. Kalkınma Kütüphanesi web sayfasından erişildi: https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/dokuman/kadin-ve-kadin-sivil-toplum-kuruluslarinin-guclendirilmesi-projesi-sivil-toplum-kokenler-orgutlenme-ve-calisma-yaklasimlari-kamu-personeli-icin/1701

Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2019). Medya endüstrisinde yeni bir prekarizasyon süreci olarak freelance çalışma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi 7* (2), 159-169. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/seyad/issue/53342/709087

Dedeoğlu, S., Sefa-Bayraktar, S., ve Çetinkaya, Ö. (2019). Yoksulun umudu çocuk: Türkiye'de Suriyeli tarım işçisi çocuklar. *Çalışma ve Toplum, 4* (63), 2585-2610. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71830/1155518

Gerster, K.A. (2013). *Palestinian non-governmental organizations: Their socio-economic, social and political impact on Palestinian society*. Rosa Luxemburg Stiftung web sayfasından erişildi: https://www.rosalux.ps/palestinian-non-governmental-organizations-379/

Gökmen, Ö. (Ed.). (2011). *Türkiye'de hak temelli sivil toplum örgütleri: Sorunlar ve çözüm arayışları.* (2. bs.). [Adobe Acrobat Reader sürümü]. Sivil Toplum Geliştirme Merkezi web sitesi Erişim adresi: https://www.stgm.org.tr/yayinlar/turkiyede-hak-temelli-sivil-toplum-orgutleri-sorunlar-cozum-arayislari

Greer, I., Samaluk, B. ve Umney, C. (2019). Toward a precarious projectariat? Project dynamics in Slovenian and French social services. *Organization Studies*, 40 (12), 1873-1895. doi: 10.1177/0170840618800109

Groenewald, T. (2004). A phenomenological research design illustrated. *International Journal of Qualitative Methods*, 3 (1), 42-55. doi: 10.1177/160940690400300104

Guba, E.G. (1981). *Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries*. ERIC/ECTJ Annual Review Paper, 29 (2), 75-91.

Güllüpınar, F. ve Gökalp, E. (2014). Neoliberal zamanın ruhu, yaşam boyu öğrenme ve istihdam ilişkileri: Yaşam boyu öğrenme politikalarının eleştirel analizi. *Mülkiye Dergisi, 38* (2), 67-92. Erişim adresi: https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/14003

Güner, D. (2019). *Türkiye'de sivil toplum çalışanları: Neoliberalizm, özneleşme ve karşı tutumlar* (Yayımlanmamış doktora tezi). Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul.

Jałocha, B. (2016, Eylül). *Projectocracy or projectariat? How project work shapes working conditions in public, non-govermental and business sectors*. The 9th Annual EuroMed Academy of Business Konferansında sunulan bildiri, EuroMed Research Business Institute, Warsaw, Poland. Erişim adresi: https://emrbi.org/wp-content/uploads/2016/08/euromed2016bof.pdf

Joynt, K. ve Webster, E. (2016). The growth and organization of a precariat: Working in the clothing industry in Johannesburg's inner city. R. Lambert ve A. Herod (Ed.), *Neoliberal capitalism and precarious rork: Ethnographies of accommodation and resistance* (ss. 43-71) içinde. Cheltenham, England: Edward Elgar Publishing.

Kalleberg, A.L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74 (1), 1-22. doi: 10.1177/000312240907400101

Kan, E. (2020). *Weaving subjectivity at the crossroads of volunteerism and professionalism: Coping with precarity in a health care NGO* (Unpublished master's thesis). Sabancı University, İstanbul.

Kumwenda, Y. (2016). *Casualisation of labour in the Zambian mining industry with specific reference to Mopani Copper Mines Plc* (Unpublished master's thesis). University of the Witwatersrand, Johannesburg.

Kurt, S. ve Taş, H. Y. (2015). Sivil toplum örgütlerinde profesyonel ve gönüllü çalışma ilişkileri: Tehditler ve fırsatlar. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 4* (8), 199-214. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/hakisderg/issue/7582/99540

Libal, K.R. ve Harding, S. (2015). *Human rights-based community practice in the United States*. Cham: Springer.

Lincoln, Y.S. ve Guba, E.G. (1985). Establishing trustworthiness. Y.S. Lincoln ve E.G. Guba (Ed.), *Naturalistic inquiry* (ss. 289-331) içinde. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Mikołajczak, P. (2021). Do nonprofit organizations experience precarious employment? The impact of NGO commercialization. *Public Organization Review*, 21 (3), 595-609. doi: 10.1007/s11115-021-00512-w

Mikuš, M. (2015). Indigenizing "civil society" in Serbia; What local fund-raising reveals about class and trust. *Focaal: Journal of Global and Historical Anthropology, 2015* (71), 43-56. doi:10.3167/fcl.2015.710105

Palęcka, P.P. ve Płucienniczak, A. (2020). We're in this together: Framing contest over the precariat in the third sector in Poland. *Polish Sociological Review, 212* (4), 461-475. doi: 10.26412/psr212.05

Pascucci, E. (2018). The local labour building the international community: Precarious work within humanitarian spaces. *Environment and Planning A: Economy and Space, 51* (3), 743-760. doi: 10.1177/0308518X18803366

Polat, B. D. (2020). *The frontline workers in I/NGOs: A multi-layered precarity* (Unpublished master's thesis). Koç University, İstanbul.

Pozniak, R. (2020). Affective labor within the local humanitarian workscape. *Movements: Journal for Critical Border Regime Studies, 5* (1), 55-73. Erişim adresi: https://movements-journal.org/issues/08.balkanroute/03.pozniak--affective-labor-within-the-local-humanitarian-workspace.html

Roth, R., Steedman, M., ve Condratto, S. (2015). *The casualization of rork and the rise of precariousness in Sudbury's Nickel Mining Industry*. 33th International Labour Process Konferansında sunulan bildiri, Laurentian University, Sudbury, Canada. Erişim adresi: https://www.ilpc.org.uk/Portals/7/2015/Documents/PaperUpload/ILPC2015paper-Roth,%20Steedman,%20Condratto%20-%20The%20Casualization%20of%20Work%20and%20the%20Rise%20of%20Precariousness%20in%20Canada%E2%80%99s%20Nickel%20Mining%20Industry_20150225_043113.pdf

Salamon, 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. Erişim adresi: https://www.jstor.org/stable/27927334

Sart, G. (2017). Fenomenoloji ve yorumlayıcı fenomenolojik analiz. N. Seggie ve Y. Bayyurt (Ed.), *Nitel araştırma: yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımları* (ss. 70-81) içinde. İstanbul: Anı Yayıncılık.

Sennett, R. (2008). *Karakter aşınması: Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sennett, R. (2011). *Yeni kapitalizmin kültürü*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Standing, G. (2014). Understanding in the precariat through labour and work. *Development and Change, 45* (5), 963-980. doi: 10.1111/dech.12120

Standing, G. (2017). *Prekarya bildirgesi: Hakların kısıtlanmasından yurttaşlığa*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Standing, G. (2018). The precariat: Today's transformative class?. *Development, 61* (1-4), 115-121. doi: 10.1057/s41301-018-0182-5

Standing, G. (2020). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf.* İstanbul: İletişim Yayınları.

Şahankaya-Adar, A. (2018). Türkiye'de yeni prekarya Suriyeli işgücü mü?. *Çalışma ve Toplum, 1* (56), 13-36. Erişim adresi: https://www.calismatoplum.org/makale/turkiyede-yeni-prekarya-suriyeli-isgucu-mu/

Tripathy, S. (2022, Mart). *Are inter-state migrant workers a part of the precariat?* International Sociological Association E-Symposia içinde, Complutense University, Madrid, Spain. Erişim adresi: https://esymposium.isaportal.org/resources/resource/are-inter-state-migrant-workers-a-part-of-the-precariat/

Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On birinci kalkınma planı: Kalkınma sürecinde sivil toplum kuruluşları özel ihtisas komisyonu raporu (Teknik rapor)*. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı websayfasından erişildi: https://sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KalkinmaSurecindeSivilToplumKuruluslariOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf

Yolvermez, B. (2025). Türkiye'de insana yakışır iş ve ekonomik büyümenin görünümü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 27* (48), 447-473. doi: doi.org/10.18493/kmusekad.1512446

Extended Abstract

Purpose

In Türkiye, expert-professionals working/have worked on project basis in rights-based Non-Governmental Organizations (NGO) experience problems related to work and life conditions. This study aims to discover and interpret the work experiences of expert-professionals working/have worked on project basis in rights-based NGOs and the motivations behind their work; thus, making visible their work and life experience-focused problems and contributing to the literature. There are many studies in the social sciences literature within the framework of the sample of NGO employees. It is thought that this study will contribute to the literature by focusing on the project-based work experiences of expert-professionals working in rights-based NGOs in different cities of Türkiye.

Methodology

This study is a qualitative research with a phenomenological design that attempts to understand the experiences of expert-professionals working/having worked in rights-based NGOs based on the problems they experience during the project-based work process. The research was limited to expert-professionals working on a project basis in NGOs operating with a rights-based approach in Türkiye. The sample of the research was selected with a purposive sampling selection technique. For the purpose of the research, typical examples of expert-professionals working/having worked for at least six months on a project basis in rights-based NGOs were selected and these individuals were included in the research. NGOs operating in rights-based activities in Türkiye are supported and run with projects of at least six months with various funds, and the criterion that participants should have at least six months of work experience was therefore set.

The research data were collected through semi-structured interviews conducted with six expert-professional participants who worked/had worked on projects in rights-based NGOs in different cities of Türkiye and had at least six months of project-based work experience in september-october 2022. The collected data were systematically analyzed using qualitative data analysis and then descriptively analyzed, and the findings were interpreted from the perspective of sociology of work and critical theory, mainly within the framework of Guy Standing's studies on the precariat. The participants were a total of six people, four female and two male, between the ages of 26-39. Three of the participants resided in Eskisehir, one in Istanbul, one in Izmir, and one in Mersin. All of the participants were single. Four of the participants had a bachelor's degree and two had a master's degree. According to their professional expertise, two of the participants were sociologists, two were social workers, one was a psychologist, and one had completed an undergraduate degree in public administration. The findings of this research are discussed in the context of the flexible and precarious working conditions of expert-professional individuals working/working in rights-based NGOs and the processes leading to precarization, through the experiences of the individuals and in the context of their own social realities.

Findings

The findings of this study show that rights-based NGOs in Türkiye are institutions that create precariat, and that those working in this field experience many similar situations to the concept of “precariat” defined by Guy Standing and the phenomenon of “precarization”, which refers to its formation process.

Experts and professionals who work/worked on a project basis in rights-based NGOs experience a long period of unemployment due to the lack of employment and competitive conditions in their fields of work after university graduation. In order to escape unemployment, they build their careers by doing internships and volunteering without receiving a salary for a long period and by obtaining certificates. Then, they work on projects with short-term contracts. This situation is the first step towards precariat in the field of NGOs.

Experts/professionals working in rights-based NGOs are recruited for projects and their job descriptions are expanded with open-ended contracts, their professional titles may change during the work process,

sometimes they are forced to do jobs outside their job descriptions, working hours may continue outside the office environment and employees experience stress due to work intensity. They may move and reside in a mobile manner by changing cities in order to work in flexible working conditions based on open-ended contracts or in new jobs they find. This mobility causes uncertainty about their future and adaptation problems. They are often deprived of their rights such as unemployment benefits, annual leave and severance pay due to project-based and short-term contracts, and they experience chronic income insecurity due to fluctuations in their salaries and not being able to receive a raise. All these flexible and insecure conditions show that NGO employees are in an intense precarization process.

Although experts and professionals working in rights-based NGOs state that their ego is damaged as a result of the insecure and flexible working conditions brought about by project-based work and that they often live in anxiety and stress, they state that they are motivated by the desire to "add good things to society" and help people.

Limitations

Due to the complex organizational structures of NGOs and the differences in employment positions of employees, some limitations have been imposed on this research. The research has been limited to professional individuals working on a project basis in rights-based NGOs in Türkiye. Therefore, the mobbing experienced by expert-professional employees who were not included in this research during the research process, the disruption in the services of the people served due to the shortness of the projects, the inadequacy of the central organizations for the control of union rights and NGOs could not be addressed in this study because they exceed the scope of the research.

Implication

This study reveals that the experiences of experts and professionals working in rights-based NGOs overlap with the basic characteristics of the precariat. It shows that NGOs have transformed into institutions that produce precariat, just like structures in the primary and secondary sectors. This situation theoretically supports that the concept of precariat is not limited to the private sector or low-skilled jobs, and that even NGOs with a rights-based approach can manifest themselves in the form of insecurity. Based on the results of all these analyses, this study shows that the concept of "precariat" defined by Guy Standing and the phenomenon of "precarization", which refers to its formation process, have experienced many similar situations with experts and professionals working on a project basis in rights-based NGOs in Türkiye. In this context, the study contributes to expanding the definition and scope of the precariat.

The current working systems and conditions of NGOs need to be reorganized, considering that they create flexible and insecure structures. It is particularly recommended that the project-based employment form be transformed into a long-term, permanent and human-centered structure. In order to prevent the loss of rights of NGO employees, it is important to encourage union organizations and establish stronger ties with professional organizations.

It is essential for social trust that NGOs that provide financial resources through donations and fund support become more democratic, transparent and self-regulating structures. In order for these institutions to continue their existence as rights-based structures, they need to develop solution-oriented approaches and employ more professional staff. In addition, NGO employees taking on active roles in common, independent and united platforms will both strengthen solidarity and contribute to social transformation.

Originality

This study has made visible the problems of precariat experiences of expert-professional individuals working on a project basis in rights-based civil society organizations (NGOs) in Türkiye. It has been revealed that NGO employees have similar experiences with the precariat due to their short-term contracts, flexible and precarious working conditions. The research is original in that it demonstrates the applicability of the concept of precariat, which Guy Standing defines as "a class in the process of formation" in the context of Türkiye, and approaches the subject from the perspective of the sociology

of work. It also provides theoretical and practical contributions to the field in terms of covering rights-based NGOs in different cities. It is recommended that dimensions such as unionization, mobbing and control processes be addressed in future studies.