



T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA VE TÜRKİYE İÇİN
BİR DÜZENLEME ÖNERİSİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Mehmet ÇETİN

BURSA - 2023



T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA VE TÜRKİYE İÇİN
BİR DÜZENLEME ÖNERİSİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Mehmet ÇETİN

Danışmanı
Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

BURSA – 2023

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Mehmet ÇETİN
Üniversite	: Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitüsü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim/Anasanat Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim/Sanat Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: xii + 120
Mezuniyet Tarihi	:/...../2023
Tez Danışman(lar)ı	: Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA VE TÜRKİYE İÇİN BİR DÜZENLEME ÖNERİSİ

Gönüllülük, maddi bir karşılık beklemeksizin ve görülecek işin bütün süreçlerinde gönüllünün özgür iradesi çerçevesinde yürütülen faaliyetleri kapsayıcı bir eylemler bütünüdür. Bireysel olabileceği gibi aracılık yolu ile de icra edilen gönüllülük faaliyetlerinde kavramın kendi yapısından da gelen belirsizlikler gönüllü çalışmanın sınırları ve özellikleri konusunda belirli bir tanım yapılmasını zorlaştırmaktadır. Gönüllü çalışma kavramı emek, duygusal emek, kamu yararı, üçüncü sektör ve gönüllü yönetimi gibi kavramlar ile ilişkili yapısından ötürü tartışmalara konu olagelmıştır. Kamunun bizzat kendisinin gönüllülüğü bir politika aracı olarak kullanması, beraberinde belirsizlikler içeren gönüllülük kavramının hukuki olarak temellendirme ihtiyacını doğurmuş, ülkeler gönüllülük kavramına mevzuatlarında yer vermişlerdir. Gönüllülük genel olarak devletler tarafından özendirilmekle birlikte, gönüllülerin ve gönüllülerin yönetiminden sorumlu kurum ve kuruluşların hakları ve borçlarına yönelik sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu sorunların temelinde yatan realite; gönüllü çalışmanın, emek kavramı ile yakın ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Gönüllülerin emeklerini bir işçi gibi sunmaları, emir ve talimat almaları, maddi açıdan karşılık ve çıkar beklentilerinin olmaması kavram çatışmasının temelini oluşturmaktadır. Bu noktada gönüllülük kavramı, sınırları ve koşullarının bir mevzuat çerçevesinde düzenlenmesi ihtiyacı göz önünde durmaktadır. Gönüllülüğü kısıtlayıcı bir etkisinin olma ihtimali çekincesi ile ertelenen ve kaçınılan düzenlemeler belirsizliği, toplumlarda gönüllülük kavramı arkasına gizlenmiş kayıt dışılığı ve sömürüyü doğurmaktadır. Bu akademik çalışmanın amacı gönüllü çalışmanın mevcut hukuk düzeni içindeki yerini ortaya koymak ve ülke örnekleri, yargı kararları ve tavsiye kararlarıyla ilişkilendirilmiş gönüllük için kapsayıcı bir hukuki düzenleme önerisi sunmaktır.

Anahtar Sözcükler: Gönüllülük, Çalışma, Gönüllü Çalışma, Sivil Toplum Kuruluşları

ABSTRACT

Name and Surname : Mehmet ÇETİN
University : Bursa Uludag University
Institution : Social Science Institution
Field : Labor Economics and Industrial Relations
Branch : Labor Economics and Industrial Relations
Degree Awarded : Master
Page Number : xii + 120
Degree Date :/...../2023
Supervisor/s : Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

VOLUNTARY WORK AND A REGULATION PROPOSAL FOR TURKEY

Volunteering is a set of actions that encompasses activities carried out within the framework of the free will of the volunteer in all processes of the work to be carried out without expecting a financial return. In volunteering activities, which can be carried out individually or through mediation, the uncertainties arising from the structure of the concept itself make it difficult to make a specific definition of the boundaries and characteristics of volunteer work. The concept of voluntary work has been the subject of debates due to its structure related to concepts such as labor, emotional labor, public interest, third sector and volunteer management. The fact that the public sector itself uses volunteering as a policy tool has led to the need for a legal basis for the concept of volunteering, which contains uncertainties, and countries have included the concept of volunteering in their legislation. Although volunteerism is generally encouraged by states, legislation and judicial provisions regarding the rights and obligations of volunteers and institutions and organizations responsible for the management of volunteers have created problems. The underlying reality of these problems stems from the close relationship between volunteer work and the concept of labor. The fact that volunteers offer their labor like a worker, receive orders and instructions, and expect financial compensation and benefits forms the basis of the emerging concept conflict. At this point, there is a need for labor legislation to address the concept of volunteering and to provide a definition with specific boundaries and conditions. Uncertainties in regulations, which are postponed and avoided with the reservation that they may have a restrictive effect on volunteering, lead to informality and exploitation hidden behind the concept of volunteering in societies. The aim of this academic study is to reveal the place of voluntary work in the current legal order and to propose an inclusive legal regulation for volunteering in Turkish Labor legislation in relation to country examples, judicial decisions and recommendations by providing certainty in labor legislation.

Keywords: Volunteerism, The work, Volunteer Work, Non-governmental Organizations

ÖNSÖZ

Bu yüksek lisans tezimin yazılmasında bana ışık tutan, her zaman ve her koşulda beni teşvik edip destekleyen, samimiyeti, güler yüzü, anlayışı, engin bilgi ve donanımıyla bana yön veren, öğrencisi olmaktan onur ve gurur duyduğum Sayın Prof. Dr. İlknur KILKIŞ hocama sonsuz teşekkür ederim. Bu tez çalışmasının son haline gelmesinde savunma jüri üyelerimden ve aynı zamanda bölüm hocalarımdan olan Prof. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK hocama değerlendirmeleri için içtenlikle şükranlarımı sunarım. Ayrıca yine savunma jüri üyelerimden Prof. Dr. Verda ÖZGÜLER hocama çalışmama olan katkıları ve yapıcı yorumlarından dolayı teşekkür ederim.

Tüm eğitim hayatım boyunca yanımda olan aileme, bu süreçte yardımlarını eksik etmeyen arkadaşlarım Kadir BEYAZKAYA ve Cemre TOPRAK' a sonsuz teşekkür ederim.

Bursa, 2023

Mehmet ÇETİN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÖNSÖZ	ix
İÇİNDEKİLER	x
TABLO LİSTESİ.....	xiv
GRAFİK LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA KAVRAMI

1. GÖNÜLLÜLÜK KAVRAMI.....	4
1.1. GÖNÜLLÜLÜĞÜN ÖNEMİ VE GELİŞİMİ.....	7
1.2. GÖNÜLLÜLÜĞÜN UNSURLARI.....	12
1.2.1. Özgürce Yapılması.....	12
1.2.2. Ücretsiz Olması.....	13
1.2.3. Toplumsal Faydaya Hizmet Etmesi	14
1.3. GÖNÜLLÜLÜK BİÇİMLERİ	15
1.3.1. Resmi ve Gayri Resmi Gönüllülük	17
1.3.2. Uzun ve Kısa Dönemli Gönüllülük.....	20
1.3.3. Uluslararası Gönüllülük	21
1.3.4. Kurumsal Gönüllülük.....	21
1.3.5. Diğer Gönüllülük Türleri	22
2. ÇALIŞMA KAVRAMI	23
2.1. ÇALIŞMA, İŞ VE İŞÇİ KAVRAMI	24
2.2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ VE GELİŞİMİ	27
2.2.1. Endüstri Devrimi Öncesi Dönemde Çalışma	27
2.2.2. Endüstri Devrimi Döneminde Çalışma	28
2.2.3. Endüstri Devrimi Sonrası Dönemde – Bilgi Toplumunda – Çalışma.....	29
2.3. ÇALIŞMANIN UNSURLARI VE ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ	30

İKİNCİ BÖLÜM

GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ: GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA

1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI BAKIMINDAN ÇALIŞMA VE GÖNÜLLÜLÜK İLİŞKİSİ	33
1.1. İŞ GÖRME BAKIMINDAN GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ	36
1.2. ÜCRET BAKIMINDAN GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ	38
1.3. BAĞIMLILIK BAKIMINDAN GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	40
2. HAK VE BORÇ DOĞURMASI BAKIMINDAN GÖNÜLLÜLÜK KAVRAMI .	43
2.1. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN İŞÇİNİN BORÇLARI VE GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA	45
2.1.1. İş Görme Borcu	45
2.1.2. Özen, Sadakat ve İtaat Borcu	48
2.1.3. Teslim ve Hesap Verme Borcu	50
2.1.4. Fazla Çalışma Borcu	50
2.2. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN İŞVERENİN BORÇLARI VE GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA	51
2.2.1. Ücret Ödeme Borcu.....	52
2.2.2. Eşit İşlem Borcu	53
2.2.3. İşçiyi Gözetme Borcu.....	54
2.2.4. Araç ve Malzeme Sağlama Borcu.....	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÖNÜLLÜĞÜN ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLARI

1. GÖNÜLLÜLÜK ÜZERİNE ULUSAL HUKUKİ DÜZENLEMELER	57
1.1. 2872 SAYILI ÇEVRE KANUNU'NDA GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER	59
1.2. 1739 SAYILI MİLLÎ EĞİTİM TEMEL KANUNU'NDA GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	60

1.3. İL ÖZEL İDARESİ VE BELEDİYE HİZMETLERİNE GÖNÜLLÜ KATILIM YÖNETMELİĞİ'NDE GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	61
1.4. 5199 SAYILI HAYVANLARI KORUMA KANUNU'NDA GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	64
1.5. BELEDİYE İTFAİYE YÖNETMELİĞİ'NDE GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER	65
1.6. ORMAN YANGINLARIYLA MÜCADELEDE GÖREV YAPAN GÖNÜLLÜLER HAKKINDA YÖNETMELİKTE GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER	66
1.7. AFET VE ACİL DURUM ARAMA VE KURTARMA BİRLİK MÜDÜRLÜKLERİ İLE İL AFET VE ACİL DURUM ARAMA VE KURTARMA EKİPLERİNİN KURULUŞU, GÖREVLERİ, ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK'TE GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER...	68
1.8. 5402 SAYILI DENETİMLİ SERBESTLİK HİZMETLERİ KANUNU'NDA GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	69
1.9. 90/755 SAYILI KARARNAMEDE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERE TEKNİK YARDIM YAPMAK ÜZERE GÖNDERİLECEK GÖNÜLLÜLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	71
2. GÖNÜLLÜLÜK ÜZERİNE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER	72

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞİK ÜLKE ÖRNEKLERİ ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İÇİN BİR DÜZENLEME ÖNERİSİ

1. GÖNÜLLÜLÜK ÜZERİNE DEĞİŞİK ÜLKE ÖRNEKLERİ.....	76
1.1. PORTEKİZ “GÖNÜLLÜLÜK KANUNU”	77
1.2. İTALYA “GÖNÜLLÜLÜK GENEL POLİTİKA KANUNU”	85
1.3. İSPANYA “GÖNÜLLÜLÜK KANUNU”	89
2. GÖNÜLLÜLÜK ÜZERİNE TÜRKİYE İÇİN BİR DÜZENLEME ÖNERİSİ	96
2.1. GÖNÜLLÜLÜK STATÜSÜNÜN DÜZENLENMESİ.....	97
2.2. GÖNÜLLÜLÜK İÇİN ÇERÇEVE BİR DÜZENLEME İHTİYACI	101
2.3. GÖNÜLLÜLERİN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİNİN KORUNMASI.....	103
2.4. GÖNÜLLÜLERE İLİŞKİN FERDİ KAZA SİGORTASI SİSTEMİ	104
2.5. GÖNÜLLÜ BİLDİRİM SİSTEMİ	106
SONUÇ	108

KAYNAKÇA.....	114
---------------	-----



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Resmi Gönüllülüğün ve Gayri Resmi Gönüllülüğün Özellikleri	19
---	----

GRAFİK LİSTESİ

Şekil 1: Gönüllülük Biçimleri	16
Şekil 2: Gönüllülük Türlerine Göre Dünyada Aylık Gönüllülerin Oranı	19



KISALTMALAR

Kısaltması	Bibliyografik Bilgiler
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
CAF	Hayır Kurumları Yardım Vakfı
CNP	Johns Hopkins Karşılaştırmalı Kâr Amacı Gütmeyen Sektör Projesi
CSI	CIVICUS Sivil Toplum Endeksi
GWP	Gallup Dünya Anketi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
R.G.	Resmi Gazete
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TEGV	Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı
TMK	Türk Medeni Kanunu
UN	Birleşmiş Milletler
UNV	Birleşmiş Milletler Gönüllüleri
VGM	Vakıflar Genel Müdürlüğü
TMK	Türk Medeni Kanunu
WVS	Dünya Değerler Araştırması

GİRİŞ

Toplumların varlığından itibaren günümüze kadar gelen süreçte sosyal sorunların çözümü için kültürel, dini, ahlaki bir anlayış doğrultusunda bireyler bireysel ya da bir araya gelerek toplumsal reaksiyonlarda bulunmuşlardır. Gönüllülük; dünya üzerinde her toplumda görülen bir olgudur. Bu olguyu tanımlayan terimler ve gönüllülüğün ifade biçimleri kültürden kültüre ve dilden dile değişiklik gösterse de gönüllülüğü güdüleyen değerler ortak ve evrenseldir. Özgür irade ve dayanışma içinde, herhangi bir maddi karşılık beklemeksizin kamu yararına katkıda bulunma arzusu; gönüllülüğü çevreleyen değerler örgüsüdür.

Sivil toplum kuruluşları(STK)nın vazgeçilmez ve en önemli unsuru olan gönüllüler toplumsal fayda için yürütülen faaliyetlerde önemli bir yer teşkil etmektedir. Gönüllülük, toplum için faydalı emek sağlar ve sosyal sermayeyi inşa eder, sivil topluma katkı sağlar ve sağlıklı bir demokrasi için temeldir. Tarihsel ve kültürel farklılıkların yansımalarıyla gelişimini sürdüren sivil toplum; gönüllü bireylerin bu gelişime destek olmasıyla varlığını sürdürmektedir. Gönüllüler STK açısından; kuruluşun hizmetlerini etkin ve verimli şekilde sunmasında, sürdürülebilirlik kazanmasında ve sosyal sorunların çözümü konusunda önemli görevleri yerine getirmektedir.

Toplumsal refaha ve gelişime olumlu etkileri olan gönüllülük olgusunun özelliklerini, gelişimini, türlerini ve özel durumlarını inceleyeceğimiz bu çalışmada; gönüllülük olgusunun öznesi olan gönüllünün mevcut yasalar ve düzenlemelerdeki konumu ele alınacaktır. Yapısı gereği sınırları kesin olmayan bir kavram olan gönüllülüğün yasalarca nasıl düzenlendiği, yapılan düzenlemelerin ortaya çıkardığı sorunlar ve çözüm yollarına ilişkin değerlendirmeler ışığında Türk iş mevzuatına yönelik gönüllülük üzerine kapsayıcı bir hukuki düzenleme önerisi tartışılacaktır.

Temel çıkış noktamız gönüllü çalışmanın fiil olduğudur. Gönüllü çalışma bir fiil olduğundan bu fiilin bir faili vardır. Fail ise mutlak olarak gönüllüdür. Ancak gönüllülük faaliyeti bir girişim, plan ve organizasyon yolu ile gerçekleşebileceği gibi ani bir olgunun ortaya çıkmasından sonra da gerçekleşebilir. Dolayısı ile gönüllü, gönüllü çalışma eylemini gerçekleştirirken bir ya da birden fazla taraf ile ilişki kurabilir.

Birinci bölümde ilk olarak gönüllülük, gönüllü çalışma ve çalışma kavramları çeşitli yönleriyle ele alınmış ve bir temel oluşturulmuştur. Kavramların birbiriyle ve diğer kavramlarla olan ilişkileri açıklanmıştır. Aynı bölümde, genel anlamda kavramların tanımı, özellikleri ve gelişimlerine dair açıklamalara yer verilmiş; gönüllülük ve çalışma kavramlarının esasları ile ayırıcı özelliklerine değinilmiştir. Çalışma kavramının tarihsel olarak gelişimine yer verilerek kazandığı anlamlar ve tanımlar incelenmiştir. Gönüllülük ise sivil toplum kavramı ile ilişkili olarak incelenmiş olup sivil toplumun gelişimi ile ele alınmıştır. İşçi kavramını merkeze alarak yapılan açıklamalarda gönüllü ve işçi arasındaki farklar incelenmiştir. İşçi ve gönüllü arasındaki temel benzerliğin iş görme eylemi olduğuna vurgu yapılarak yapılan işin benzer nitelikler taşıdığı ortaya konmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde gönüllülük ve çalışma arasındaki ilişkiye değinilmiş olup, iş sözleşmesinin unsurları bağlamında incelemelere yer verilmiştir. İş sözleşmesinden doğan borçlar işçi ve işveren açısından incelenerek; gönüllü ve STK arasındaki ilişki ile bağlantı kurulmuştur. Bu bağlamda iş ilişkisi ile gönüllülük ilişkisi arasındaki benzerlikler ve farklılıklar iş sözleşmesinin unsurları ile birlikte hak ve borç doğurma yönünden de irdelenmiştir. Çalışma ve gönüllülük arasındaki ilişki temellendirilerek gönüllülüğe ilişkin sınırlar ve özellikler belirginleştirilmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise gönüllülüğün ulusal ve uluslararası kaynakları incelenmiştir. Türkiye’de gönüllülüğe ilişkin hukuki düzenlemelere yer verilerek, gönüllü çalışmanın hukuki metinlerde içerdiği anlam üzerinde durulmuştur. İncelenen hukuki düzenlemelerde gönüllülük üzerine benimsenen bir tanımın olmadığı ve farklı uygulamaların varlığı ortaya konmuştur. Aynı bölümde gönüllülüğe ilişkin uluslararası düzenlemelere de yer verilerek gönüllü çalışmanın hukuki metinlerde yer bulan tanımları ve özellikleri yorumlanmıştır.

Değişik ülke örneklerinin incelendiği ve Türkiye için bir düzenleme önerisinin yapıldığı dördüncü ve son bölümde Portekiz, İtalya ve İspanya’da mevcut olan yasal düzenlemeler detaylı olarak incelenerek bir çerçeve oluşturmak amaçlanmıştır. Devamında gönüllülük üzerine kapsayıcı bir hukuki düzenlemenin gerekliliği vurgulanarak Türkiye için önerilere yer verilmiştir. Kavramsal çerçeve, gönüllü ve işçi arasındaki ilişki, uluslararası düzenlemeler ve ülke örnekleri çerçevesinde ortaya konan

öneriler gönüllülüğe ilişkin yapılacak hukuki bir düzenleme ile temellendirilmiştir. Türkiye’de gönüllü çalışmaya ilişkin temel sorunlara değinilmiş ve sunulan çözüm önerileri ile bir çerçeve düzenlemede olması gereken içerikler ortaya konmuştur.

Bu çalışma kapsamında gönüllülük, çalışma, STK, işçi ve gönüllü arasındaki ilişki detaylı bir literatür taraması ile incelenmiştir. Zengin bir veri kaynağı yaratmak adına çok sayıda basılı ve çevrimiçi eserden yararlanılmıştır. İstatistiki veriler için uluslararası ve ulusal rapor ve araştırmalardan ve gönüllülük platformlarının sitelerinde yer alan verilerden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler incelenerek verilerin güvenilirliği veri kaynağından sağlanmıştır. Ancak kuruluşlar tarafından paylaşılan içeriklerde birbirinden farklı verilerin yer alması, söz konusu verilerin güvenilirliği üzerinde soru işaretleri yaratmıştır. Özellikle istatistiki veri araştırması safhasında çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır. Gönüllülüğe ilişkin kabul gören tek bir tanımın olmaması ve gönüllülük biçimlerinin çeşitliliğinden dolayı ortaya konan sayısal verilerin temini ve geçerliliği noktasında yaşanan zorluklar bu çalışmayı sınırlayan engellerden biri olarak kendini göstermiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA KAVRAMI

1. GÖNÜLLÜLÜK KAVRAMI

Gönüllülük kavramı felsefeden psikolojiye, psikolojiden sosyolojiye birçok disiplinde tartışılan bir konu olmuştur. Ağırlıklı olarak sosyoloji literatüründe yer verilen gönüllülük kavramı, geçmişte ve günümüzde sivil toplumun en önemli bileşenini oluşturmaktadır. Gönüllülük kavramını şekillendiren değerler örgüsü bağlamlar üzerine oluşmaktadır. Bu bağlamlar ise toplumsal beklentiler, örgütsel talepler ve çeşitli misyonların bir bütünüdür. Son yıllarda ise odak noktasında olan gönüllü çalışma fiili ve tarafları ile birlikte hukuk biliminin de konusu olmuş ve üzerine tartışmalar yapılmaktadır. Gönüllülüğün yasal boyutu ele alınmadan önce gönüllü, gönüllülük ve çalışma kavramlarının tanımları, özellikleri ve tarihsel süreçte uğradıkları değişimler bu başlık altında ele alınacaktır.

Çok yönlü ve sosyal bilimler alanının tamamı ile teması olan bir sosyal fenomen olan gönüllülük, bu özelliğinden ötürü kolay tanımlanmayı reddeden bir yapıya sahiptir. Gönüllülük kavramı tanımlarındaki farklılıkların temelinde, sosyal yaklaşımların yükledikleri algı ve anlam barınmaktadır. Odak noktasına sivil toplumu alan bir yaklaşım gönüllülüğü bir fedakârlık, etkileşim ortamı ve süreci olarak görürken, gönüllüyü odak noktasına alan bir bakış açısı toplumsal fayda sağlamak için yapılan boş zaman aktivitesi olarak tanımlayabilmektedir.

Etimolojik yönüne bakıldığında gönüllülük sözcüğünün İngilizcede “volunteer”, Fransızcada ise “voluntaire” sözcüğünden türediği ve sosyal bilimler literatürüne girdiği ifade edilmektedir. İngilizcedeki “volunteer” sözcüğü gönüllü, gönüllü olan kişi anlamına gelirken, Fransızca “voluntaire” sözcüğü ise askerlik hizmeti için kendini sunmak, askerlik hizmeti için kendini sunan kimse anlamına gelmektedir. Gönüllülük sözcüğü kök olarak ise Latince “voluntarius” sıfatına dayanır ve askeri olmayan bir anlamda kişinin özgür iradesi anlamına gelir¹. Dilimize ilk yansımaları ise Fransız dilinden askeri

¹ AB Merkezi, “Kamu-STK İş Birliğinde Türkiye’de Gönüllülük Bilincinin Arttırılması - Gönüllülük Araştırması”, 2021, s. 12.

anlamıyla olmuştur. Türk Dil Kurumu sözlüğündeki gönüllülük kelimesi “gönüllü olma durumu” anlamına gelmekte olup gönüllü ise “bir işi yapmayı hiçbir yükümlülüğü yokken isteyen, çok istekli” olarak tanımlanmaktadır². Gönüllü sözcüğü kökü itibari ile “gönül” den türediği için içten gelen ve samimiyet içeren bir anlama da sahiptir.

Gönüllülük, bireylerin belirli topluluk ihtiyaçlarını ücretsiz olarak karşılamak için diğer kişiler, gruplar veya kuruluşlarla bağlantı kurma ve onlarla etkileşim kurma sürecini ifade eder. Bu tanım, gönüllülüğün gerçekleştiği çok çeşitli faaliyetleri ve organizasyon yapılarını kapsayacak kadar geniştir. Gönüllüler, sanat ve kültür, çevre koruma, siyasi katılım, eğitim, sağlık, sosyal yardım ve sosyal refah hizmetlerinin geliştirilmesine ve teşvik edilmesine katkıda bulunurlar³.

Güder’e göre gönüllülük, bireylerin herhangi bir maddi karşılık ve çıkar beklentisi içinde olmadan özgürce ve inanarak; yakın çevresi dışında kalan kişilerin yaşam kalitesini artırmak ve genel olarak toplum yararına olan bir hedefi gerçekleştirmek amacıyla bir toplumsal faaliyete ya da bir STK’nın etkinliklerine katılım sağlamasıdır⁴.

Gönüllülüğün maddi boyutunun olmadığına vurgu yapan tanımlarda dört temel faktörden bahsetmek mümkündür. Bunlardan birincisi, gönüllülüğün bağış ve finansal destekle ilgili olmadığı; bireylerin yetenek, ilgi, zaman ve motivasyonları ile bir uğraş içinde olma durumudur. Gönüllülük bireylerin birebir içinde olduğu bir olgudur. İkincisi, gönüllü faaliyetlere katılımın zorla gerçekleştirilemeyeceğidir. Bireyler özgür bir biçimden içlerinden gelerek (içsel motivasyon ile) katılım ya da eylemlerini gerçekleştirirler. Üçüncüsü, gönüllüler yapmış oldukları faaliyetlerin karşılığı olarak herhangi bir maddi kazanç ve ödeme almazlar. Gönüllülerin, gönüllü faaliyetler için yaptığı ulaşım, barınma ve gıda harcamaları geri ödemeler ile ya da harcırah niteliğindeki ödemelerle yapılırsa da gönüllüleri bu faaliyetlere motive edecek bir düzeyde değildir. Dördüncü ve son olarak, gönüllülük bireylere içsel tatmin, deneyim, yetenek kazanımı ve

² “TDK Sözlük”, 2022, <https://sozluk.gov.tr/>.

³ Kirstie Mcallum, “Volunteers/Volunteering”, *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, John Wiley & Sons., 2016, s. 2, doi:10.1002/9781118955567.wbieoc217.

⁴ Nafiz Güder, *STK’lar İçin Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi*, Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, 2006, s. 4.

sosyal iletişim becerileri kazandırsa da gönüllülüğün yegâne çıktısı toplumsal faydanın gerçekleşme halidir⁵.

Gönüllüğün tanımı çeşitli kaynaklarda farklı şekillerde yapılmasına rağmen, genel anlamda “gönüllü, sahip olduğu fiziki güç, zaman, bilgi, yetenek ve deneyim özelliklerinden birini veya birkaçını STK’nın olağan veya proje bazındaki çalışmaları için sunabilecek durumda olan ve bunun karşılığında doğrudan veya dolaylı parasal kazanç beklentisi taşımayan bireydir” olarak tanımlanabilir.

Yapılan tanımlarda tutarlılık sağlamak adına gönüllülüğün tipik olarak üç temel özelliğe sahip olduğu varsayılır. Birincisi, gönüllülüğü bir ağ oluşturma biçimi ve iş deneyimi olarak kullanan gönüllülerin, özgürlük kavramının temelinde ekonomik gereklilik veya sosyal zorunluluk olmaksızın hür irade ile yapılan eylem olarak sunulur. Özgür bir biçimde bir baskı ve zorlamaya maruz kalmaksızın yapılan gönüllülükte diğer bir ifade ile samimiyet aranmaktadır.

İkincisi, gönüllülük karşılık beklemezsizin yapılır ve ücretsizdir. Gönüllülüğün bu özelliğinin çeşitli istisnalara sahip olduğu açıktır. Gönüllü faaliyetlere katılmak bazı faydalar sağlasa da elde edilen ödül verilen hizmetin zaman, çaba ve bazen para açısından maliyetinden daha azdır. Bu kriter, gönüllülerin cepten yapılan seyahat masraflarının geri ödenmesini ve bir spor veya kültürel etkinliğe bilet gibi sembolik ve maddi ödüller almasını engellemez.

Üçüncüsü, kamu yararının varlığıdır. Bireysel bir eylem olan gönüllülük, kamu yararını sağlamak adına yapılan bir eylemdir. Kamu yararı kavramı tartışılmakta olan bir kavram olduğundan kimi yazarlar gönüllü eylemin bir sosyal sorumluluk davranışı temelinde ele alınabileceğini ve gönüllü bireyin gönüllülük eylemini kamu yararını göz önünde tutmadan sosyal sorumluluk görevi olduğu için yerine getirdiğini savunmaktadır. Bu nedenle bu eleştirel görüşe sahip yazarlar, terörle mücadele, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi faaliyetlerin gönüllülüğün kapsamından çıkarılması gerektiğini savunurlar⁶.

⁵ Mary V. Merrill, “Global Trends and the Challenges for Volunteering”, *International Journal of Volunteer Administration*, C. XXIV, S. 1 (2006), s. 11.

⁶ Ram A. Cnaan, Femida Handy, Margaret Wadsworth, “Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, C. 25, S. 3 (1996), ss. 364-83, doi:10.1177/0899764096253006; akt. Mcallum, “Volunteers/Volunteering”, s. 1.

Bu üç temel özelliğin yanı sıra birçok araştırmacı gönüllülüğü bir tür yapılandırılmış organizasyon ortamında yürütülen faaliyetlerle sınırlandırmaktadır. Gönüllülük, yoldan geçenlerin sokakta yaralanan veya bir saldırının kurbanı olan yabancılara yardım ettiği için seyirci müdahalesi gibi spontane “yardım etme” eylemlerini içermez. Çünkü bu kendiliğinden katılım genellikle planlı ve tepkisel olmaktan ziyade proaktif ve beklenmediktir⁷. Kimi karşıt görüşteki araştırmacılar ise ani olarak meydana gelen felaketlerden sonra yaraların sarılması ve mağduriyetlerin giderilmesi için yapılan gönüllü eylemlerin gönüllülük tanımının içine girdiğini savunmaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 2001 yılında kabul edip yayınladığı tanımda ise yukarıda bahsi geçen tanım ve tespitlere paralel olarak gönüllü faaliyetin üç kriteri bulunmaktadır. Birincisi, gönüllülüğün kurumların ya da bir otoritenin ortaya koyduğu bir dayatma ya da yükümlülük olarak değil, bireylerin özgür bir biçimde gerçekleştirdiği bir faaliyet olması, ikincisi, bu faaliyetin finansal bir karşılık bekleyerek yapılmaması, sonuncusu ise faaliyetin kamu yararına olmasıdır. Yapılan tanım ile gönüllülük, bir katılım faaliyetinden öte bireylerin bireysel olarak gönüllü faaliyetlerini de kapsamaktadır.

Bireylerin yaş, cinsiyet, bağlı bulunan din veya mezhep, medeni durum ve ekonomik durum gibi değişkenlerinin gönüllülük ile ilişkisini konu alan çalışmalar yapılmıştır. Çelik, çalışmasında, bireylerin hiçbir karşılık beklemeक्सizin kamu yararını sağlamak maksadıyla ve duyacakları manevi haz ile hareket etmelerini gönüllülük olarak tanımlamıştır⁸. Bu tanımdan hareketle gönüllülüğün bireyler tarafından maddi bir karşılık beklemeक्सizin ücretsiz olarak yapıldığı ve bireylere manevi haz kazandırdığı söylenebilir.

1.1. GÖNÜLLÜLÜĞÜN ÖNEMİ VE GELİŞİMİ

Günümüzde gönüllülüğün toplumsal fayda unsuru olduğu kabul edilen bir gerçektir. Geleneksel yardımlaşma ve sivil katılım yolları gibi çok çeşitli faaliyetleri kapsayan gönüllülük bu faaliyetlerin çok ötesinde çeşitlilik içeren bir kavramdır. Gönüllülük kavramına ilişkin pek çok tanımda kavramın yetersiz olduğu ve kapsayıcılık yönünden eksik kaldığı söylenebilir. Bunun nedeni gönüllülüğün birçok türü olması,

⁷ Mcallum, “Volunteers/Volunteering”, s. 2.

⁸ Vasfiye ÇELİK, “Gönüllülük, Katılım ve Yönetim Kültürü İlişkisi”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C. 9, S. 16 (2020), s. 3819, doi:10.26466/opus.658674.

taraflar arasındaki çizgilerin çok ince olması ve gönüllülüğün kendi içinde istisnalara sahip olmasıdır. Dayanışma, katılım, bağlılık gibi kavramların iç içe geçmesi ile şekillenen gönüllülük, toplum ve bireyin refahına katkı sağlamaktadır.

Gönüllülüğün kökenlerine inildiğinde literatürde hayırseverlik örnekleri, kurulmuş olan yardım dernekleri, dini kuruluşlar ve bireysel girişimlere rastlanmaktadır. Fakat gönüllülüğün kökenlerini anlamada bu çalışmaların yetersiz olduğu, bunun nedeninin de gönüllülük ile iç içe geçen STK'nın kökenleri ile paralel olduğu söylenebilir. Bu kavramların birbiri ile olan ilişkisinden yola çıkarak gönüllülüğün gelişimini sivil toplum ekseninde incelemek yerinde olacaktır.

Kökeni Aristoteles'in "politike koinonia" kavramına kadar giden sivil toplum kavramı tarih içerisinde değişim göstermiştir. Sivil toplum günümüzdeki anlamı ile devlet denetimi ve otoritesinden uzak olarak bireylerin özgür bir biçimde ekonomik etkilerden bağımsız hareket ederek tutum ve davranış belirleyebildikleri, gönüllü ve rızaya dayalı ilişkilerin ve kurumların oluşturulabildiği bir toplum olarak tanımlanmaktadır⁹. Sivil toplum kavramı, 17. yüzyıl sonlarında ortaya çıkmış ve bugünkü anlamına kavuşmuştur. Fakat bu kavramın tarihini STK olan derneklerin kökenine inerek yazı öncesi toplumlara kadar götürmek mümkündür. Smith, ortak çıkar birlikleri tarihinin yazı öncesi toplumlarda antropolojik olarak izlerine rastlanıldığından bahsetmektedir. Çeşitli kaynaklarda nadir de olsa avcı göçebe bireylerin dini figür ve totem etrafında birleştiği ifade edilmektedir¹⁰.

Eski tarım topluluklarında ise derneklerin varlığına ilişkin çeşitli kanıtlar mevcuttur. Bu kanıtların çoğu çeşitli yazıtlarda, onursal derecelerde, üyelik listelerinde, cenaze anıtlarında, mali ve edebi belgelerde yer almaktadır. Eski tarım toplulukları için Çin örneğinde kısmen gönüllü olarak tanımlanabilecek birliktelik türleri vardır. Bunlardan biri M.Ö. 123 yılına kadar giden "tsu" adıyla resmi olarak örgütlenmiş bir

⁹ Muhammet Talha Sağlam, "Türkiye’de Sivil Toplumun Tarihi Gelişimi ve Sivil Toplumun Örgütlü Yapısı Olarak STK’lar", *Turkish Studies - Social Sciences*, C. 15, S. 1 (2020), s. 593.

¹⁰ David Horton Smith vd., *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*, ed. David Horton Smith, Robert A. Stebbins, Jorgen Grotz, London: Palgrave Macmillan UK, 2016, s. 25.

topluluktur. Kısmen atalara tapınma aracı olan tsu aynı zamanda üyelerine eğitim, sağlık, yaşlı bakımı ve defin yardımları olmak üzere bir dizi hizmet sağlamıştır¹¹.

Mezopotamya’da Babil ve Asur medeniyetlerinde M.Ö.3000 ve M.Ö.650 yılları arasında ticareti kolaylaştırmak ve tacirleri birbirine bağlamak adına çeşitli dernekler varlık göstermiştir. Diğer meslek birliklerinin de görüldüğü Babil ve Asur medeniyetlerinde, grupların baskın noktası ekonomik değil sosyal olmalarıdır. Engelli kalan işçilerin bakımı, dulların ve çocukların besinlerinin sağlanması gibi konularda etkinlik sağlayan dernekler, kültürel ve dini değerlerden de etkilenmişlerdir.

Endüstri öncesi toplumlarda ise Ortaçağ Avrupa’sında gönüllü birlikteliğin varlığından söz edilmektedir. Örneğin “beguinage”, kilise denetimine tabi olmayan bir kadın derneğidir. Kasıtlı bir topluluk olarak beguinage’de birlikte yaşayan üyeler, dini öğreti ile fakirler, hastalar ve cüzzamlılar gibi “toplumsal yapı tarafından açıkça reddedilenlere” bakmayı içeren hayırsever eylemlerle birlikte dua ve iffetle dolu tutumlu bir yaşam sürdürmüşlerdir. Yine bu yapılar tekstil endüstrisine; kumaş eğirme, hazırlama ve terbiye etme konusunda rekabetçi işgücü sağlamıştır. Genel olarak Batı Avrupa’da temel gönüllü birlik biçimleri loncalar ve kardeşliklerdir.

Avrupa’da sivil toplumun güçlenmesinde etkili olan en önemli faktörlerden biri merkezi devlet yapılanmasının zayıflamasıydı. Osmanlı Devleti’nde ise merkezi yönetimin çok güçlü olduğunu söylemek gerekir¹². Osmanlı Devleti’nde varlığını gördüğümüz lonca teşkilatı, mesleğe çırak yetiştirmenin yanında insani değerlerin vaazı, gençlerin sorunlarıyla alakadar olma, askeri alana katkı, sosyal hizmetler gibi konularda faaliyet gösteren mahalli sivil girişimi temsil eden kurumlar arasında kabul edilmektedir¹³. Gönüllü kişilerden meydana gelmesi ile birlikte merkezden herhangi bir kazanç veya ücret almamaları sivil toplum veya benzeri bir olgu olarak nitelendirilmelerini sağlamıştır.

Osmanlı’nın ilk vakıf özelliği taşıyan yapısı olarak kadı yetiştirilmek üzere kurulan medreseler din eğitimi veren kurumlar olmasının yanında toplumun ilminin gelişmesi sağlıklı bir din eğitiminin yerleşmesini ve ülkenin ihtiyaç duyduğu vasıflı

¹¹ a.g.e., s. 27.

¹² Sağlam, “Türkiye’de Sivil Toplumun Tarihi Gelişimi ve Sivil Toplumun Örgütlü Yapısı Olarak STK’lar”, s. 598.

¹³ Selahattin Bayram, “Osmanlı Devleti’nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilâtı ve Esnaf Loncaları”, *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C. 21 (2012), s. 96.

elemenların yetiştirilmesini sağlayan müesseseler olmuştur¹⁴. Osmanlı döneminde vakıfların sayısı artmış¹⁵ ve Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonra vakıflar, Vakıflar Genel Müdürlüğüne devredilmiştir.

Sivil toplum ekseninde ele alınan gönüllülük, gelişimini sürdüren ve bu süreçte kendini güncelleyen bir yapıya sahiptir. Uluslararası birçok kuruluş gönüllü çalışma üzerine politikalar geliştirmek ve sivil toplum bilincini yaygınlaştırmak adına birçok çalışma yürütmektedir. Ulusal ve global düzeydeki gönüllü verileri temel alınarak politikalara yön verilmektedir. Son yıllarda gönüllülük küresel olarak incelenen ve üzerinde durulan bir konudur. Birleşmiş Milletler tarafından 2001 yılı Uluslararası Gönüllüler Yılı ve 5 Aralık günü de Uluslararası Gönüllüler Günü olarak ilan edilerek kutlanmaya başlanmıştır¹⁶. Bu kutlamalar ile faaliyete geçirilen gönüllü çalışmaların tanıtımının yapılması, bireylerin gönüllü çalışmaya davet edilmesi, gönüllü çalışmanın faydalarının duyurulması ve gönüllü katılımın artırılması amaçlanmaktadır.

Gönüllülük faaliyetlerine ilişkin Türkiye'nin yeterli gelişmişliğe sahip olmadığı söylenebilir. Küresel İnsani Yardım Raporu'na göre Türkiye 2018 yılında 8,07 milyar dolar yardım ile dünyada en çok insani yardım yapan ülkeler arasında yerini almıştır. Fakat gönüllülük çalışmalarında maddi olanakların yeterliliğinin yanı sıra bireylere de ihtiyaç duyulmaktadır. Katılımın yetersiz olması nedeniyle gönüllülük araştırmalarında gerilerde yer alan Türkiye'nin ön sıralarda yerini alması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın 2019 yılını "Gönüllülük Yılı" olarak ilan etmesi Türkiye'nin gönüllülük faaliyetlerine önem verdiğini göstermektedir. Bu kapsamda Türkiye, stratejilerini belirlerken gönüllülük kavramına yer vererek kurumsal kapasite geliştirme çalışmaları yürütmektedir¹⁷. Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın, politikaları arasına gönüllülük organizasyonlarını da dâhil etmesi, devlet desteğinin bu konuda ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Maddi anlamda birçok ülkeye göre

¹⁴ Seyfettin Arslan, "Osmanlı'dan Günümüze Sivil Toplum Kuruluşları ve Vatandaşlık Eğitime Katkıları", *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 5, S. 9 (2018), s. 63, <http://www.uyasad.com>.

¹⁵ Tansu Hilmi Hançer, "Evkaf Nezareti (1826)'nin Denetimi Öncesi ve Sonrasında Mihrişah Valide Sultan Vakfı'nın Mali Yapısı (1797-1837)", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C. 15, S. 4 (2019), s. 1088.

¹⁶ Robert Leigh vd., "2021 State of the World's Volunteerism Report: Universal Values for Global Well-being", United Nations Volunteers, s. 21, <https://www.unv.org/publications/2011-state-worlds-volunteerism-report-universal-values-global-well-being>.

¹⁷ Narendra Mishra, Nil Memişoğlu, "Küresel Perspektiften Gönüllülük", *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, ed. Murat Şentürk, İstanbul: İstanbul University Press, 2022, ss. 179–206.

daha fazla yardım yapan Türkiye, katılım potansiyeli açısından geri kalmaktadır. Devletin bu alanda vereceği destek, kapasiteyi güçlendirerek Türkiye'nin gönüllü çalışmaya ilişkin verilerinde sağlıklı sonuçların ortaya çıkmasına yardımcı olacak ve istatistiksel verilerde ilk sıralarda olmasını sağlayacaktır. Farkındalığın ülkece yaygınlaşması devlet, kamu kurumları, özel kuruluşlar ve STK'ların birlik ve beraberliği ile sağlanabilir. Projelerin ve hibe planlamalarının da bu yönde oluşturulup sunulması gönüllülüğün geleceğini de belirleyecektir¹⁸. Gelişmiş ülkelerde uygulamaları görülen programların ve gönüllü çalışma alanlarının kapsamının ve niteliklerinin belirlenmesi yararlı olacaktır.

Gönüllülük, dünyanın her coğrafyasında farklı isimlerle de olsa ortak özellikleri bünyesinde taşıyan ve karşılığı olan küresel bir olgudur. Bireylere kattığı bilgi birikimi, değerler ve sağladığı faydaların beraberinde hükümetler ve politika üreticileri açısından da toplumsal katma değer sağlaması, ülke refahını arttırması, sosyal sorunlarla mücadele etmede anlamlı katkılarının olduğu ortak kanı haline gelmiştir. Son yıllarda hükümetler ve uluslararası kurumlar çeşitli sınıflandırmalar ve tanımlar yaparak gönüllülük araştırmaları gerçekleştirmektedir¹⁹. Birleşmiş Milletler Gönüllüleri (United Nations Volunteers Programme-UNV) tarafından yayınlanan Dünyanın Gönüllülük Durumu Raporu, Hayır Kurumları Yardım Vakfı (Charities Aid Foundation-CAF) tarafından hazırlanan Dünya Bağışçılık Endeksi, Gallup Dünya Anketi (GWP), Dünya Değerler Araştırması (WVS), Johns Hopkins Karşılaştırmalı Kâr Amacı Gütmeyen Sektör Projesi (CNP), CIVICUS Sivil Toplum Endeksi (CSI) ve Avrupa Komisyonu tarafından yapılan araştırmalar bu araştırmalara örnek olarak verilebilir.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de gönüllülük üzerine araştırmalar yapılmaktadır. Türkiye'de gönüllülerle yapılan bir araştırmaya göre gönüllülüğün en önemli kazanımları aşağıda olduğu gibi sıralanmıştır.

- Yeni insanlarla tanışmak
- Kendini işe yarar hissetmek
- Sürekli yeni şeyler öğrenmek
- Toplumda saygı görmek

¹⁸ Mustafa Erdoğan, N. Öztürk, "Gönüllülükte Yaşam Becerileri", *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, Istanbul University Press, 2022, s. 135.

¹⁹ Tuncay Yılmaz, Hilal Kişioğlu, Zeynep Sözcan, "Uluslararası Gönüllülük Araştırmaları: ABD ve Türkiye Özelinde Panoramik Bir Bakış", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 4 (2020), s. 588.

- Çevresi tarafından takdir edilmek
- Yakın çevrede danışılan bir insan olmak
- İş hayatında olumlu etkilerini görmek
- Aileyle ilişkilerin değiştiğini görmek

Araştırma çalışmasının sonuçlarına göre %88 oranı ile dikkati çeken kazanım “yeni insanlarla tanışmak” olmuştur²⁰. İletişim becerileri gelişen, içsel kazanımlar elde eden ve beraberinde yaşadıkları toplumda yer edinen gönüllüler; gönüllü olmanın avantajını kazanmışlardır. Yapılan çalışmalar ışığında gönüllülük, bireylerin toplum ve devlet arasında belirli bir etkileşimi gerektiren mevcut toplumsal sorunların çözümüne müdahale etmelerine olanak tanır²¹. Gönüllülük uygulamalarının çoğu, topluluklara yaptığı pozitif etkinin beraberinde bir dayanışma bilincini getirir.

Uygulamalarda görüldüğü üzere gönüllülüğün sağladığı faydaların genel manada olumlu sosyal gelişim, gönüllülüğün yaygınlaştırılması, bireysel iyilik hali gibi sonuçları olduğundan desteklenmesi gereken bir alan olduğu bilinmektedir. Teşvik edilmesi gereken gönüllülük, toplumun her kesimine yaygınlaştırılarak sosyal faydanın bütün fertlere nüfuz etmesi tesis edilmelidir. Gönüllülük her şeyden önce öğrenilmesi gereken sosyal bir faaliyettir.

1.2. GÖNÜLLÜLÜĞÜN UNSURLARI

Sosyal bilimler literatüründe gönüllülüğün unsurları konusunda zengin ve devam eden bir tartışma söz konusudur. Bu durumun sebebi, gönüllülüğe ilişkin açıkça belirtilemeyen çeşitli faaliyetlerin var oluşu ve kavramın karmaşık bir yapıda oluşudur. Henüz sonuçlanmayan ve üzerine mutabık kalınamayan bir durum olmakla birlikte gönüllülüğün en temel unsurları; özgür olarak yapılması, ücretsiz olması yani karşılığında maddi bir beklenti olmaması ve toplumsal faydaya hizmet etmesidir.

1.2.1. Özgürce Yapılması

Özgürlük kavramı geniş bir kullanım alanına sahip olmasına rağmen, literatürdeki tüm tanımlar gönüllülüğü özgür iradenin varlığı ile tanımlar. Çoğu tanım, gönüllülüğü

²⁰ Emre Erdoğan vd., *Türkiye’de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar*, 1.Baskı İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2020, s. 35.

²¹ Volunteerism Report, “Volunteerism: Building equal and inclusive societies”, *The 2022 State of the World’s Volunteerism Report: Building Equal and Inclusive Societies*, United Nations Volunteers (UNV) Programme, 2021, s. 13.

ücretsiz olarak sunar, çünkü gönüllü olan bireyler zorlamaya maruz kalmazlar ve finansal ödeme gerektirmeyecek kadar yeterli zamana ve kaynağa sahiptirler. Çok çeşitli alanlarda gerçekleştirilen faaliyetler bütünü olarak gönüllülük, özgürce yapılan faaliyetler olarak kavramsallaştırılmıştır. Çünkü bireyler bunu yapmanın maliyetleri ve faydaları konusunda rasyonel ve zorlamasız bir seçim yapmışlardır.

Gönüllülük, gönüllülerin bir kararı olarak kendilerini, muhtaç başka kimselerle temasa geçmek, insanların ya da doğanın yardımına koşmak için sahip olabilecekleri duygusal deneyimlerin tümünü transfer ettikleri bir alandır²². Gönüllülerin, aldıklarından daha fazlasını vermeye istekli olmaları için, toplum yanlısı yönelimli bir kişilik tipine sahip olmaları gerekecektir. Bu kişilik tipine sahip bireyleri fedakâr bireyler olarak tanımlamak mümkündür. McAllum çalışmasında ‘Gönüllülük Bir Eşitsiz Değişim Biçimidir’ başlığı altında gönüllüğün bireylerin özgecil eğilimleri ve kişisel çıkarlarından arınarak fedakârlığı ön plana çıkardığını açıklamıştır. Fedakârlık içeren gönüllü deneyimlerin çıktısı olarak, sosyal sermayedeki artıştan bahsedilebilir. Yardımseverlik, kendisinden düşük seviyedekilere yönelik empati ve öz yeterlilik gibi kişisel eğilimlere zaten sahip olan bireylerin davranış biçimi olarak ifade edilir ve bu davranışları benimseyen bireylerin gönüllü olacağı varsayılır²³. Bu eğilimlere sahip bireylerin özgür bir şekilde katılma ya da katılmama olarak kendilerini gösteren faaliyetleri gönüllülüğü şekillendirmektedir.

1.2.2. Ücretsiz Olması

Gönüllülük herhangi bir maddi beklenti ve cezalandırılma durumu içermeyen içsel motivasyon ile ortaya çıkar. Wilson (2000) gönüllülüğün “başka bir kişi, grup veya kuruluşa fayda sağlamak için zamanın ücretsiz olarak verildiği herhangi bir faaliyet” olduğunu ifade etmiştir. 2001 yılında Uluslararası Gönüllülük Yılı sırasında geliştirilen Birleşmiş Milletler tanımı, bir faaliyetin gönüllülük olarak kabul edilmesi için üç kriter içeriyordu. Öncelikle finansal kazanç için üstlenilmiyor olması gerekir. İkinci olarak kişinin kendi özgür iradesiyle yapılır ve üçüncü bir şahsa olduğu kadar gönüllü kişilere

²² Aslı Yönten Balaban, İnci Çoban İnce, “Gençlerin Sivil Toplum Kuruluşlarındaki Gönüllülük Faaliyetleri ve Gönüllülük Algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 30, S. 2 (2015), s. 162.

²³ Kristie McAllum, *Organisational Volunteering: Meanings of Volunteering, Professionalism, Volunteer Communities of Practice and Wellbeing*, (Doctor of Philosophy Thesis), New Zealand: University of Waikato, 2012, s. 44.

de fayda sağlar. Maddi karşılık eksikliğini kabul etmek, gönüllülüğü, bunu yapmaya gücü yeten bireylerle sınırlı bir faaliyet olarak göstermekte ve böylece belirli gruplar üzerinde gönüllülüğe katılmaları için ince bir baskı uygulamaktadır. Sosyal sınıf ve etnisite genellikle zaman ve para bağışını karşılayabilme yeteneği ile ilişkilidir. Sosyolojik profillemeye aynı zamanda hangi bireylerin “insanların hemşerilerine yardım etmek zorunda oldukları doğal dürtü” geliştirme olasılığının daha yüksek olduğunu belirlemeye çalışmıştır. Bu nedenle, nüfusun belirli kesimlerinin eğitim düzeyleri, gelirleri, iş türleri, yaşları nedeniyle daha fazla gönüllü olması beklenmektedir.

Gönüllülüğün ücretsiz olduğunu, çünkü bireylerin kendi kişisel biyografilerine ve kişisel gelişim planlarına uygun olduklarında gönüllü projelere katılmayı özgürce seçebildiklerini söyleyebiliriz. Bu anlamda gönüllülük, bireylerin gönüllülükleri hakkında “kendilerini iyi hissetmeleri” gereken bir tüketici faaliyeti biçimi haline gelir.

1.2.3. Toplumsal Faydaya Hizmet Etmesi

Gönüllülüğün tanımlarını yönlendiren bir başka varsayım da gönüllü faaliyetin olumlu ilişkiler kurulması yoluyla ortak iyiye katkıda bulunan faydalı sonuçlara ulaşmasıdır. Birleşmiş Milletler tanımı, gönüllülüğün her iki tarafı da geliştirdiğini veya en azından gönüllünün özverisinin alıcıya fayda sağlaması gerektiğini belirtmiştir. Gönüllülüğün, gönüllülerin çabalarından yararlananların iyiliğine katkıda bulunduğu varsayılmaktadır.

Toplumsal bir katkı olarak gönüllülük kavramı, gönüllülüğün tarihsel gelişiminin ayrılmaz bir parçasıdır. Ganesh ve McAllum'a göre, gönüllülük sosyal sorunlara karşı düzenli, yapılandırılmış ve işlevsel bir çözüm sağlar. Bu anlamda gönüllülük, sosyal uyum ve koordinasyonu vurgulayan görev ve faaliyetleri kapsar. O halde, gönüllülüğün, muhtaç olanlara “yardım etmek” isteyen gönüllülerinin hayırsever yardımı kavramlarıyla iç içe geçen bir anlam taşıması şaşırtıcı değildir²⁴. Gönüllülüğün bu şekilde yardımseverlik yakıştırması ile damgalanması sadece bundan ibaret olması anlamına gelmemelidir.

Ülke refahına etki eden ve toplumsal faydayı amaç edinen gönüllülük, bu çerçevede toplumsal katma değer yaratma işlevini merkeze almaktadır. Hükümetler

²⁴ Shiv Ganesh, Kirstie McAllum, “Well-Being as Discourse: Potentials and Problems for Studies of Organizing and Health Inequalities”, *Management Communication Quarterly*, C. 24, S. 3 (2010), s. 494.

tarafından araçsallaştırılması eleştirilere konu olmasına rağmen toplum refahına olan katkısı bakımından günümüz toplumlarında varlığını kabul ettirmiş bir alan olarak durmaktadır. Kısaca bu eleştirilere değinmek gerekirse, hükümetlerin görevleri arasında bulunan toplum refahının arttırılması, yoksulluk ile mücadele gibi konularda kamu kaynaklarından ziyade STK'ların faaliyetleri ve gönüllü girişimleri ile çözüm üretilmeye çalışılmaktadır.

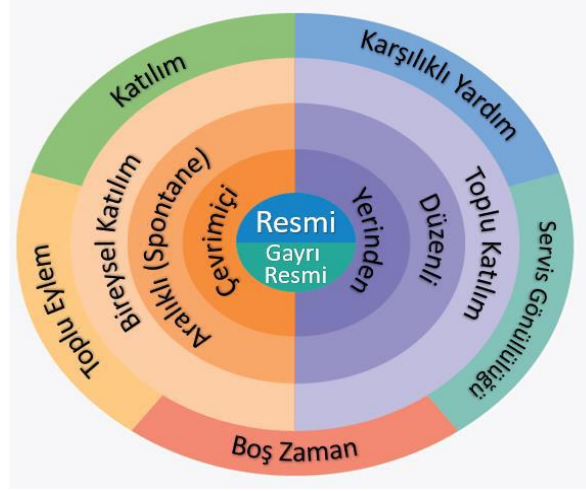
1.3. GÖNÜLLÜLÜK BİÇİMLERİ

Gönüllülüğün özü itibari ile çok sayıda ve çeşitli varyasyonlara sahip olması nedeniyle gönüllülük biçimleri ele alınırken katı sınırlar ile ayrıştırmaların yapılması mümkün gözükmemektedir. STK'ların birçoğunun gönüllülük faaliyeti olduğunu ifade etmek gerekir. Ancak tüm STK ve eylemlerini gönüllülük olarak değerlendirmek doğru değildir. Sivil katılım, genellikle toplumu ve sivil yaşamı iyileştirmek için üstlenilen toplu eylem olarak tanımlanır. Yerel topluluklara gönüllü hizmet gibi faaliyetleri ve aynı zamanda gönüllülük olarak görülmeyebilecek ara sıra yapılan hayırsever bağışları içerir. Dolayısı ile nadiren yapılan ve hayırseverlik olarak nitelendirilecek bağışlar gönüllülük olarak kabul edilmezler. Aynı zamanda kişisel ve topluluk düzeyinde siyasi katılım veya hükümetin karar alma programlarına aktif olarak katılmak için zamanlarını gönüllü olarak harcayan insanlar da bulunmaktadır. Ancak siyasi katılım ve hükümetlerin politika üretmelerine yardımcı olmak maksadıyla faaliyetlerde bulunmak da gönüllülük türleri arasında incelenmesi gereken bir alan değildir. Bu tür faaliyetler karar alma mekanizmalarına etki etmekle ilgili olup siyasi etkinlikle ilgilidir.

2022 Dünyanın Gönüllülük Durumu Raporu'nda gönüllülüğün yapısı incelenerek 21. yüzyılda gönüllülük uygulamaları için bir model ele alınmıştır²⁵. Bu raporda gönüllülüğün beş bileşenli bir yapıya sahip olduğu; gönüllü çalışmanın nasıl ve neden yapıldığına bağlı olarak farklı konfigürasyonlarda ve yoğunlukta kendini gösterdiği belirtilmiştir. Gönüllülük türlerine yaklaşımımızı daha da somutlaştırmak ve kategorize etmeden önce temellendirmek adına bu beş bileşeni ele almak yerinde olacaktır.

²⁵ Report, "Volunteerism: Building equal and inclusive societies", s. 18.

Şekil 1: Gönüllülük Biçimleri



Kaynak: 2022 Dünyanın Gönüllülük Durum Raporu- UNV (Erişim Tarihi: 12.08.2022)

Bileşenlerden ilki gönüllülüğün yapısıdır ve resmi ve gayri resmi olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İkincisi çevrimiçi olup olmamasıdır. Üçüncüsü, gönüllülük faaliyetinin yapılma sıklığıyla ilintili olarak yoğunluktur. Dördüncüsü, gönüllünün gönüllü faaliyeti yapmak için ilham aldığı esin kaynağıdır. Son kategori bileşeni de kapsamlı olarak sınıflandırılmasını esas alan bileşendir²⁶.

Gönüllülük kavramı küresel bir olgu olmasına rağmen, oturduğu düzlem genel olarak kültürel, dini ve sosyal değerler tabanlı olduğu için anlaşılması konusunda farklılıklar göstermektedir. Bu anlamda gönüllüğü türlerine ayırmak zordur. Literatürde çeşitli yaklaşımlarla kategorize edilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, gönüllülerin rollerinin doğası gereği ilişkiler, kapsam ve sorumluluklar değişkendir. Bu belirsizlikler sebebi ile gönüllü rakamları ile ilgili kıyaslanabilirlik ve verilerin güvenilirliği noktasında sıkıntılar ile karşı karşıya kalınmaktadır.

Gönüllülüğün biçimlerine ilişkin modellemeler iki görüşte sonuç vermiştir. Bunlardan ilki “normatif” model olup normların, değer ve tutumların insan davranışındaki rolü vurgulanmaktadır. Davranışların temel alındığı bu modelde bireylerin gönüllü olmasında tesiri olan değerler açıklanmaktadır. İkinci model ise “sosyal uygulama” modelidir. Bu modelde ise gönüllülük davranışını normlar ve değer kalıpları değil; bireylerin gönüllülüğe olan yatkınlığı etkilemektedir. Bu yatkınlık bireylerin

²⁶ a.g.e., s. 20.

hayatlarında ve karşılaştıkları durumlar karşısında tepki ve davranışlara dönüşmektedir²⁷. Sosyal uygulama modeli toplumsal değerleri göz ardı etmesi ve etkisini yok sayması sebebi ile eleştirilirken, gönüllülüğün içsel bir motivasyon olmasının kabulü bu modelin desteklenmesinin sebebidir. Gönüllülük içten gelir ve bireyin bir içsel tercihinin sonucudur. Gönüllülük biçimlerine ilişkin ulusal ve uluslararası literatürde bir fikir birliğinin olmadığı belirtilerek, bahsi geçen en yaygın türler aşağıda başlıklandırılarak ele alınmıştır.

1.3.1. Resmi ve Gayri Resmi Gönüllülük

Merkeze alınan gönüllülüğün yapısı bir kuruluşa bağlı olarak gerçekleştirildiğinde resmi gönüllülük olarak değerlendirilir. Resmi gönüllülük, kuruluşlar, dernekler veya gruplar aracılığıyla, genellikle bir kuruluşa sürekli bağlılığı olan veya zamanlarını düzenli olarak veren gönüllüler tarafından gerçekleştirilir²⁸. Resmi gönüllülük örgütlü bir yapının var olmasını içerir, gayri resmi gönüllülük ise bireysel şekilde ihtiyaçlara destek vererek toplumun her alanına katkı sağlayabilmeyi ifade etmektedir. Eğitim, sağlık, yoksullukla mücadele, azınlık hakları, engelli ve yaşlı bakımı, salgınla mücadele ve toplumsal entegrasyon gibi birçok alanda sivil toplum eliyle yürütülen organizasyon ve oluşumlar resmi gönüllülüğe örnek olarak gösterilebilir. Ölçülebilirlik noktasında daha kolaylık sağlayan ve kayıt altından tutulması daha olağan olan resmi gönüllülük, bireyleri sosyal bir ağ içinde tutar.

Bir kurum veya kuruluştan bağımsız genellikle bireysel çabalarla sürdürülen gönüllülük aktiviteleri ise gayri resmi olarak nitelendirilmektedir. Yapısı gereği sayısal olarak ölçümü çok zor olan gayri resmi gönüllülüğün resmi gönüllülüğe oranla daha yaygın olduğu söylenebilir. Bu tespit yapılırken gönüllülüğe atfedilen değerlerin de önem taşıdıklarını söylemek gerekir. Çünkü yoldaki bir dilenciye bağışta bulunma da gönüllülük eylemine dâhil edildiğinde çok geniş bir alana sahip olacaktır. İnsanların bir kurumla ilişkide olmadan bireysel eylem ve davranışları doğrultusunda şekillenen gönüllülük faaliyetlerine ilişkin örnekler, teknolojinin hayatımızın her alanında yer aldığı bu günlerde daha da çeşitlenmektedir. Geleneksel olarak başta afetler, eğitim ve sağlık olmak üzere önemli toplumsal sorunlara yönelik vatandaşların katkısı bazen bireysel, bazen de grup birliktelikleri ile gönüllülükleri yaygınlaşmaktadır.

²⁷ ÇELİK, “Gönüllülük, Katılım ve Yönetim Kültürü İlişkisi”, s. 3832.

²⁸ Report, “Volunteerism: Building equal and inclusive societies”, s. 18.

Resmi ve gayri resmi olarak yapılan sınıflandırmada aslında aracılık durumu yönünden bir ayrımın söz konusu olduğu belirtilmelidir. Gayri resmi gönüllülükte, birey ya da bireylerin bir amaç için bir araya gelerek (toplumsal fayda yaratmak) aracısız olarak doğrudan bir bireye ya da olguya teması söz konusudur. Burada olgudan kasıt sosyal bir probleme dikkat çekmek, politika yapıcılara yönlendirici bilgiler sunmak ve fikir beyan etmek bile olabilir. Resmi gönüllülükte ise toplumsal faydayı ortaya çıkarmak bir aracı ile gerçekleşmektedir'. Dernekler, vakıflar, siyasi partiler ve özel şirketler de bu gruba dâhil olabilir.

Sosyal sermaye ve gönüllülük arasındaki bağlantıları tanımlayan literatür, büyük ölçüde gelişmiş ülkelere ve resmi kuruluşlara odaklanmaktadır. Ancak, gelişmekte olan ülkelerdeki gönüllülüğün gayri resmi türlerinin daha yoğun izlendiği söylenebilir. Gayri resmi gönüllülük araştırmaları, politika yapıcıları ve uygulayıcıları yerel düzeyde kendi kendine yardım gruplarının nasıl oluşturulduğuna, nasıl ağ oluşturdıklarına ve gelişmekte olan ülkelerde nasıl desteklenmeleri gerektiğine dair bulgular üzerinden yürütülmektedir²⁹.

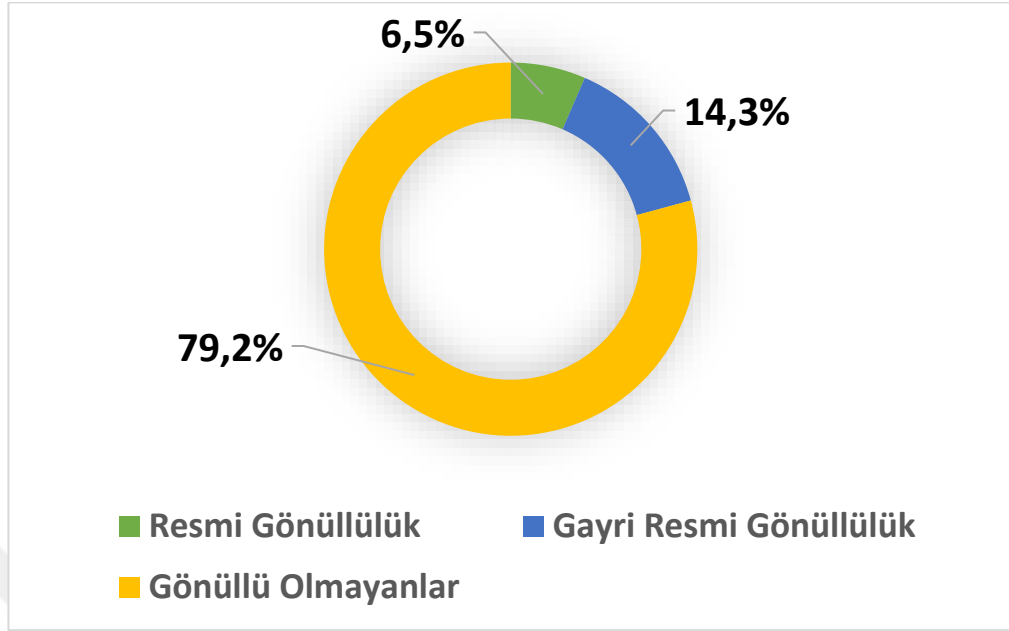
Son araştırmalara göre, dünya genelinde 15 yaş ve üzeri toplam aylık gönüllü sayısı 862,4 milyonu bulmaktadır³⁰. Yoğunlukları ülkeden ülkeye ve bölgeden bölgeye değişiklik göstermekle birlikte bu sayı, çalışma çağındaki nüfusun %15'ine tekabül etmektedir. 2021 yılı verilerini dikkate alan bu çalışmada çalışma çağındaki nüfusun %6,5'i resmi gönüllülük içinde yer alırken; %14,3'ü ise gayri resmi gönüllü olarak tespit edilmiştir³¹. Bu oranlar ışığında aynı gönüllülerin hem resmi hem de gayri resmi gönüllülük faaliyetlerinde yer aldıkları söylenebilir.

²⁹ Leigh vd., "2021 State of the World's Volunteerism Report: Universal Values for Global Well-being", s. 14.

³⁰ "What is not counted does not count: Global volunteering estimates", *The 2022 State of the World's Volunteerism Report : Building Equal and Inclusive Societies*, United Nations Volunteers (UNV) Programme, 2021, s. 37.

³¹ a.g.e., s. 38.

Şekil 2: Gönüllülük Türlerine Göre Dünyada Aylık Gönüllülerin Oranı



Kaynak: 2022 Dünyanın Gönüllülük Durum Raporu- UNV (Erişim Tarihi: 12.08.2022)

2018 yılında yayınlanan Dünya Gönüllülük Durumu Raporu'nda ise, gayri resmi gönüllülük (örgütlü olmayan gönüllülük) küresel ölçekte yürütülen gönüllülük biçimlerinin %70'ini oluşturmaktadır. Her iki gönüllülük biçiminde cinsiyet bazında yapılan karşılaştırmalarda kadınların katılımı ön plana çıkmış ve gayri resmi gönüllülükte yine kadınların daha baskın olduğu tespit edilmiştir. Resmi ve gayri resmi gönüllülük aşağıdaki tabloda özetlenerek ele alınacaktır.

Tablo 1: Resmi Gönüllülüğün ve Gayri Resmi Gönüllülüğün Özellikleri

Resmi Gönüllülük	Gayri Resmi Gönüllülük
Resmi bir organizasyon veya topluluğun aracılığı ile yapılır.	Koordine edebilecek bir organizasyon tarafından aracılık yapılmaz.
Ölçümü ve tespiti kolaydır.	Ölçümü ve tespiti zordur.
Kuralları olan bir yapıya sahiptir.	Esnek ve dinamik yapıya sahiptir.
Toplulukları yeni örgütsel normlara ve değerlere maruz bırakır.	Kültürel ve yerel değerlerin etkisinde gerçekleşir.
Kollektif eylem, örgütsel norm ve değer temellidir.	İnsan ilişkileri, güven ve sosyal dayanışma temellidir.

Her iki gönüllülük türü de birbirleriyle yakın ilişki içerisindedir. Gayri resmi gönüllülükle ilişkili kaynakların yetersizliğinden bahsedilebilir. Resmi gönüllülüğün hem yerel hem de dış tezahürleriyle ilişkili politika ve normlara sahip olması çeşitli kısıtlamaları beraberinde getirmektedir. Bu dinamikler, gayri resmi gönüllülüğün daha organize kurumsal tepkilerle yani resmi gönüllülük ile tamamlandığı zaman, gönüllü eylemin eksikliklerinin azaltılabileceğini göstermektedir.

1.3.2. Uzun ve Kısa Dönemli Gönüllülük

Gönüllülük kimi zaman uzun ve devamlılık gösteren bir süreci ifade ederken, kimi zaman katılım gösterme yolu ile anlık olarak da yapılan bir faaliyettir. Bireyler sosyal durum, ekonomik koşullar, demografik faktörler ve sosyal değer ve tutumları sebebi ile gönüllü faaliyetlere düzenli ve eşit zamanlar ayıramayabilirler. Gönüllülük kişiden kişiye değişkenlik gösterebilir. Bu sebeple literatür incelendiğinde çok farklı ayrıştırmalarla birlikte ağırlık kazanmış bir görüşe göre gönüllülük, uzun ve kısa dönemli olarak ikiye ayrılmıştır. Kısa dönemli gönüllülük; bireylerin kendi hür iradeleriyle, bir karşılık beklemeksizin kısa zamanlı sundukları eylemlere denir. Diğer bir ifade ile gönüllülerin ihtiyaç durumunda hizmetlerini sunması olarak ifade edilir. Gönüllülerin etki ve sorumlulukları faaliyetin sona ermesi ile sonlanır. Daha esnek ve katılımın kolay olması nedeniyle, uzun dönemli gönüllülüğe göre daha çok kısa dönemli gönüllülüğün tercih edildiği söylenebilir. Yurttagüler ve Akyüz kısa dönemli gönüllülüğe ilişkin, bireylerin gönüllülüğü hayatları için temel amaç olarak görmediğini, kurumlar ile kısa dönemli ilişkiler geliştirdiklerini, yakın çevresinin teşviki ile kısa zamanlı görevleri tercih ettiklerini belirtmiştir³².

Uzun ve kısa dönemli olarak sınıflandırılan çalışmalar projeye ve organizasyon tipine göre değişmektedir. Kısa dönemli gönüllülük, belirli bir sürenin faydalı olarak geçirilerek amaca ulaşılmasını ifade eder. Uzun süreli gönüllülüğün ise sürdürülebilirliği fazla olup daha uzun bir süreci kapsamaktadır³³. Kısa süreli gönüllülükte dinamik bir yapı sunularak gayri resmi gönüllülükte daha yoğun şekilde görülmektedir. Daha çeşitli faaliyetlere daha fazla katılımda bulunma olanağı sağlamaktadır. Uzun dönemli gönüllülüğün ise resmi gönüllülükle arasında daha fazla paralellik bulunduğu

³² Laden. Yurttagüler, Alper. Akyüz, *Gönüllülerle İşbirliği*, 1. Baskı İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2006, s. 55.

³³ Erdoğan vd., *Türkiye’de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar*, s. 239.

söylenbilir. Belirli periyotlarla uzun sürelerle gerçekleşen uzun dönemli gönüllülük, çoğu kez bir STK ya da dernek tarafından yürütülmektedir.

1.3.3. Uluslararası Gönüllülük

Gönüllülüğün ulusal ve yerel alandan çıkarak globalleşmenin etkisiyle tüm dünyaya yayılması uluslararası gönüllülük kavramını doğurmuştur. Hem kültürel etkileşim gerçekleştirilirken hem de her alanda diyalog ve iletişimi artırmış hem de dayanışma duygusu tüm dünyada yaygınlaşmıştır. Gönüllü kuruluşların sayı olarak artmasının arkasındaki en belirgin sebep bu kuruluşların yararlanabileceği ulusal ve uluslararası fonların yaygınlaşmasıdır. Bu fonlardan yararlanma hevesi ile STK'lar daha fazla ödenek alabilmek maksadıyla faaliyetlerinin bir kısmını gönüllü kuruluşlar üzerinden görünür kılmış ve birbirleriyle rekabete girmişlerdir³⁴. Bu nedenle gönüllü kuruluşlar bu yıllarda dikkat çekici derecede çoğalmaya başlamıştır.

Uluslararası gönüllülük incelendiğinde birçok gönüllü için gönüllülük süreci, ihtiyaçlarının önceliklendirilmediği endişesiyle başlar ve/veya bu hizmetlerin sunumunu iyileştirme ihtiyacı görürler. Gönüllülük sürecinin doğrudan devletle ilgili olduğu durumlar bulunmaktadır. Çünkü gönüllüler gönüllülük faaliyetlerine hâlihazırda devlet kurumlarıyla güçlü bağları olan bir gönüllü kuruluş aracılığıyla katılmaktadırlar.

1.3.4. Kurumsal Gönüllülük

Kurumsal gönüllülük, kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında uygulamaya geçen kavramlardan biridir. Gönüllüler emek ve zamanlarını vererek toplumsal fayda yaratmak için gönüllü faaliyetlerde yer alırlar. Çalışanların kendi istekleriyle özgür olarak yaptıkları bu faaliyetlerinin aksine kurumsal gönüllülük çalışmalarında şirket, çalışanlarının hepsini kapsayarak gönüllülüğün sistemli şekilde yapılmasına olanak sağlamaktadır. Şirketler çalışanlarını motive etmekte ve kolektif olarak belirli alanlarda faaliyetler göstermesini desteklemektedir.

Birleşmiş Milletler Gönüllüleri, kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında çalışan gönüllülüğü programlarının, şirketlerin altyapı ve işletme planlarına resmi olarak entegrasyonu olarak tanımlamaktadır. Böylece kâr amacı güden organizasyonlar

³⁴ Fahri Çakı, "Gençlerin Uluslararası Gönüllü Hizmet Deneyimleri ve Birey Üzerindeki Sosyo-Kültürel Etkileri", *Akademik İncelemeler Dergisi*, C. 6, S. 1 (2011), s. 145.

kurumsal sosyal sorumluluk projeleriyle kazanç elde ettikleri hedef kitlelerinin içinde yaşadığı topluma olumlu katkıda bulunarak ahlaki bir sorumluluğu da yerine getirmiş olmaktadır.

1.3.5. Diğer Gönüllülük Türleri

Gönüllülüğün kapsamının geniş ve etki alanının farklılıklar içermesi bazı farklı gönüllülük türlerinin oluşumunu doğurmuştur. Önceki başlıklarda incelenen gönüllülük türlerine ilave olarak yer verilebilecek diğer gönüllülük türleri de bulunmaktadır. Bunlar arasında sanal gönüllülük (çevrimiçi gönüllülük), zorunlu gönüllülük ve mikro gönüllülük sayılabilir.

Sanal gönüllülük, teknolojik iletişim araçlarının hayatımıza girmesi ile birlikte uzaktan ve daha kolay olarak gönüllülük faaliyetlerine katılımı ifade eder. İnternet yoluyla topluma fayda sağlanması gönüllülük kavramının içeriğini genişletmiştir. Sanal gönüllülük, çevrimiçi gönüllülük, dijital gönüllülük ve son olarak e-gönüllülük olarak tanımlanan kavram 21. yüzyılda gelişen teknolojiler ile literatüre girmiştir. Sanal gönüllülüğün örgütlenme şeklinde ilk oluşumu ise 1995 yılında kâr amacı gütmeyen “Impact Online” kuruluşudur. Online etki şeklinde karşımıza çıkan bu fikir, sanal gönüllülük çalışmalarının örgütlü şekilde uygulamaya geçmesini sağlamıştır. Zamanla bu örgüt “Volunteer Match” adını alarak sanal gönüllülük çalışmalarına öncülük etmiştir³⁵. Site, kişinin ilgi alanlarına göre gönüllü olabilecekleri projeleri sunmaktadır. Gönüllü etkinlikler internet sitelerinde yayınlanarak gönüllü katılımının artırılması sağlanmaktadır. UNV, yılda ortalama 12,000 online gönüllüsü ile çalışmalarını yürütmektedir³⁶. Çevrimiçi gönüllüler, çevrimiçi projeler yürütmek, önemli materyalleri bir dilden diğerine çevirmek, yasal destek, ihtiyacı olan nüfusa yardım eden web siteleri tasarlama, çevrimiçi kullanım için çalışma materyalleri oluşturma vb. alanlarda gönüllü çalışma yürütmektedirler.

STK’ların faaliyetleri genellikle gönüllü olarak uygulanmakla birlikte kimi ülkelerde cezalar yerine uygulanan gönüllü hizmetler, öğrencilerin okul veya üniversite derslerinin parçası olarak yerine getirmesi gereken hizmetler ve askerlik hizmeti

³⁵ Smith vd., *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*, s. 294.

³⁶ Leigh vd., “2021 State of the World’s Volunteerism Report: Universal Values for Global Well-being”, s. 15.

alternatifi olarak uygulama alanı bulmuştur. Bazı örnekler zorunlu veya gerekli gönüllülük olarak nitelendirilebilir. Cnaan, Handy ve Wadsworth gönüllü kavramına ilişkin çalışmalarında gönüllülük yelpazesinin oldukça geniş ve esnek olduğunu öyle ki bu esnekliğin nadiren yapılan faaliyetlerden zorunlu yapılan faaliyetlere kadar uzanacağını belirtmişlerdir³⁷. Gönüllülük zorunlu olmama anlamını beraberinde taşısa da uygulamalarda ve faaliyetlerde görüldüğü üzere zorunlu ve isteğe bağlı olmadığı durumlar mevcuttur. Toplumsal fayda çıktısı ve ücretsiz çalışma noktasında aynı özellikleri taşıyan ancak bireylerin hür iradeleri yerine bir gereklilik ve zorunluluk ile yerine getirdikleri gönüllük türüne zorunlu gönüllülük denir. Bu tanım itibari ile zorunlu gönüllülüğün, geleneksel gönüllülüğten çok uzak bir kavram olduğu dile getirilebilir.

Literatürde yer bulan Balaban ve İnce tarafından dile getirilen mikro gönüllülük ise fazla zaman gerektirmeyen ve çabanın daha minimum olduğu kısa süreli gönüllülük türüdür. İnternetin yaygınlaşmasına bağlı olarak gelişen sanal gönüllülük ile mikro düzeyde gönüllülük kendine bir alan bulmuştur³⁸. Kan bağışısı, sokak hayvanlarını beslemek veya online eylemlerde imza vermek gibi uzun süreç gerektirmeyen faaliyetlerde yer almak mikro gönüllülüğü anlatmaktadır.

2. ÇALIŞMA KAVRAMI

Çalışma kavramı, insanlığın varlığından beri süre gelmiş ve yaşayan bir olgu olmuştur. Temel insan ihtiyaçlarından doğan, insanın toplumsal ilişkileri sonucu ortaya çıkan çalışma kavramı sosyal bir kavram olarak karşımıza çıkar. Ancak herhangi bir sosyal olgunun çalışma olarak sınıflandırılması için, birtakım gereklilik ve şekil şartlarını barındırması gerekir. Çalışma ve iş aynı kökenden gelmelerine ve çoğunlukla birbirlerinin yerine kullanılıp karıştırılmalarına karşın, anlam olarak aralarında farklar mevcuttur. Bu farkı ortaya çıkaran yeğene dönüşüm ise endüstri devrimi ile ücrete yüklenen anlam olmuştur. Endüstri devriminden önce üst sınıflar ile alt sınıf arasındaki çizgi temelinde şekillenen çalışma kavramı, alt sınıfın üst sınıflara hizmetlerini

³⁷ Cnaan, Handy, Wadsworth, "Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations"(1996), s. 373.

³⁸ Balaban, Çoban İnce, "Gençlerin Sivil Toplum Kuruluşlarındaki Gönüllülük Faaliyetleri ve Gönüllülük Algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) Örneği", s. 153.

içermekteydi. Çalışma hayatı, endüstri devrimi sonrasında belli süreçlerden geçerek farklı boyutlar kazanmış ve günümüzdeki anlamına kavuşmuştur³⁹.

Endüstri devriminden önce geleneksel işlerin varlığında yaşayan insanoğlu, endüstrileşme ile birlikte işyeri ile ev arasında sıkışmış olsa da yaşayabilmek için çalışmıştır. Çalışmanın tanımı ve ona atfedilen değer de bu dönüşümlerle birlikte değişmiştir. Öyle ki günümüzde çalışma kavramının anlamı ve değeri tartışılmakta olup buna paralel dönüşümünü de sürdürmektedir.

2.1. ÇALIŞMA, İŞ VE İŞÇİ KAVRAMI

Çalışma, ekonomik anlamda bireylerin yaşamlarını idame ettirmek veya yaşam standartlarını belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla fiziksel ya da düşünsel çabalarını sunması olarak ifade edilebilir. Sosyolojik olarak çalışma kavramı ise, çalışma yaşamında diğer bireyler ile etkileşimde olmak, toplum mensubiyeti çabası olarak da tanımlanabilir⁴⁰. Sosyolojik bakışa göre çalışma, diğerleri için faydalı bir şey üreten eylemler olarak ifade edilirken, psikolojik bakışa göre arzu edilen amaca en verimli şekilde ulaşılması için iç ve dış çevrelerin başarılı bir şekilde örgütlenmesi, organize edilmesi ve kontrolü olarak tanımlanmaktadır⁴¹.

Çalışma, insanın fiziksel güçleriyle birlikte zihinsel becerilerinin bir amaca yönelik planlı şekilde kullanılmasıdır. Çalışma kavramının tanımını yapmak kolay gibi görünse de içerisinde normlar ve değerlerin yer aldığı bir olgudan bahsederken nelerin çalışma olup olmadığı konusunda çeşitli tartışmaların yapılması doğaldır. Çalışma, basitçe çabalama ya da emek anlamına gelebilir ve bu tanımı fiziksel çaba ile birlikte zihinsel çabayı da içine alacak şekilde genişletmek mümkündür⁴². Çalışma planlı bir organizasyon ile eyleme dönüşen bir olgudur. Planlı yapı, geleneksel olarak dünden bugüne gelen mesleklerin varlığı ile ifade edilebileceği gibi yeni çalışma biçimleri ile çalışmanın dönüşümünü de sağlamaktadır. İnsan hayatındaki en merkezi alanlardan biri olan çalışma, hayatın sürekliliği için olmazsa olmaz bir olgudur. Bazı düşünürlere göre

³⁹ Kenan Ören, Hasan Yüksel, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 1 (2021), s. 55.

⁴⁰ Zeyyat Sabuncuoğlu, Tuncer Tokol, *İşletme*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları, 2016, s. 127.

⁴¹ Burak Faik Emirgil, Zeynep Aca, Özlem Işığışık, “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İşkur Örneği)”, *Çalışma ve Toplum*, C. 1 (2014), s. 141.

⁴² Tim Strangemen, Travey Warren, *Çalışma ve Toplum Sosyolojik Yaklaşımlar, Temalar ve Yöntemler*, ed. Fuat Man, Ankara: Nobel Akeddemik Yayıncılık, 2015, ss. 1–2.

mekânsal olarak bir işyerinde gerçekleştirilen aktiviteler olarak görünmekle birlikte; günümüz koşulları ve teknolojik yenilikler vasıtasıyla mobilizasyon sağlanmış bir alan haline gelmiştir⁴³.

Çalışma kavramının karşısına “boş zaman” kavramı konularak, bu iki kavram arasında yaşanan anlam değişimleri ve etkileşimleri, “çalışma kavramı” boş zaman ile birlikte analiz edilerek tanımlanmaktadır. Boş zaman kavramı Roma ve Yunan medeniyetinde asil ve seçkinlerin temel tanımlayıcı özelliğidir⁴⁴. Çalışma ise o dönemlerde köle ve alt tabaka olmanın bir göstergesi olmuştur. Bu iki gösterge kavram arasında günümüze kadar gelen, özellikle endüstrileşme sonrası tartışma, değişimler ve krizler sonucu “çalışmanın sonu” olarak ortaya konulan bir dönüşüm yaşanmıştır. Çalışma kavramı özellikle endüstri devriminden sonra daha farklı biçimlerde anlam bulmuştur. Önceleri kölelerle ilgili anılan çalışma sadece kölelere, serflere ya da “ücretli kölelere” reva görülen bir eylem olmuştur. Çalışma, endüstri öncesi toplumlarda bir zorunluluk olarak serf ve kölelerin hayatta kalmak için yapmak zorunda oldukları işlerin bütününe ifade etmektedir. Endüstri devriminden sonra ise herkesin sahip olduğu bir hak haline gelmiştir. Bireyin kendisine, ülkesine ve sisteme karşı bir yükümlülüğü olup hem anayasal bir hak hem de toplumsal sorumluluk ekseninde değişime uğramıştır.

Liberal düşüncenin öğretisi üzere bireyci bir toplumda çalışma, yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüğü de ifade etmektedir. Bir hak olmakla beraber bireylerin yapmakla yükümlü oldukları görevler, bireyciliğin bencillikten uzak olması anlamını barındırır⁴⁵. Çalışma hakkı, Anayasamızın 49. maddesinde “çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir” şeklinde düzenlenerek güvence altına alınmıştır⁴⁶. Çalışma kavramı üretim sürecinin bir aşamasıdır. Çalışanlar somut bir şey yaratırlar. Çalışma kavramının anlamı ve değeri, tarihsel süreçte ekonomik gelişmeye paralel olarak ve her toplumun normları, inançları ve değerleri tarafından belirlenmektedir. Çalışma, hayatın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet alanı olarak, mazisi insanlığın varlığına kadar giden, sosyal hayatın en

⁴³ Orhan Adıgüzel, Hasan Yüksel, “Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C. 48, S. 553 (2011), ss. 71, 77; Volkan Işık, “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 3, S. 1 (2013), s. 111.

⁴⁴ Stranglemen, Warren, *Çalışma ve Toplum Sosyolojik Yaklaşımlar*, Temalar ve Yöntemler, ss. 2-3.

⁴⁵ Meryem Koray, *Avrupa Toplum Modeli*, İstanbul: İmge Kitapevi, 2005, s. 73.

⁴⁶ Pir Ali Kaya, *Son Değişiklikleriyle İş Mevzuatı*, Bursa: Medyay Kitapevi, 2018, s. 6.

merkezdeki alanlarından birisidir. Çalışmanın anlamı, birey açısından yüzyıllardır farklılaşsa da 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bireyin merkezi yaşam ilgisi olmayı sürdürmüştür. Çalışmanın anlamını ifade etmeye yönelik araştırmaların yoğunlaşmasının nedeni, bireylerin çalışmaya yönelik bakış açılarındaki değişim ve çalışma yaşamını etkileyen gelişmeler olarak sıralanabilir. Bazı araştırmacılara göre son elli yılda, refah ve eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak çalışmaya ilişkin beklentilerde de birtakım değişimler yaşanmaya başlamıştır⁴⁷. Çalışanlar açısından ücret kadar, güvenlik ve iyi çalışma şartları da önem kazanmıştır.

Çalışma ve iş aynı kökten gelmelerine ve genellikle birbirleri ile karıştırılmalarına rağmen aralarında fark vardır. Bu farkı ortaya çıkaran olgu ise endüstri devrimi ile hayatımıza giren ücretli çalışmadır. Çalışma kavramıyla iş kavramı arasındaki ilişki ele alındığında; çalışma kavramının, iş kavramını da kapsayıcı bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Çalışmanın daha kapsamlı bir kavram olarak algılanmasının sebebiyse, işin her zaman bir ücret karşılığı ortaya konulan eylem anlamını taşımasıdır. Bireylerin üzerinde ömürleri boyunca etkisini gösteren çalışma kavramı, iş dışı yaşamın geliştirilmesi ve organizasyonu konusunda da bir etkiye sahiptir. Bu yönüyle çalışma yaşamı, bireylerin ilk defa iş sahibi olmasıyla başlayıp, çalışma halinin sona ermesinden sonra da maddi ve manevi kazanımların elde edildiği süre boyunca devam eder⁴⁸. İş kavramı, çalışma kavramından daha pasif bir yapıya sahiptir. İş bir faaliyet içerir ve toplumsal boyutu mevcuttur. İş, belli bir zahmet ve çaba olarak gösterilen emeğin sonucu olarak; mal ve hizmet üretimi ve maddi menfaatlerin yanı sıra prestij ve statü de sağlar. Aynı zamanda iş görme fiilini yerine getiren bireye sosyal olarak da çeşitli beceriler katmaktadır.

Avcılık ve toplayıcılıkla yaşamlarını sürdüren ve ihtiyaçlarını karşılayan toplumlar, tarımla tanıştıklarında arazi sahipleri mahsul almak için insan gücüne ihtiyaç duymuşlardır. Dolayısı ile işçi kavramının doğuşunu tarımın keşfine kadar götürmek yerinde olacaktır. Çalışmalarının karşılığında tarım ürünlerinden ve maddi olarak bir şey ifade edecek ürünler, eşyalar ya da olanaklar (barınma, korunma gibi) alan tarım çalışanları (serfler); çalışma iş ve işçi kavramları için başlangıç noktasında yer

⁴⁷ Aşkın Keser, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2005, s. 101.

⁴⁸ Mustafa Yaşar Tınar, *Çalışma Psikolojisi*, İzmir: Necdet Bükey A.Ş., 1996, ss. 26–27.

almaktadır. İşçi kavramı, ilk çağlardan bugüne değin toplumda çeşitli statülerde kullanılmakla birlikte temel olarak aynı anlamda kullanılmıştır. İşçi kavramı ilk olarak ekonomik bakımdan zayıf bir sınıfı ifade etse de sosyalist düşünce ile birlikte işçiye atfedilen değer gelişmiştir. Günümüz toplumlarında bireylerin kendini ifade etme ve gerçekleştirme, tecrübe edinme, yeteneklerini geliştirme ve belki de sosyal bir varlık olmanın gereği ile işçi olarak çalıştıkları görülmektedir. Günümüzde, işçiye geçmiş dönemlerde atfedilen ekonomik olarak çalışmaya muhtaç olan kişi bakış açısından keskin bir dönüş olduğunu belirtmek yerindedir.

2.2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ VE GELİŞİMİ

Çalışmanın tarihsel gelişimi, insanoğlunun tarihsel gelişim süreci ile benzerlik içermektedir. Daha önce belirtildiği üzere bilinen anlamında çalışma, endüstrileşme sonrası ete kemiğe bürünmüştür. Bu doğrultuda çalışmanın gerçek anlamdaki tarihsel gelişiminin Endüstri Devrimi ile başladığı söylenmektedir. Endüstri Devrimi öncesi tarım toplumlarında çalışma, toprağın işlenmesi ve hayvancılık faaliyetlerini içeren bir yapıya sahiptir. Çalışma kavramı ilkel, köleci, feodal, kapitalist ve bilgi toplumunda sınıfsal yapıya ve teknolojiye bağlı olarak değişime uğramıştır.

Çalışma kavramının yaşadığı değişimler göz önüne alındığında endüstri devriminin bir kırılma noktası olduğunu göz önünde bulundurarak, kavramı tarihsel süreçte sistematik olarak incelemek için endüstri öncesi, endüstriyel ve endüstri sonrası dönem olarak ele almak yararlı olacaktır.

2.2.1. Endüstri Devrimi Öncesi Dönemde Çalışma

Endüstri öncesi dönemde, çalışma kavramının günümüzde bilinen anlamıyla bir çalışma söz konusu değildi. Bu dönemde insanlar tarım ve köy hayatı ekseninde basit iş bölümlerinin olduğu çalışma faaliyetleri yürütmektedirler. Tarımın ön planda olduğu ve temel kaygının günü kurtarmak olduğu bu dönemlerde çalışma yalnızca var olmak içindi. Köylerde tarım yoğun gerçekleşen çalışma, şehirlerde ise geleneksel usullerle zanaatın varlığıyla süre gelmekteydi. Yine bu dönemde ev ve iş hayatının birbiri içine geçmiş olduğu, bireylerin kendi ihtiyaçlarını karşılayacak ölçüde üretim yaptıkları ve sınırlı bir ticari ilişkinin olduğu söylenebilir⁴⁹. Feodal dönemde geçmişteki köleci yapılardan ziyade

⁴⁹ Ören, Yüksel, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, s. 45.

bir hiyerarşik yapının varlığı söz konusudur. Köleler ile serfler arasındaki en temel benzerlik çalışmayı gerektiren alanlarda olmalarıdır. Hemen hemen her alandan insan gücünün ön planda olduğu bu dönemde, ufak atölye benzeri yapıların varlığından söz edilebilir. Geleneksel yöntemler ile yapılan üretimin varlığında; mesleklerin de bunlara uygun olarak şekillendiği -günlük ihtiyaçları karşılama amaçlı fırıncılık, kasaplık ve el aletleri yapımı gibi- söylenebilir⁵⁰. Feodal yapının bir ürünü olan lonca sistemlerinde kalfa ve çırakların ücretten ziyade yalnızca hayatta kalmalarına yetecek bir maddi karşılık aldıkları ve meslek öğrendikleri bir yapı mevcuttur⁵¹. Lonca yapıları zaman içinde değişime uğrayarak meslek örgütlerine dönüşmüştür.

2.2.2. Endüstri Devrimi Döneminde Çalışma

Buhar makinesinin 1768 yılında icat edilmesiyle başlangıcı sembolleşen endüstrileşme süreci, ekonomik ve toplumsal birçok gelişmeyi beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda teknolojik gelişmeler ve yeniliklerle birlikte üretilen mal ve hizmetlerin nitelik ve niceliklerindeki değişim ve dönüşüm, çalışma hayatına da yansımıştır. Keser, Endüstri Devrimini en sade anlamıyla, emek yoğun (küçük zanaat ve atölye üretimi) yerine yeni makinelerle donatılmış sermaye yoğun üretime geçilmesi, diğer bir ifade ile yeni bir buhar gücünün beslediği makinelerin; insan, su, rüzgar, hayvan gibi faktörlerin yerini alması olarak ifade etmiştir⁵². Büyük fabrika ve imalathanelerin kurulması ile işyeri kavramının daha da belirginleştiği bir döneme girilmiştir. Bu dönüşüm işçi sınıfının oluşmasını sağlamıştır.

Emek yoğun geleneksel çalışma biçimlerinin ve alışkanlıklarının terkedilerek tarım sektöründen endüstri sektörüne geçiş hızlanmış olup, tarımda çalışan işçilerin şehirlere göçü ile endüstri kesiminde çalışan kişi sayıları hızlı bir şekilde artmıştır. Bu nüfus değişimi ile birlikte endüstrileşmenin olumlu ve olumsuz yönleri çalışma hayatını şekillendirmiştir. Endüstri toplumu, bireyleri kendi emeklerine yabancılaştıran bir dönüşümün içine sokarak toplumda yeni değer ve normların oluşmasını başarmıştır. Fabrika üretimi ile beraber çalışma ve ev hayatı birbirinden keskin çizgiler ile ayrılmıştır.

⁵⁰ Adıgüzel, Yüksel, “Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi”, ss. 80–81.

⁵¹ Tülay Bozkurt, *Çalışma İlişkilerinin Evrimi*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2011, s. 24.

⁵² Aşkın Keser, *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Yayın Bursa, 2009, s. 15.

2.2.3. Endüstri Devrimi Sonrası Dönemde – Bilgi Toplumunda – Çalışma

Endüstri sonrası dönemde çalışma kavramının değişimi hız kazanmış ve birçok yeni ve kendine has uygulamalar beraberinde gelmiştir. Endüstri öncesi dönemde bilgi yalnızca tecrübe ile kazanılırken endüstri sonrası dönemde teknoloji ve otomasyonun gelişmesiyle bilgi temini daha esnek hale gelmiştir. Endüstriyel dönemde yaşanan sınıf çatışması ve ayrışmanın ardından, sınıfsal geçirgenliğin arttığı bir dönem yaşanmıştır. Şüphesiz bu geçirgenliğin sebebi yeni istihdam biçimleri ve yönetim organizasyonlarının ortaya çıkmasıdır. Endüstri devrimi sonrasında çalışmaya ilişkin değerlerde gerçekleşen farklılaşmaların beraberinde getirdiği iş ve çalışma kavramlarının bütünleşmesi sebebiyle çalışmanın amacı sadece gelir elde etme çabası olarak sonuçlanmıştır⁵³.

Endüstri sonrası toplum yapısı, başta bilgisayar ve telefon gibi teknolojik araçların hemen hemen yaşamın her alanında kullanılmaya başlanmasıyla şekillenmiştir. Son çeyrek yüzyıllık dönemde endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş yaşanmaktadır. Yeni toplum yapısında en belirleyici unsur bilgi olduğundan işgücünün yapısı bu dönemde nicel ve nitel yönden farklılaşmaya başlamıştır. Endüstri sektörüne ilave yeni bir sektör olarak bilgi sektörü doğmuştur. Gerçek işgücünün yerini sanal işgücünün alacağı ve çalışma hayatının topyekûn değişim yaşayacağı yönünde yapılan yorumların varlığıyla; yeni çalışma biçimi ve beraberinde çalışmaya atfedilen anlamın yeniden yorumlanması gerekliliği doğacaktır. Çalışmanın geleceği hakkında birden çok alternatif, distopik ve ütöpik yaklaşımlar görülmektedir⁵⁴.

Çalışmanın atfedilen anlamının değişmesi ile birey için çalışmanın öneminin azalacağı dile getirilmektedir. Furnham’a göre maddi bir karşılık almaya bağlı çalışmaya ilgi azalacak, bireyler sadece ücret kazanmak için değil yaşam kalitesi ve içsel tatmin doğrultusunda çalışacaklardır. İyi yaşam düşüncesinin yoğunlaşacağını ve çalışma dışı alanların daha çok ilgi göreceğini ifade etmiştir. Sonuç olarak rutin ve değişime kapalı işler değer kaybedecek ve çalışmaya yönelik tutumlar yeniden belirlenecektir⁵⁵. Bilginin

⁵³ Işık, “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”, s. 108.

⁵⁴ Aşkın KESER, “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 49 (2010), s. 376; Martin Ford, *Robotların Yükselişi: Yapay Zeka ve İhsiz Bir Gelecek Tehlikesi*, ed. Duran Çev.Cem, Kronik Kitap, 2018, ss. 106–8.

⁵⁵ Smith vd., *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*, s. 1316; Işık, “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”, s. 111.

arttırılması ve verimli kullanılması gerekliliği çalışmaya ilişki önceki değer ve yargıları değiştirmiştir. Çalışma hayatında önceki dönemlerde rastlanan kadın ve erkek arasındaki meslek farklılıkları ve eşitsizlik kadınların lehine gelişim göstermektedir. Bu gelişim ile eşitlik kavramı daha avantajlı bir uygulama alanı bulmuştur⁵⁶. Yeni gelişmelerle birlikte bireylerin çalışma için ayırdıkları süreler azalmaya başlamış; boş zaman lehine bir değişim yaşanmaktadır.

2.3. ÇALIŞMANIN UNSURLARI VE ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

Çalışmayı karakterize eden unsurlar, bireylerin toplumdaki konumunu, statüsünü ve toplumsal ilişkilerinin mahiyetini etkilemektedir. Bireylerin çalışma çabasını göstermemesi, toplumdaki etkileşim ve iletişimden uzak kalmasına neden olacaktır. Bu yönüyle çalışma toplumsal olarak dışlanma ve soyutlanmanın önünde bir engeldir. Bireylerin çalışmadan beklentileri öncelikli olarak ücret ve maddi kaygılar olsa da diğer unsurların önemi yadsınamaz. Giddens, çalışmanın bireylerin ruhsal hallerini ve rutin faaliyetlerini şekillendirdiğini belirtmiştir. Sosyal bir varlık olan insanın yaşamında çalışma hayatının izdüşümlerini ve paralelliklerini görmek mümkündür.

İnsanların niçin çalıştıkları konusunda pek çok neden ileri sürülmüştür. Keser'e göre çalışmanın insanı mutlu ettiği ve yaşam doyumuna ulaştırdığı yadsınamaz. Topluma yararlı insan olmak, başarılı olmak gibi hedefler sosyalleşme süreci içerisinde her insanın içselleştirdiği, toplumsal rolünün bir parçası olarak algıladığı yaşam çizgisidir⁵⁷. İnsanların niçin çalıştıklarına yönelik düşünsel rasyonelleştirme sürecinde;

- İnsanın yeme-içme ve barınma gibi doğal ihtiyaçlarını finanse etmesi gerekir,
- Bireyler gelecekleri için para biriktirme ihtiyacı hissederler,
- Bireyler kariyer sahibi olmak isterler,
- Bireyler çalışmanın, yaşamlarının doğal bir parçası olduğunu düşünürler,
- İnsanın diğer gereksinimleri için de paraya ihtiyacı vardır.

Tam süreli çalışmanın dışında esnek çalışma biçimlerinin gerek yapısı ve süreçleri gerekse sunduğu uygun koşullar nedeniyle özellikle kadınlar, öğrenciler ve emekliler için daha elverişli olduğu söylenebilir. Kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinden

⁵⁶ Umut Omay, "Çalışma Hakkı ve Kültür", *İş'te Çalışanlar*, C. 3 (2010), s. 41.

⁵⁷ Keser, *Çalışma Psikolojisi*, s. 59.

önemli ölçüde kısa, düzenli ve isteğe bağlı çalışmayı içerir⁵⁸. İşgücü piyasalarında rekabeti arttırmanın ve maliyetleri düşürmenin bir aracı olarak tercih edilmeye başlanmıştır. Aynı zamanda işsizlik oranlarının artışı ve istihdama girişlerde yaşanan sıkıntılar da işgücüne bir geçiş vesilesi olarak esnek çalışma modellerinin tercih edilmesini beraberinde getirmiştir.⁵⁹

1980'lerden sonra çalışma hayatında yaygınlaşan tele çalışma, bilgisayar ve iletişim araçlarının kullanılması ile ortaya çıkan bir esnek çalışma modelidir. Bu sebeple tele çalışma genellikle nitelikli işgücü için tercih edilir. Bilgi toplumu ile yakından ilgili olan kavramın örgüt yapısına, teknolojik gelişmelere, kamu politikaları ve işveren davranışlarına yön verdiği söylenebilir⁶⁰. Evde çalışma ise kısaca eve iş verme sistemi olarak tanımlanabilir. Mal ve hizmet üretiminin mekân olarak evde olması durumu genellikle parça başı sistemlerin yoğun görüldüğü çalışma biçimidir. Ev kadınlarının istihdama geçiş kapısı olarak da yorumlanacağı gibi giyim, dokuma ve basit işlerin olduğu sektörlerde kullanılmaktadır.

Aralarında önceden belirlenmiş ve kuralları belli bir sözleşmenin varlığında, işçinin işveren tarafından çağırıldığında çalışma yükümlülüğünü yerine getirmesine ise çağrı üzerine çalışma denir. Talep esnekliğinin belirleyici olduğu bu çalışma türünde genellikle belirli bir periyotta toplam çalışılacak süre belirlenir. Çeşitli kaynaklarda eleştirilere konu olan esnekleşme ile birlikte işçilerin iş güvencelerinin zayıflatıldığı ifade edilmektedir. Yine bu düşünce paralelinde belirli süreli işlerin yaygınlaşması, ödünç iş ilişkilerinin tercihi ve taşeron uygulamalarının her alanda görülmesi ile çalışma biçimlerinin çok çeşitliliği ileri bir düzeye gelmiştir⁶¹. Mevcut durumda insanlığın elinde bulunan bütün değer ve birikimlerde etkisi olan çalışma, toplumların başarısının bir ölçütü olmaya devam etmektedir.

⁵⁸ Aysel Tokol, *Endüstri İlişkileri Ve Yeni Gelişmeler*, Dora Yayın Bursa, 2017, s. 127.

⁵⁹ Arif Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994, s. 47.

⁶⁰ Tokol, *Endüstri İlişkileri Ve Yeni Gelişmeler*, s. 132.

⁶¹ Yavuz, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, ss. 34–36.

İKİNCİ BÖLÜM

GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ: GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA

Gönüllü çalışmanın esasen emek gibi maddi bir karşılık beklentisiyle değil, bireylerin vicdani yansımalarıyla sosyal ve kişisel tatmin veya gelişim amacıyla giriştikleri ekonomik alana girmeyen faaliyetler olduğu düşünülür⁶². Bir parantez açmak gerekirse elbette gönüllü çalışmanın ekonomik boyutu vardır ve hali hazırda tartışılan bir konudur. Literatürde “üçüncü sektör”, “armağan ekonomisi” ve “mesleki vatandaşlık” gibi kavramlar ile ücretsiz çalışmanın ekonomiye katkılarının yadsınmadığı ancak bu çalışma biçimlerinin güvencesiz bir alanda seyretmesinin görmezden gelindiğini belirtmek gerekir⁶³.

STK’nın yürüttükleri gönüllü faaliyetlerde, gönüllüler her ne kadar kendi özgür iradeleriyle katılım sağlasalar da bürokratik yapısı, yönetim ve gözetim sistemleri oluşmuş kurumlar için, basitçe insan kaynağı olduklarını söylemek gerekir. Özellikle uzmanlık gerektiren eğitim, sağlık ve yaşlı bakımı gibi alanlarda emeklerini ücretsiz sunan gönüllülerin yaptığı işleri, bir sözleşmeyle ücret karşılığında yapan işçilerin de olduğunu pekâlâ söyleyebiliriz. Bu noktada aynı işi yapan gönüllü ve işçi arasındaki fark nedir? Yapılan iş mi yoksa işi yapan kişiler mi bu farkı ortaya çıkarıyorlar? İşçi ve gönüllü arasındaki ortak noktalar nedir ve nerede birbirlerinden ayrılıyorlar? Bu tür soruların cevaplarındaki muğlaklıktan dolayı gönüllülük ve çalışma arasındaki ilişkiyi incelemek ve tartışmak gerekmektedir. Yasal düzenlemelerle çerçevesi çizilmiş olan ücretli çalışma ile tanımı ve esaslarında muğlaklıklar bulunan gönüllülük arasındaki farkların ve benzerliklerin tespiti önemlidir. Biz bu çalışmada gönüllülüğü bir çalışma biçimi olarak herhangi bir maddi karşılık beklemezsizin bireylerin özgür olarak çalışma istekleri doğrultusunda bir STK’ya bağlı ya da bağlı olmadan toplumsal fayda üretmek amaçlı eylemleri kapsamında ele aldık.

⁶² Kübra Doğan Yenisey, Mahmut Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, 1. Baskı İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017, s. 7.

⁶³ Işık, “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”, s. 115; Fethi Güngör, Yasemin Çölgeçen, “STK’larda Gönüllü Yönetimi ve Motivasyonun Performansa Etkisi Volunteer Management of NGO’s and Motivation Effect on Performance”, *Journal of Academic Inquiries*, C. 8, S. 3 (2013), ss. 22–23; Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 9.

1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI BAKIMINDAN ÇALIŞMA VE GÖNÜLLÜLÜK İLİŞKİSİ

Dilimizde kullanım yerlerine bağlı olarak çok kapsamlı bir kelime olan çalışma, günlük yaşamda çok farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Çalışma kavramı bir iş yapma, iş görme anlamına gelmekte olup iş sözleşmesinin konusunu oluşturmaktadır. İş görme amacı güden sözleşmeler Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş görme amacı güden bir başka deyişle çalışma içeren sözleşmeler; genel hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi, evde hizmet sözleşmesi, eser sözleşmesi, yayım sözleşmesi ve vekalet sözleşmesi olarak kanunda ele alınmıştır⁶⁴. Hizmet sözleşmeleri konusu insan emeği olan ve iş görme amacına yönelik yapılan işçiye ve işverene borçlar yükleyip, işçinin işverene bağımlı olarak iş görmeyi üstlendiği sözleşmelerdir. Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde yapılan hizmet sözleşmeleri tanımına göre hizmet sözleşmelerinin belirleyici üç temel unsuru vardır. Bunlar; iş görme, ücret ve bağımlılıktır. Yine aynı maddenin ikinci bendinde işçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmelerin de hizmet sözleşmesi kapsamında olduğu belirtilmiştir.

Çalışma eyleminin iş sözleşmesine konu olan kısmı iş hukukunun konu alanına girerken, devlet memuru ve sözleşmeli personel statüsünde çalışma, idare hukukunun inceleme alanına bırakılmıştır. İş sözleşmeleri kendi içerisinde gruplandırılır ise; bağımlı ve bağımsız iş sözleşmeleri olarak ikiye ayrılır. Bağımlı iş sözleşmeleri hizmet (iş), pazarlama ve evde çalışma sözleşmeleridir. Bununla birlikte bağımlı olarak iş görme borcu doğurmasa da çalışmanın söz konusu olduğu eser ve vekâlet sözleşmeleri bağımsız çalışma türleri olarak ayrı grupta yer almaktadır ve iş hukuku düzenlemelerinin dışında bırakılmıştır⁶⁵.

Türk Borçlar Kanunu'nun genel olarak düzenlediği iş sözleşmelerine ilişkin özel kanun hükümleri saklı tutulmuştur. İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Sosyal

⁶⁴ Türk Borçlar Kanunu, R.G. 27836 (11.01.2021) Kan.No.6098.

⁶⁵ Doğan Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013, s. 355; Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 27.

Sigortalar Kanunu saklı tutulan özel kanunlara örnek olarak verilebilir. Borçlar Kanunu'nda sözleşmenin unsuru olan ücret taraflarca özgürce kararlaştırılabilirken, İş Kanunu'nda asgari ücretin altında bir ücretin kararlaştırılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Yine Borçlar Kanunu'nda belirlenen bildirim süreleri ile İş Kanunundaki bildirim sürelerinin farklı olması örnek olarak verilebilir. Borçlar Kanununun genel bir kanun olması ve özel kanun hükümlerinin uygulandığı iş mevzuatında, işçi lehine yorum ilkesi belirlenmiştir. Bu sebeple iş sözleşmesi diğer sözleşme türleri gibi olmasına karşın sosyal ve ekonomik boyutlar göz önüne alındığında eşitler arasında yapılmaz. Sözleşme serbestisi eşitler arasında serbest şekilde akitleşmeyi ifade eder; ancak iş sözleşmesinde işçi kanun ile koruma altına alınmıştır⁶⁶.

Gönüllü çalışma da bir iş görme eylemi içermesine rağmen mevzuatta bir gönüllülük sözleşmesi tanımı mevcut değildir. STK'nın faaliyetlerinde gönüllülerin tıpkı iş sözleşmesine bağlı işçi gibi iş görme unsurunu yerine getirdiklerini belirtmek mümkündür. İşçi ile gönüllü arasında iş görme yönünden yapılan iş baz alındığında, bir farkın olmadığını belirtmek yerinde olacaktır. İş olarak basılı bir dergiyi satmak ele alındığında, bir işçi dergileri satar ve yaptığı iş karşılığında işverenden ücretini alır. Gönüllü ise dergileri satar ve bunun karşılığında bir ücret almaz. Görüldüğü gibi yapılan iş aynıdır ancak işçi ve gönüllü arasında iş dışında diğer unsurlarda farklar mevcuttur. Kısaca bu farklara değinmek gerekirse, işçinin iş sözleşmesi ile bağımlı olduğu işveren kâr amacı güden bir ticari faaliyet yürütmektedir. Dergi satışlarından elde ettiği kâr ile ticari faaliyetine devam eder. Ancak aynı işi bir STK'na bağış toplama niteliğinde yerine getiren gönüllünün bu işe ya da herhangi bir sözleşmeye bağımlı olma durumu söz konusu değildir. Aynı zamanda işveren konumunda olan STK kâr amacı gütmaz. İş görme eylemi aynı olmasına rağmen bu unsur dışındaki farklılıklardan ötürü işçi ve gönüllünün birbirinden ayrıldığı birçok örnek verilebilir.

Gönüllü olarak emeğini sunan kişi gerçek manada gönüllü olabileceği gibi aynı zamanda işçi de olabilir. İş kanunu çerçevesinde işçi gibi emeğini sunan bir bireyin gönüllü mü yoksa işçi mi olduğu noktasında yüksek mahkemeler düzeyinde tartışmalar

⁶⁶ Haluk Hadi Sümer, "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru", *Sicil Dergisi*, 2010, s. 69.

söz konusudur⁶⁷. Çünkü işçi çeşitli haklara ve sorumluluklara sahiptir. Gönüllünün de bu haklardan yararlanıp yararlanamayacağı noktası ve sorumluluğa sahip olup olmadığı önemlidir. Bu çıkmazla ilgili birçok dava ve yüksek mahkeme kararı söz konusudur⁶⁸. Bu davaların sonuçlarında ise Sosyal Güvenlik Hukukunun konusuna giren sigortalılık kavramı tartışılmaktadır.

Gönüllü ve gönüllü olarak çalıştığı faaliyetin tarafı olan kurum arasındaki ilişkiyi açıklamak için iş hukukunun temel kavramları bağlamında gönüllü ve işçi arasındaki ilişkiyi incelemek gerekir. İş Kanunu'nun konusu olan işçi, işveren, işyeri, işveren vekili ve alt işveren kavramları kanunun 2. maddesinde tanımlanmıştır⁶⁹. Birinci fıkra uyarınca bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. Bir iş ilişkisi var olup olmadığının tespiti noktasında iş sözleşmesinin unsurlarının var olması gerekir. Belirli bir ücret alarak bir işte çalışmak işçilik niteliği için yeterli değildir.

Gönüllülük ve gönüllü çalışma perspektifinde, iş ilişkisinin tarafları ve kavramları ile gönüllülük ilişkisi arasında benzerlikler olduğu görülmektedir. Gönüllünün emeğini toplum yararına özgürce sunan gerçek kişi olduğu, tüzel kişilerin yapıları nedeniyle gönüllü olamayacağı kabul edilmektedir⁷⁰. Gönüllü faaliyetin emek unsurunu içermesi bu durumu zorunlu kılmaktadır. Yine gönüllü faaliyetin yerine getirildiği ve gönüllünün emeğini sunduğu yer ile İş Kanunundaki işyeri arasında benzerlikler vardır. Kanunun 2. maddesinde “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanan işyeri ile planlaması ve organizasyonu bir STK tarafından yapılan gönüllü faaliyetin gerçekleştirildiği yer benzerlik içerir. İşveren ile STK'nın, işçi ile gönüllünün, işyeri ile gönüllü faaliyetin yapılacağı yerin benzeştiğini ve fakat amaç yönünden birbirlerinden ayrıldıklarını söylemek mümkündür. Bir organizasyona bağlı olmadan da gönüllü

⁶⁷ YHGK, 02.02.2005, E. 2004/737, K.2005/26, <https://www.kararara.com/>, (17.01.2023).; Bkz. Senem Ermumcu, “Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Hizmet Tespitinde Prime Esas Kazançların İspatı”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2 (2021), s. 902.

⁶⁸ Ermumcu, “Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Hizmet Tespitinde Prime Esas Kazançların İspatı”, ss. 902–905.

⁶⁹ İş Kanunu, R.G. 25134 (22.05.2003) Kan.No.4857.

⁷⁰ Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 92.

faaliyetler gerçekleştirilebileceği için bireysel gönüllülük faaliyetleri bu benzerlik dışında değerlendirilebilir.

Amaç yönünden bir ayrışmaya kısaca değindikten sonra; gönüllü ile işçi arasındaki en keskin ayrımlardan biri “ücret”tir. Ücret ya da maddi bir menfaat beklemeksizin yerine getirilen gönüllü faaliyet, amacı ve biçimi ne olursa olsun kâr amacını ve gelir elde etmeyi reddeder. Gönüllülere yol masrafı, günlük gıda masrafları, özel masraflar ve bunun gibi ücret niteliği taşımayan harcırah niteliğinde bir ödemenin yapılmasının, bir teşvik mahiyetinde olup gönüllülük ruhuna aykırılık içermediği göz önünde tutulmalıdır. Bu tür ödemeler olmaksızın birçok gönüllü faaliyetin yapılamayacağı gerçekliği ile harcırahları ücret ya da ücret eki olarak değerlendirmemek gerekir.

1.1. İŞ GÖRME BAKIMINDAN GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Gönüllülük özü itibari ile iş görme ve emek biçimi olduğu için, gönüllü çalışma ve iş sözleşmesi ile bağımlı çalışma arasındaki “iş görme” unsuru ortak noktada bulunmaktadır. Türk Borçlar Kanunu’nun 395. maddesi uyarınca sözleşmeden ya da durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür. Bu yönüyle iş görmenin bir borç olduğu ve başka bir kişiye devredilemez bir yükümlülük olduğu söylenebilir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan ifa etmekle yükümlü olduğu edim olan iş görme, ekonomik açıdan “iş” olarak değerlendirilebilecek çeşitli faaliyet biçimleri oluşturabilir⁷¹. Sunulan emeğin türü (bedensel, düşünsel ya da sanatsal) bunun iş ilişkisi olup olmadığını belirlemede önem taşımaz. İşçinin sözleşmenin konusu olan iş görme borcunu bizzat yerine getirmesi esastır⁷².

İş görme genellikle ekonomik değeri olan aktif bir insan davranışını içerir. Bununla beraber bazı durumlarda pasif olarak da iş görme yerine getirilebilir. Yapılan eylemin içeriğinde aktif bir hareketin düşünsel faaliyetin olduğu iş görme; bahçe sulama, makine tamiri, kayıt tutma gibi eylemler olabilir. Fakat aktif olarak hareket ya da düşünsel

⁷¹ Erdoğan vd., *Türkiye’de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar*, s. 181.

⁷² Nitekim Türk Borçlar Kanunu’nda iş görme ediminin vekil ile yapıldığı vekalet sözleşmelerinde iş görme unsuru bizzat yerine getirilmediğinden ayrıca bağımlılık içermediğinden iş hukuku kapsamı dışında bırakılmıştır.

faaliyetler içermeyen bekleme eylemi de (bir bekçilik veya gözetleme işi) iş görme tanımının içinde yer alacaktır. Fakat yapmama, katlanma ya da kaçınma iş görme olarak değerlendirilmez. Rekabet etmeme sözleşmesi kapsamında bir kaçınma içeren davranış, iş görme olarak değerlendirilemez⁷³. Yine buna benzer bir sırrı saklama, ifşa etmeme eylemi de iş görme değildir. İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel edim yükümlülüğü iş görme borcu olup, ekonomik bakımdan “iş” olarak nitelendirilebilecek her türlü faaliyet iş görme borcunun konusunu oluşturabilir. İş görme borcunun konusunu oluşturan iş; bedensel, düşünsel, teknik, sanatsal bir nitelik taşıyabilir. Yürütülen “işin” niteliği hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesinde önem taşımaz⁷⁴.

İşçinin iş görme edimini bir yükümlülük olarak yerine getirmesi iş görme ediminin bir özelliğidir. İşçi kendisine verilen herhangi bir işi sözleşme kurallarına uyarak yapmakla yükümlüdür. Diğer bir ifade ile ofis çalışanı olarak çalışan bir işçiden bankaya giderek işlem yapması beklendiğinde bu işi ifa etmekle yükümlüdür. İş mevzuatında işyeri kavramı gereği kendisinden bankada işlem yapması istenen işçi, bankaya giderken ve bankada işlem yaparken işyeri kapsamındadır. Dolayısıyla bu örnekte işçi, ofis çalışanı olduğu ve bankaya gidemeyeceği noktasında iş görme edimini ifadan kaçınamaz. Gönüllü çalışma ile çalışma arasındaki farkı iş görme unsuru açısından bu noktada ele almak doğru olacaktır. Gönüllü çalışmada gönüllü yaptığı işin her aşamasında iş görmeden kaçınmakta özgürdür. Bir sorumluluğu olmadığı için bu edimi yerine getirmekten kaçınabilir. Ancak işçi iş görme edimini yerine getirmek zorundadır. Aksi halde işten çıkarılma ve tazminat gibi yükümlülüklerle karşı karşıya kalacaktır.

İş görme edimi bakımından, gönüllünün eylemi ile işçinin çalışması arasındaki fark değerlendirildiğinde; çalışmanın özünde yer alan iş olarak bir farklılık yoktur. Gönüllü de bir işi yerine getirir işçi de çalışma vasıtası ile iş yapar. Aralarındaki fark ekonomik getiri olup olmamasıdır ki, gönüllü bir karşılık belemeksizin sunduğu emeği karşılığında bir şey talep etmez. Ancak işçi yaptığı iş karşılığı ücret talep eder. Görüldüğü üzere iş görme olarak bakıldığında gönüllü ve işçi arasında keskin bir ayrım yoktur.

⁷³ Hakan Keser, *Bireysel - Toplu İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir: İlkem Ofset, 2017, s. 158.

⁷⁴ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canpolat, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2016, s. 129.

1.2. ÜCRET BAKIMINDAN GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Gönüllülük yapısı gereği bir ücret geliri elde etmeyi kapsamaz. Herhangi bir maddi beklenti içinde olmak zaten gönüllülüğün tanımı içine girmeyecektir. Yukarıda bahsettiğimiz gibi gönüllü olan kişi yapılan iş anlamında iş görme edimini yerine getirir. Ayrıca bu eylemi karşılığında ücret almaz. İçsel bir fayda dışında kendisi bir fayda elde etmeyeceği gibi ortaya bir fayda çıkacaksa bu ancak ve ancak toplumsal faydadır. Gönüllülük özü itibari ile bireysel bir faydayı reddeder.

Bununla birlikte bir çalışma eyleminde ücretin bulunmaması bu eylemi gönüllü hale getirmez. Nitekim angarya da bir çalışma biçimidir ve yasaktır. Ücret kavramı tartışmalı bir kavram olup farklı ve çeşitli tanımları yapılan çok yönlü bir kavram olma özelliği taşımaktadır. İş hukuku açısından ücret, iş sözleşmesinin unsuru olup, kanun koyucu ve toplu iş sözleşmeleri ile korunmuştur⁷⁵. İş Kanunu'nun 32. maddesinde genel anlamda tanımı yapılan ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Bu tanım gereği ücretin üç unsurundan söz edilebilir. Birincisi ücretin bir iş karşılığı ödenmesi olup, işçinin iş görmeksizin elde etmesinin mümkün olmadığını ifade eder. Ancak yine yasalarca zorlayıcı sebeplerin varlığında, yıllık ücretli izinlerde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde bir iş karşılığı olmaksızın işçiye ücret ödemesi yapılması gerekmektedir. İkinci unsur ise işçinin ücretinin işveren ya da üçüncü kişilerce ödenmesidir. Üçüncüsü ise ücretin prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın para ile ödenmesidir. Senet, kupon ve para yerine geçen herhangi bir yöntemle ücret ödemesi yapılamaz.

Ücretin çalışanlar açısından büyük önem ifade etmesinin ilk nedeni, genelde tek geçim kaynağı olmasıdır. Ekonomik boyutunun yoğun olduğu ve bu nedenle işçinin temel gereksinimlerini karşılaması için çalışması karşılığı kendisine ödenen ücret, bir gösterge olarak gelir düzeyini gösterir. Sosyal açıdan kişinin ücret düzeyi bir statü ve saygınlık sağlarken aynı zamanda kişileri çalışmaya motive edici bir etkisi vardır⁷⁶.

4. ⁷⁵ Özlem Işığışok, *Ücret Teorisi - Politikası - Yönetimi ve Sistemleri*, Bursa: Dora Basım, 2017, s.

⁷⁶ a.g.e., s. 16.

Gönüllü çalışmanın ise ekonomik alanda değil sosyal alanda yer aldığı ve kişilere kişisel tatmin ve sosyal gelişim sağladığı söylenebilir. Bu yönüyle gönüllülük ücretsiz bir çalışma biçimi olarak değerlendirilir. Ancak ekonomik bir değer içerebileceği, yapılan işin ekonomik bir değerinin de olduğunu söylemek gerekir. Çalışmanın ücretsiz olmasının bu faaliyeti gönüllülük olarak değerlendirmek için yeterli olmadığını belirterek; gönüllülüğün ücretsiz ve zorunlu olmayan çalışmayı ifade ettiğini yinelemek gerekir. Bireylerin özgürce giriştikleri gönüllü faaliyetlerde ceplerinden yaptıkları harcamaların karşılanması ücret olarak değerlendirilmemelidir⁷⁷. Örneğin seyahat masrafları, yemek ya da ekipman masrafları karşılanabilir. Bu tür ödemelerin yapıldığı gönüllülük faaliyetlerinin gönüllülük kapsamından çıkarılması gönüllü faaliyetlerin kapsamını sınırlandıracak ve gönüllüler açısından faaliyette bulunma imkanları kısıtlanacaktır. Sonuç olarak gönüllünün almış olduğu gıda, seyahat ya da ekipman desteği yaptığı iş karşılığı değildir. Bu noktada işçi ile gönüllünün ayrıştığını söylemek gerekir. Nitekim işçi yaptığı iş karşılığında ücret alır; ancak gönüllü yaptığı iş karşılığında ücret almaz yani ücretsiz çalışır.

Yapılan işin niteliğine bakıldığında kimi zaman iki tarafta da bir profesyonelliğin olduğunu görürüz. Mesleki bilgi ve birikimin sonucu ortaya çıkan emek başlı başına gönüllünün de faaliyetini kapsayabilir. Emekli bir öğretmenin bir organizasyon kapsamında dezavantajlı gruplara eğitim vermesi ve karşılığında maddi bir çıkar elde etmemesi gönüllü bir eylemdir. Ancak söz konusu emekli öğretmen bu faaliyet için bir ücret alsa idi kavramsal olarak gönüllü değil işçi olacaktı.

Gönüllüye emeğinin karşılığı olarak ücret ödeniyorsa yani yapılan iş ile ödeme arasında bir karşılıklılık bulunuyorsa, bu durumda işçi ile gönüllü arasındaki sınırların belirlenmesi oldukça güç hale gelmektedir. Literatürde bu duruma eleştirel yaklaşımların da olduğunu belirtmekle birlikte⁷⁸; Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO)'nun Gönüllü Çalışmanın Ölçümüne İlişkin El Kitabı'na göre “ücretsiz olma” kuralını ihlal etmeden yerel piyasanın üzerinde olmamak koşulu ile

⁷⁷ Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 76.

⁷⁸ Güder, *STK'lar İçin Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi*, s. 5; McAllum, *Organisational Volunteering: Meanings of Volunteering, Professionalism, Volunteer Communities of Practice and Wellbeing*, s. 160; Patricia Groble, Jeffrey L. Brudney, “When Good Intentions Go Wrong: Immunity under the Volunteer Protection Act”, *Nonprofit Policy Forum*, C. 6, S. 1 (2015), s. 13, doi:10.1515/npf-2014-0001; John Wilson, “Volunteering”, *Annual Review of Sociology*, C. 26 (2000), s. 221.

gönüllülere ödeme yapılabilecektir⁷⁹. Bu durumdaki koşul ise işin kalitesine, miktarına ya da sonucuna bağlı olmaksızın gönüllünün yaşam giderlerinin karşılanmasıdır. Buradan yola çıkarak gönüllüye yapılan ödemelerin piyasada belirlenen ya da sözleşme ile kararlaştırılan ücretten ziyade sırf gönüllünün temel yaşam giderlerini karşılamaya yönelik olması gerekir.

1.3. BAĞIMLILIK BAKIMINDAN GÖNÜLLÜLÜK VE ÇALIŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çalışma bir sözleşme çerçevesinde gerçekleştirilir ve bağımlılık içerir. İşçi ve işveren arasındaki ilişkide ücret vardır. Aynı zamanda bu ilişkide olmazsa olmaz bir diğer unsur ise yerine getirilen iş görme ediminin işverenin emir ve talimatlarıyla gerçekleştirilmesidir. Bu bağımlı iş görme hali tarafların sözleşmenin sona ermesine kadar devam eder ve çeşitli sorumluluklar içerir. Bağımlılık unsurunun bir sonucu olarak işçi, işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altındadır. İşverenin talimatına ve düzenlemelerine uyma borcu bağımsız bir borç değildir. İşçinin iş görme borcu içerisinde yer alır. Ayrıca bu borç işverenin yönetim hakkının karşılığını teşkil eder⁸⁰. İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran özellik hukuki olarak tezahür eden kişisel bağımlılıktır. Hukuki bağımlılık, işçinin işin görülmesine ve işyerindeki davranışlarına dair talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi, iş görme edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde ifa etmektedir. Bu yönüyle bakıldığında işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir yapı vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur. Hem hukuki hem de kişisel bağımlılıktan söz ettiğimiz iş ilişkisi işçinin ekonomik olarak bağımlılığını da içermektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02.03.2015 tarihli kararında işçinin kişisel bağımlılığının tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgular şu şekilde sıralanmıştır;

- İşin, işverene ait işyerinde görülmesi,
- Malzemenin işveren tarafından sağlanması,
- İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması,

⁷⁹ ILO, *Manual on the Measurement of Volunteer Work*, International Labour Organization, 2011, s. 14.

⁸⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canpolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 166.

- İşin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi,
- Bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi,
- Ücretin ödenme şekli⁸¹.

Sayılan bu olguların hiçbirisi tek başına kesin bir ölçüt teşkil etmeyeceği gibi işçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Yukarıda saydığımız olgular bağımlı çalışan ile bağımsız çalışan arasındaki ayrımı yapmak için temel ölçütlerdendir. Yargıtay'ın vermiş olduğu diğer kararlara bakıldığında bu olgulardan bağımsız kararların da varlığından bahsedilebilir. Yargıtay 9. Hukuk dairesinin 2010 yılında verdiği kararda belli bir iş, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirilmese de hiyerarşik bir bağın tespiti durumunda iş sözleşmesinin varlığına karar vermiştir⁸². İlgili kararda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ olduğu; iş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılığın söz konusu olduğu ifade edilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'na göre, bağımlılık iş ve sosyal güvenlik hukuku için temel bir ilke olup, bu ilke ekseninde hizmetin işverenin yönetim organizasyonunda ve gözetiminde yapılmasını ifade etmektedir. İş hukukunun yapısı, iş ilişkileri ve yeni çalışma modellerinin bu unsur ele alınmaksızın yorumlanmasını imkânsız kılar. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir⁸³. Çalışma biçimlerindeki değişim, çalışma sürelerinin esnekleşmesi, işçinin ve işin niteliğindeki değişim ve gelişime bağlı olarak bağımlılık unsurunun zayıflaması; doğru bir ifade ile bağımlılık unsuruna yüklenen anlamın değişmesi olağandır. Değişen ekonomik ve teknolojik koşullar işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde, onun yararına iş görmesini bağımlılık unsurunun ölçütü olarak kabule zemin hazırlamıştır⁸⁴.

⁸¹ Y9HD, 02.03.2015, E.2015/2903, K. 2015/8612, <http://www.tiryakidanismanlik.com/>, (13.05.2022)., (2015).

⁸² Y9HD, 22.02.2010, E.2008/10530 K.2010/4617, <https://dergipark.org.tr/>, (13.07.2022).

⁸³ Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 35.

⁸⁴ Sümer, "İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru", s. 64.

İşçinin işverene ait iş organizasyonu içinde onun yararına iş görmesi bağımlılık ilişkisi açısından yeterli görülmüştür.

Yargıtay'ın içtihat metninde, işçinin belli bir işi işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ancak kendi evinde yerine getirmesi halinde de iş sözleşmesinin varlığına karar verilmiştir. Belirli bir işverenle “zaman” ve “bağımlılık” unsurlarına göre çalışma, iş sözleşmesinin varlığına esas oluşturur. Bağımlılıktan kasıt bir işverenin göstereceği işi, onun emir ve talimatına göre yerine getirmek ve onun buyruğu altında bulunmaktır. Zaman unsurundan kasıt ise işin belli bir zaman aralığında yerine getirilmesi ve iş görmek üzere hazır biçimde beklemektir. Ücretin varlığı ve ödeme şekli iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olarak kabul edilmez. Ancak iş sözleşmesinin kanıtlanması yönünden yardımcı olabilir⁸⁵. İş gören kişi, işin yürütülmesini kendi organize etse de iş sahibinin denetimi ve kontrolü mevcut ise, hesap ve rapor verme yükümlülüğü varsa dolaylı olarak işverene bağlı olmasından ötürü bağımlı çalışan olduğu kabul edilir. Bu noktada verilen işi reddetme hakkına sahip olmak belirleyicidir. Eğer çalışan reddetme hakkına sahipse bağımsız çalışan olarak kabul edilmelidir. Bu durumda bağımlılık unsurunun varlığından söz edilemez⁸⁶.

Bir organizasyona bağlı olmanın getirdiği fonksiyonel bağımlılık, kuralları olan bir yapı içerisinde emir ve talimat olarak çalışmayı ifade eder. Günümüzde teknolojinin gelişmesi ve mobilitenin artması gibi nedenlerden ötürü bu fonksiyonel yapı değişmiş ve yeni çalışma biçimleri yaygınlık kazanmıştır. Bu doğrultuda bireysel bağımlılıktan yani otorite yoğun bir gözetimden ziyade fonksiyonel bağımlılığın önem kazandığı söylenebilir. İşçinin daha fazla inisiyatif alabildiği, zaman ve kuralların değişken olduğu bu yapıda bağımlılık ilişkisini görünür kılmak zorlaşmaktadır.

İş ilişkisinde görülen bağımlılık unsuruna benzer bir bağımlılığın, STK'nın bünyesinde gönüllü olarak çalışan bireylerin gönüllülük ilişkisinde de görüldüğü söylenebilir. Gönüllüler, işveren gibi bir otoritenin emir ve talimatları altında olmasa da faaliyette bulunduğu STK'nın kuralları ve ilkelerine uymayı kabul eder. İş ilişkisindeki bağımlılık unsurunda olduğu gibi zaman ve iş görme olarak gönüllünün bağımlılık

⁸⁵ Haluk Hadi Sümer, “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının İşveren Niteliği”, Journal of Istanbul University Law Faculty C. 9, 2016, ss. 65–66.

⁸⁶ Keser, *Bireysel - Toplu İş Hukuku ve Uygulaması*, s. 10.

unsurundan söz edilir⁸⁷. Gönüllü çalışmanın özünde olan özgür ve hür olarak, ücretsiz yapılan faaliyetin kesin olarak bağımsız olması söz konusu değildir. Gönüllülük çerçevesinde görülecek işin bir organizasyon çerçevesinde yapılabilir olması esastır. Gönüllü, bu organizasyonda ya da faaliyette özgürce bulunma veya bulunmama kararını veren kişidir. Gönüllü istediği zaman gelip istediğinde gelmeyen; işi dilediği biçimde ve yerde yapan kişi değildir. Bağlı bulunduğu STK'ya bağımlılığı söz konusudur. Gönüllünün irade serbestisi gönüllü olup olmama biçiminde kendini gösterir ve gönüllü olma kararı çerçevesinde örgütün değer ve normlarına uyması beklenir. İşçinin aksine gönüllünün iş görmeyi reddetmesi sonucu bir borç ya da zorunluluk doğmaz. Oysa işçinin iş görmeyi reddetmesi işverene tazminat hakkı verecektir. Gönüllülüğe ilişkin literatür incelendiğinde gönüllü faaliyetin her aşamasında gönüllünün özgür olması esastır⁸⁸. Devamlılık arz eden faaliyetler bile olsa gönüllü, bu faaliyetlerde bulunmama iradesini gösterebilir.

Fonksiyonel bağımlılık yönünden işçi ve gönüllü arasındaki fark çok ince ve ayrımı oldukça zordur. Bu noktada bağımlı çalışan ile bağımsız çalışan arasındaki kıyas gibi; gönüllü ile işçi arasındaki farkı iş sözleşmesinin diğer unsurları vasıtası ile belirlemek olacaktır. Bağımlılık olarak benzerlik içeren ilişki, ücret yönünden ayrıldığı noktada; gönüllü ile işçi arasındaki fark kalınlaşacaktır. Aynı şekilde iş görme unsurundaki benzerliğin varlığı söz konusu iken ücret ve bağımlılık unsurları işçi ve gönüllü arasındaki farkı daha belirgin kılacaktır.

2. HAK VE BORÇ DOĞURMASI BAKIMINDAN GÖNÜLLÜLÜK KAVRAMI

Özgür bir şekilde gönüllü faaliyetlerde bulunma iradesi, hukuki açıdan borç ve hak yükleyici bir anlam taşımaz. Çoğu zaman gönüllü faaliyetler, gönüllülere çeşitli yükümlülükler yüklemeyiz. Bir hukuki taahhütte bulunulmadan yerine getirilen gönüllü eylemlerin sonuçlarını tartışırken konunun özünden kopmamak gerekir. Gönüllülük yardımseverlik temelli bir eylemdir ve bu özden onu çıkaracak bütün değişkenleri reddeder. Bir gönüllü faaliyette gönüllü ile organizasyonu tasarlayan ve yöneten kurum arasındaki ilişkinin hukuki olmadığı varsayılır.

⁸⁷ Doğan Yenisey, Kabakçı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 37.

⁸⁸ Joseph Mead, "Law and the Volunteer: The Uncertain Employment and Tort Law Implications of the Altruistic Worker", *Nonprofit Policy Forum*, C. 7, S. 1 (2016), s. 23, doi:10.1515/npf-2015-0052.

Yazılı bir belge olmadan bir iş sözleşmesi var olabilir. Bir iş sözleşmesinin var olması için birey ve kuruluş arasında bir bedelin belirlenmiş olması (bir değiş tokuştan söz edilmesi) ve niyet; yani birey ile kuruluş arasında yasal olarak bağlayıcı bir sözleşmeye girme niyetinin varlığı gerekir. Hukuki olarak böyle bir ilişkinin varlığının ispatı için kuruluşun gönüllü ve işçi arasındaki ayrımı belirleyen bir politika ve uygulama farklılıklarına gitmesi beklenir. Dolayısı ile iş hukukunun dışında bir ilişkinin olduğunu söylemek için gönüllü kuruluştaki uygulanan politikalarının farklı olması beklenmektedir.

İçtihat ve uygulamalarda görülen gönüllü sözleşmelerinin varlığıyla birlikte; yasalarca gönüllü çalışmanın tanımının ve özelliklerinin belirlenmemesinden ötürü, gönüllülük sözleşmeleri hukuki bir dayanak değildir. Gönüllüler, işçiler gibi yasalar tarafından korunmazlar. Genel olarak bakıldığında gönüllü ile kurum arasındaki ilişki hukuken üç sebebe dayalı incelenir. Birincisi gönüllünün bir şikâyeti üzerine, ikincisi gönüllülük ilişkisi bozulduğunda, üçüncüsü ise taraflar arasındaki ilişkide şartlar değiştiğinde gerçekleşir. Bu üç durumun ortak noktası gönüllülük ilişkisi olarak sunulan ilişkinin yasal bir ilişkiye dönüştüğü iddiasıdır⁸⁹. Bu noktada gönüllülerin çalışan yani işçi olmadıklarını tekrar vurgulamak gerekir. Gönüllülerin işçi gibi muamele görmeleri, ödeme ya da finansal getiri elde etmeleri kısacası bir iş ilişkisi içine girmesi onların içsel motivasyonlarının aksine bir hukuki ilişki doğuracaktır.

Sözleşmelerin taraflara hak ve borçlar yüklediklerini belirtmek ile birlikte gönüllülerin ancak ağır ve suç niteliğindeki kusurundan kaynaklı meydana gelen zararlardan sorumlu olacağına dair bir düzenleme yerinde olacaktır. Yenisey'e göre gönüllü, işçi olmadığı için gönüllülük sözleşmesinde yerine getirmeyi üstlendiği faaliyetleri yerine getirmemesi veya getirmekten kaçınması halinde herhangi bir disiplin cezası yaptırımını uygulanamaz⁹⁰. Fakat geçerli bir nedeni olmaksızın ve gerekli bildirimleri yapmadan sorumluluğunu yerine getirmezse STK'nin uğrayacağı zararları karşılamakla yükümlü olacaktır⁹¹.

Gönüllü çalışmaya ilişkin hukuki bir düzenlemenin olmamasından ötürü; gönüllü çalışmayı yasalarca korunan bir alan olan iş sözleşmeleri temelinde tartışarak ele almak

⁸⁹ “Volunteers & The Law”, *Volunteer Now*, 2020, s. 2, www.volunteernow.co.uk.

⁹⁰ Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 81; Erdoğan vd., *Türkiye’de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar*, s. 25.

⁹¹ Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 81.

yerinde olacaktır. İş sözleşmeleri taraflara haklar ve borçlar yükler. Gönüllü çalışmada ise bir iş ilişkisinden söz edilemeyeceğinden ötürü gönüllünün ve gönüllü faaliyete aracı olan kurumun bu tür hak ve borçlara girmesi beklenemez. İşçi ve işverenin hakları ve borçları kapsamında gönüllü çalışmanın bu hak ve borçların dışında yer alması gereken bir alanda ele alarak işçi ve gönüllü arasındaki farkı belirgin hale getirmek gereklidir. Bu doğrultuda iş sözleşmesinin işçi ve işverene yüklediği borçları incelemek yerinde olacaktır.

2.1. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN İŞÇİNİN BORÇLARI VE GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA

Kamu otoritesi tarafından desteklenmiş yaptırımı, toplumsal kurallardan ayıran en önemli özellik bağlayıcı oluşudur. Bu nedenle hukuki eylemlerin sonuçları kişileri bağlar ve sorumluluk tanır. Gönüllü faaliyetlerde ise bireyleri bağlayıcı hiçbir otoritenin varlığından söz edilemez. Hukuki bir sonuç doğuran hukuki işlem kişiyi bağlar. Gönüllülük aksi söylenmedikçe bir taahhütte bulunma eylemi içermez. Yapılan organizasyonun, faaliyetin amacı ile bağlantılı olarak değişkenlik gösterecek yaptırımlar söz konusu olabilir. Gönüllü faaliyetlerin düzenleyicisi ve organizatörü konumundaki kuruluşlar ile gönüllü arasında bir hukuki ilişkinin ve bağlayıcılığın olup olmadığını incelemek yerinde bir yaklaşımdır. Türk Borçlar Kanununa göre işçinin iş sözleşmesinden doğan dört temel borcu vardır, bunlar iş görme borcu, özen, sadakat ve itaat borcu, teslim ve hesap verme borcu ve son olarak fazla çalışma borcudur.

2.1.1. İş Görme Borcu

İş sözleşmesinden doğan en temel işçi borcu iş görme borcudur. İş görme işçinin kişiliği ile bağımlı ve devredilemez borcudur. İş sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borç olan iş görme borcu, İş Kanunu'nda değil Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. İster nitelikli ister niteliksiz olsun işçileri iş sözleşmesine bağlayan unsur işi bizzat yapmalarıdır. İş sözleşmesinin işçinin kişiliğini ön plana çıkaran ve işçinin iş görme eylemini bizzat yapması; Borçlar Kanunu'nun 395. maddesinde sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça iş görme edimi bizzat işçi tarafından ifa edilmelidir. İş sözleşmelerinde iş görme ediminin yerine getirilmesinde işçinin bireysel beceri ve yeteneklerinin ön planda olması iş görme ediminin bizzat yerine getirilmesini gerektirmektedir. Türk Borçlar Kanununun 83. maddesinde alacaklının menfaati

durumunda borçlu, borcu şahsen ifa etmekte zorunlu olmasa da iş sözleşmelerinde ifanın konusu gereği işçi iş göreme edimini bizzat ifa etmelidir.

İşçi, sözleşmede belirlenen işi yapmakla yükümlü olup işveren de işçiyi kural olarak, belirlenen işin dışında bir işi yapmaya zorlayamaz. İşçi, iş sözleşmede belirlenen yerde ve genellikle de işyerinde yapmaktadır. İş görme ediminin işyerinin fiziki sınırları dışında ancak işyeri tanımını içinde yer alan eklentiler ve tanımın getirdiği bütün mekanlarda yerine getirilmesi de mümkündür. İşverenin birden çok işyeri olması, işyerinin uzak bir yere taşınması gibi işçi bakımından koşulları değiştiren değişikliklerin olması gibi durumlarda, işçinin yeni işyerinde çalışmaya zorlanması mümkün değildir. İşyerinin taşınmasının, çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik niteliğinde olup olmadığı da önem taşımaktadır⁹². Çalışma koşulları iş ilişkisinden kaynaklanan ve iş görme ediminin ifa edilmesinde uyulması beklenen hak ve borçların tamamı olarak tanımlanabilir. İşçinin iş görme borcu karşılığı alacağı ücret miktarı, işin nerede ve hangi araçlarla yapılacağı, iş görme ediminin ne zaman ifa edileceği gibi koşulları içermekle beraber; izin süreleri, fazla çalışma süreleri, çeşitli güvenceler, sosyal gereksinimler ve bunun gibi iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçları ifade etmektedir⁹³. Çalışma koşulları bu bağlamda hukuk, ahlak ve kamu düzenine aykırı olmamak koşulu ile taraflar arasında özgürce belirlenebilir. Belirlenen çalışma koşullarında yapılacak değişikliklerde ise yine iki tarafın anlaşması esastır.

İş görme borcunun ifasının yerine getirilmemesi, işçinin ifadan kaçınması ve yetersizliği gibi durumlarda iş sözleşmesinin feshi söz konusu olmaktadır. İşçi tarafından iş görme edimi işverenin verdiği talimatlara uygun şekilde yerine getirilmelidir. Türk Borçlar Kanunu'nun 339. maddesi gereğince işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili olarak genel düzenlemeler yapabilir ve işçilere özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır. İşçinin, işverenin yönetim hakkından kaynaklanarak vermiş olduğu talimatlara uymaması durumunda fesih söz konusu olabilecektir. Elbette bu talimatlar

⁹² Sema Deniz Özkan Koç, "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 25, S. 2 (2019), s. 1214, doi:10.33433/maruhad.667727.

⁹³ Keser, Bireysel - Toplu İş Hukuku ve Uygulaması, s. 160.

işçinin eğitimi, yeteneği ve gücü gibi hususlarla birlikte iş sözleşmesine, hukuka ve ahlak kurallarına aykırı olmamalıdır.

İşçinin iş görme borcunu ifa edememesi durumu ise İş Kanunu'nda düzenlenmiş olup, işçi koşulların yerine geldiği durumlarda iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu kaçınma durumu işveren için bir fesih nedeni oluşturmaz. İş Kanunu'nun 22. maddesinde şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak onaylanmayan çalışma koşullarında değişiklik durumunda, işçi iş görme borcunu ifadan kaçınabilir. Ücret ödenmesine ilişkin kanunun 34. maddesinde ise ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ücreti ödenmeyen işçi, iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir. Son olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işçi, sağlığını bozacak ya da vücut bütünlüğünü tehlikeye atacak ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşması durumunda gerekli tedbirler işverence alınana kadar iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir⁹⁴.

Gönüllülük tanımından gelen maddi bir beklenti olmadan yapılması ve gönüllülük sürecince özgür iradesi ile yerine getirilmesinden ötürü her ne kadar sorumlu olduğu ve çoğu zaman bir yönetici ile iş görme eylemini yerine getirse de bu bağlayıcı bir iş görme ilişkisi ve denetim yapısı içermez. Bununla beraber gönüllü çalışma olmamasına rağmen denetim yapısının çok yumuşak olduğu ücretli çalışma biçimlerinin varlığı da yadsınamaz. Bu paralellik doğrultusunda iş görme, yerine getirilen organizasyonun yapısı ve özellikleri bağlamında ele alınabilir. İş görme eylemini yerine getiren gönüllü, bu faaliyeti kâr amacı gütmeyen bir kuruluş vasıtasıyla kendi iç motivasyonu ile beraber toplumsal fayda amacıyla yapmaktadır. Gönüllüler bu kuruluşlar için temel olarak insan kaynağı olsa da ticari işletmelerden farklı olarak amaç yönünden ayırım yapmak gerekir. Kurumsal yapısını tamamlamış, gelenek ve normları oluşmuş STK'da genellikle gönüllü faaliyetler belirlidir. Gönüllüler bu faaliyetlere tasarlanmış ve organize edilmiş bir iş olarak katılırlar. Bu bağlamda iş ilişkisine benzer; iş tanımlarının yapıldığı, gönüllüler ile

⁹⁴ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2022, s. 710; Mahmut Kabakcı, *Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2012, s. 14.

kurum yöneticileri arasında bir yönetim ve hiyerarşi ilişkisinin olduğu, çalışma sürelerinin ve sürecin belli olduğu organizasyonel yapıdan bahsedilebilir⁹⁵.

Ancak belirtmek gerekir ki iş görme eylemi ile katılım sağlayan gönüllü bunu iş ilişkisinden doğan bir borç olarak değil kendi içsel motivasyonu ile herhangi bir ücret beklentisi olmadan hür iradesi ile yerine getirmektedir. İş görme borcunun konusu olan iş, gönüllü çalışmada ve iş sözleşmesine dayalı çalışmada temelde aynıdır. Bir başka deyişle işçi bu işi bir borcun ifası olarak yerine getirirken; gönüllü ise işi bir borç olarak yerine getirmez. İşçi, iş görme edimini yerine getirerek kâr amacı güden ticari bir yapının içinde yer alırken; gönüllü, çoğu zaman ticari bir yapı olmayan işyeri benzeri bir mekânda iş görme eylemini yerine getirmektedir. Bu farklılığı dile getirirken gönüllünün yerine getirdiği işin bir edim olarak yapılmadığını tekrar ifade etmekte fayda vardır. Gönüllü ve işçinin yerine getirdikleri görev ve eylemler iş görme yönünden benzerdir ve fakat bulundukları kapının kâr amacı güdüp gütmemesine göre birbirlerinden ayrışırlar.

2.1.2. Özen, Sadakat ve İtaat Borcu

İş ilişkisinden kaynaklanan kişisel bir bağımlılık gereği işçi, işverenin verdiği iş emir ve talimatlar doğrultusunda özenle yerine getirmelidir. Bir işin görülmesi süreci içinde işçinin iş görmesini, çalışma şeklini, çalışılan yeri, zamanı ve işyerindeki davranışlarını düzenleyici talimatlar veren işveren, işçiye kişisel bağımlılığı altında tutar. Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesine göre işçi, hizmet sözleşmesi doğrultusunda işveren tarafından kendisine verilen işi özen göstererek yapmalı ve bu işi yerine getirirken işverenin menfaatlerini sadakatle korumalıdır. Bu madde gereği şekillenen işçinin özen, sadakat ve itaat borcu işçiye, iş ilişkisi devam ettiği sürece bu borcu yerine getirme ve yerine getirmeyi kısıtlayacak davranışlardan kaçınma sorumluluğunu yüklemektedir. Kanunun aynı maddesinde özen ve sadakat borcunun iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da sır saklama borcu olarak devam edeceği düzenlenmiştir.

Sadakat borcu, içerisinde yapma ve yapmama eylemlerini barındırmaktadır. Sadakat borcu, verilen hizmet doğrultusunda işverenin ticari işletmesine olan güveni arttırmak, işverenin istekleri doğrultusunda hareket etmek, oluşan olumsuz durumlarda

⁹⁵ Murat Şentürk, Büşra Turan Tüylüoğlu, “Gönüllüyü Tanımlamak”, *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, ed. Murat Şentürk, İstanbul: İstanbul University Press, 2012, s. 52; Hülya Denizalp, “Gönüllülük ve Sosyal Girişimcilik”, *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, ed. Murat Şentürk, İstanbul: İstanbul University Press, 2012, s. 239.

düzeltilme yönünde eylemde bulunmak ve giderilmesi için çaba sarf etmek yapma eylemi içerisinde değerlendirilebilir. Bunun karşıtı olarak yapmama eylemi işçinin, işverenin organizasyonuna zarar verecek davranışlardan ve durumlardan sakınması, yalan söylememesi, iş savsaklamaması, işi yapılacak süreden daha uzun sürede teslim etmemesi gibi davranışlardır⁹⁶. Yapmama eylemi temel edim olarak değerlendirilmese de yan edimler olarak işçiden beklenen eylemleri içerir⁹⁷. Sadakat borcu kapsamında işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece bir ücret karşılığı üçüncü kişilere hizmet veremez ve kendi işvereni ile rekabete giremez. Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri uyarınca işçi sözleşme kapsamında verilen işten sağladığı tecrübe, bilgi ve yetkinlikleri kullanarak, ücret karşılığı farklı bir taraf ile iş ilişkisi kuramaz. Bu yönü ile işçinin işvereni ile rekabete girecek bir iş ilişkisine girmesinin mümkün olamayacağı ve bu faaliyetin rekabet yasağı kapsamında değerlendirileceğinden söz edebiliriz⁹⁸. İş ilişkisinin tarafları olan işçi ve işveren sözleşme devam ederken ya da sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine dair bir hükmün iş sözleşmesine eklenmesine veya rekabet etmeme ile ilgili ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. Yapılan bu değişiklik ya da ilave sözleşme, özü itibari ile rekabet yasağının ihlali durumunda taraflarca kabul edilmiş olan belli bir ödemeyi öngören yaptırım, niteliği itibarıyla bir cezai şart hükmüdür.

İşçinin sadakat borcu kapsamına giren bir diğer borç türü ise sır saklama borcudur. İşçi, bu kapsamda kendisine öğretilen ve sunulan işin püf noktalarını, işin yapılmasında önemi bulunan hususları ve üretim sürecine ilişkin bilgileri, ürünün ya da hizmetin kalitesini arttıran süreç ve işlemleri, pazarlama stratejilerini, ürün veya hizmetin önem arz eden sırları gibi bilgileri, işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi ilişkisi devam ettiği süreçte kendi çıkarı için kullanamaz ve ayrıca üçüncü kişilerle ya da firmalarla paylaşamaz⁹⁹. Bu kapsamda işverenin menfaatine olan bilgiler sır kabul edilir ve bu menfaati olumsuz etkileyecek bir bilgi paylaşımının işçi tarafından gerçekleştirilmesi, sır saklama borcuna aykırılık doğurmaktadır.

⁹⁶ Cevdet Yavuz, Faruk Acar, Burak Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri(Özel Hükümler)*, 18.Baskı İstanbul: Beta Yayınevi, 2022, s. 837.

⁹⁷ Ahmet M. Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 4.Basım Ankara: Turhan Kitabevi, 2019, s. 394.

⁹⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canpolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 301.

⁹⁹ Yavuz, Acar, Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri(Özel Hükümler)*, s. 901; Süzek, *İş Hukuku*, s. 349.

Sadakat borcu gönüllülük ve gönüllü çalışma yönünden değerlendirildiğinde; gönüllülerin faaliyetlerine katılım sağladıkları kuruluşa karşı sorumlulukları akla gelmektedir. Gönüllü olmak bir sorumluluk duygusunun yansıması olmakla birlikte gönüllü eylemi icra ederken de uyulması gereken bir sorumluluklar çerçevesi mevcuttur. Bu çerçeve gönüllülük etiği açısından da ele alınabilir. Buna göre gönüllü eylem tek başına etik olma vasfına haiz değildir; bu eylem ancak birtakım özelliklere sahipse etik olarak nitelendirilebilir. Bu ilkeler gönüllünün kendisine ve gönüllülük faaliyetini birlikte yürüttüğü kuruma karşı etik davranma ve sadakat içerir¹⁰⁰.

2.1.3. Teslim ve Hesap Verme Borcu

İşçi işin görülmesi sürecinde işverenin temin ettiği ya da üçüncü kişilerden işveren için aldığı eşya, araç ve gereçlerle birlikte para ve çek gibi finansal araçları işverene teslim etmek ve bunlar hakkında işverene hesap vermekle yükümlüdür. İş Kanunu’nda teslim ve hesap verme borcuna ilişkin hüküm olmamasına karşın Türk Borçlar Kanunu’nun 397. maddesinde işçinin borçları kapsamında hüküm altına alınmıştır. Kanunun ilgili maddesinde “İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlüdür.” hükmü ile işçinin bu borcu yerine getirmesi zorunluluğu ve hesap verme yükümlülüğü ifade edilmiştir.

Gönüllü kuruluş faaliyet alanına göre, gerekli kıyafet, araç, gereç, mekân sağlayabilir ve eleman tahsis edebilir. Gönüllülere temin edilen araç ve gereçlerin ne için kullanıldığı, faaliyetin sonuç ve çıktılarının neler olduğu konusunda, gönüllülerin kuruluşa karşı sorumlulukları vardır. Gönüllü ile gönüllü kuruluş arasındaki ilişkiyi aralarındaki bu sosyal sorumluluk birlikteliği belirler. Gönüllüler toplumsal fayda yaratmak için, kuruluşun değer ve normlarına bağlı olmalı ve faaliyetlerde kullanılan gereçleri teslim etmelidirler.

2.1.4. Fazla Çalışma Borcu

Türk Borçlar Kanunu’nun 398. maddesinde yer verilen fazla çalışma borcu ise normal çalışma süresinin üzerinde bir çalışmayı gerektiren durumlarda işçi tarafından yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür. İşin gereğiyle ortaya çıkan bir fazla çalışma

¹⁰⁰ Selman Salim Kesgin, “Haklar ve Sorumluluklar Ekseninde Gönüllülük”, *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, ed. Murat Şentürk, İstanbul: İstanbul University Press, 2022, s. 68.

durumunda işçi, işverene olan sadakat ve itaat borçlarıyla ilişkili olarak dürüstlük kuralları çerçevesinde fazla çalışmayı ifa etmekle yükümlüdür¹⁰¹. İş kanunun 102. maddesinde ise işçinin yapmış olduğu fazla çalışmalara ilişkin ücretin ödenmemesi, serbest zamanın kullandırılmaması ve işçinin onayının alınmaması durumlarında işverene uygulanacak ceza miktarı hüküm altına alınmıştır.

Gönüllü çalışmada ise düzenlenen herhangi bir hukuki kural olmadığından gönüllü çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Gönüllüler kendi arzu ve istekleriyle bulundukları kuruluşların faaliyetlerinde herhangi bir süre sınırı olmaksızın yer alırlar. Gönüllüler yer aldıkları faaliyetlere kişisel kararları ile zaman ayırdıkları için gönüllü çalışmalar karşısında fazla çalışma ücreti istenemeyeceği noktasında tereddüt edilmemelidir¹⁰². Esasen gönüllü faaliyetin amacı toplumsal fayda sağlamaktır. Gönüllüler çalışmalarından ötürü bir menfaat gözetmezler. Çalışmalarına ilişkin bir ücret ya da maddi menfaat alamadıkları gibi fazla çalışma durumunda da ücret, ödenek ve bunun gibi maddi menfaat içeren karşılıklar talep edemezler.

2.2. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN İŞVERENİN BORÇLARI VE GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA

İş görme edimini ifa eden gönüllüleri ve işçileri, yönetim yapısı içerisinde örgütleyen işveren ve kurumların çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumluluklara ilişkin olarak iş ilişkisinde işverenin borçları mevzuatta yer almaktadır. Ancak gönüllü faaliyetlerde kurumların borçlarına ve sorumluluklarına ilişkin somut hükümler bulunmamaktadır. Tarafların hak ve borçları ile ilgili ayrıntılı hükümlere gerek olmasa da gönüllünün üstlendiği yükümlülükleri kendisine verilen talimatlar doğrultusunda, bağlı bulunduğu STK'nın ilkeleri çerçevesinde, doğruluk ve dürüstlük kurallarına uygun yerine getirme borcuna yer verilebilir. Gönüllülere karşı STK'nın yükümlülükleri ise koruma ve gözetme olarak tezahür edebilir.

Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda düzenlenen hükümler işçi ve işverene çeşitli borçlar yüklemiş ve bu borçların ifası sözleşmenin temelini oluşturmaktadır.

¹⁰¹ Başak Güneş, Faruk Barış Mutlay, “Yeni Borçlar Kanununun ‘ Genel Hizmet Sözleşmesi ’ ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu v e 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, C. 3, S. 30 (2011), s. 246.

¹⁰² Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 89.

2.2.1. Ücret Ödeme Borcu

Ücret olgusunun geçmişten günümüze uzanan serüveninde sahip olduğu özellikler hem işçi hem de işveren açısından önemli bir konumda bulunmaktadır. İşveren açısından ücretin önemli bir maliyet kalemi olması; işverenlerin amaçlarını ve yönetim stratejilerini gerçekleştirmelerinde başvurdukları bir araç olarak önem taşımaktadır¹⁰³. Toplumun büyük bir bölümünü ilgilendiren ücret kavramı, sadece işçi ve işvereni ilgilendiren bir olgu olmanın dışında toplumun geleceğini, bireylerin kişiliğini, ülke ekonomisini ve çalışma barışını da etkileyen bir olgudur. Ücret, çoğunlukla işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olması nedeniyle sadece iş sözleşmesinden doğan bir hak olmaktan ziyade sosyal bir hak olma niteliği kazanmış ve anayasa ile güvence altına alınmıştır¹⁰⁴.

Türk Borçlar Kanunun 401. maddesi, ücretin ifade ettiği anlama dair kesin bir tanım yapmamakla birlikte işverenin işçiye ücret ödemekle yükümlü olduğunu bildirir bir hüküm içermektedir. Esasen işverenin ifa etmekle yükümlü olduğu en önemli borç ücret ödeme borcudur. Borçlar Kanunun 401. maddesine göre işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.

Devlet, işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmesi için emredici kurallar içeren yasalar düzenleyerek iş sözleşmesinin unsurlarından olan ücrete koruma sağlamıştır. Anayasa Mahkemesinin ücrete ilişkin kararında Anayasanın, ücreti diğer gelirlerden farklı şekilde düzenlediği ve devlete adaletli bir ücret için tedbir alma ve düzenleme yapma görevi vermekle ücreti koruma altına aldığı ifade edilmiştir¹⁰⁵. Asgari ücretin altında olmamak koşuluyla sözleşme serbestisi çerçevesinde işçi ve işverenin ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilecekleri düzenlenmiştir¹⁰⁶.

İşverenin ücret ödeme borcunun üçüncü kişilerce de ödenebilmesi; esasen işçi yönünden ücretin kim tarafından ödendiğinin bir öneminin olmamasını ifade eder. Ancak iş görme borcunda işçi ve iş görme edimi sıkı sıkıya bağlı olup işçi tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir. Ücret ekleri olarak ifade edeceğimiz yemek ve iş elbiseleri,

¹⁰³ Işığışık, *Ücret Teorisi - Politikası - Yönetimi ve Sistemleri*, s. 18.

¹⁰⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 394.

¹⁰⁵ Ahmet Terzioğlu, "İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 18, S. 72 (2019), s. 1935, doi:10.17755/esosder.577762.

¹⁰⁶ Y9HD, 10.05.2016, E.2015/2052, K.2015/16059, <https://www.lexpera.com.tr/>, (24.09.2022).

giyecek yardımı olarak kıyafet verilmesi, yakacak yardımı olarak odun-kömür verilmesi, bayram yardımı olarak gıda malzemesi verilmesi gibi ödemeler ise para ile yapılabileceği gibi aynı de ödenebilir.

Ücrete ilişkin hükümlerin yer aldığı 32. maddede ücretin en geç bir ay içinde ödenebileceği, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün bütün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerektiği ve ücretin ödendiğinin ispatının işverene yüklendiği yer almaktadır.

2.2.2. Eşit İşlem Borcu

Eşitlik kavramı, hukukun farklı alanlarında tatbik edilebilen yapıya sahip bir kavramdır. Anayasanın 10. maddesinde herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşit olduğu ifade edilmektedir. Kamu hukukunda ve özel hukuktaki yaklaşımlarla ele alındığında karma nitelik taşıyan iş hukukunda eşitlik kavramı, ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf olanları korumayı amaçlayan bir temele sahiptir. İşverenin eşit davranma borcu İş Kanunu'nun 5. maddesinde "İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz." hükmü ile ifade edilmiştir. Eşit işlem borcu işverene, aynı işyerinde çalışan işçiler arasında esaslı bir neden olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemiştir¹⁰⁷. Bu ilke doğrultusunda işçiler arasında keyfi şekilde ayırım yapılmasının önüne geçilmesi ve eşitlik sağlanması amaçlanmaktadır.

İş Kanunu'nun 5. maddesinden hareketle eşit davranmanın sınırı olarak aynı işyerinde çalışan işçiler arasındaki eşit davranma borcunun ifade edildiğini söyleyebiliriz. Aynı işletmeye bağlı değişik işyerlerinde çalışan işçiler için işverenin eşit davranması beklenemez. Nitekim her işyeri yapısı ve özelliği itibari ile değişiklik gösterebilir. Bu nedenle eşit davranma borcu aynı ortamda ve aynı koşullara sahip işçiler arasında eşitliğin tesis edilmesidir. İşverenin, işçiler arasında farklı işlemlere gitmesinde nesnel nedenlerin varlığı durumunda eşit işlem borcuna aykırılıktan söz edilemez¹⁰⁸. Eşit işlem borcu ilk bakışta mutlak bir eşitlik ifade ediyor gibi görünse de tarafların karşılıklı çıkarlarını

¹⁰⁷ Keser, *Bireysel - Toplu İş Hukuku ve Uygulaması*, s. 234.

¹⁰⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.12.2015 Tarih ve E.2014/25111 K.2015/35644 Sayılı Kararı.; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 25.07.2008 Tarih ve E.2008/27310 K.2008/22095 Sayılı Kararı.

korumak ve geliştirmek amacıyla işverenin sözleşme serbestisi kapsamında ayırım yapmaksızın işlem yapmasını ifade eder. İşverenin sözleşme yapma özgürlüğünü zedelemeyen bir borç olarak eşit davranma borcu mutlak bir eşitlikten çok kanuni düzenlemelerde yer alan ve kendisine yüklenilen işlemlerde eşitliğı ifade eder. İş Kanununda her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmemiş; belirli durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiřtir¹⁰⁹. Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinde olma, işyerinde bütünlük bulunması, toplu uygulamaların varlığı ve iş sözleşmesi ile çalışma koşullarının varlığı aranır.

2.2.3. İşçiyi Gözetme Borcu

İş sözleşmelerinin işçi ve işveren arasında kurulan bağımlı ve şahsi niteliğı barındırması nedeniyle işverene, işçinin kişisel ve ekonomik yönden uğrayabileceğı tehlikelerden korunması zorunluluğunu getirmiştir. İş sözleşmesinin aslı ediminin işçilerin iş görmesi olması; sadece sözleşme ilişkisinin odağında yer alan ücretin değıl, aynı zamanda işçinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğünün de korunmasını gerektirmektedir¹¹⁰. Nitekim iş ilişkisi işçinin kişiliğinden bağımsız değıldir. Bu bağımsız olmama durumu işçiye sadakat borcunu yerine getirmeyi yklemişken, işverene ise bunun karşılığı olarak işçiyi gözetme borcunu yüklemiştir.

İşverenin işçiyi gözetme borcu için literatürümüzde “İşçiyi Koruma Borcu”, “İşverenin zen Borcu”, “İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma Borcu”, “İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu” gibi terimler kullanılmaktadır. Bu terimler farklı yazarlar tarafından kullanılmalarıyla birlikte temelde aynı anlama gelen ifadeler içermektedir. Nitekim Türk Dil Kurumu Sözlüklerinde “Gözetmek” kelimesi için “korumak, bakmak, zen göstermek” gibi aynı anlama gelen sözcükler kullanılmaktadır¹¹¹. İşverenin işçiyi gözetme borcu, işverenin iş sözleşmesi kapsamında çalıştırdığı işçisini ve çıkarlarını korumak doğrultusunda gördüğü iş sebebi ile uğrayabileceğı zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açacak tehlikeli davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşur. Tarafı olduğı sözleşme işverene, işçinin iyiliğı

¹⁰⁹ Keser, *Bireysel - Toplu İş Hukuku ve Uygulaması*, s. 235.

¹¹⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 89.

¹¹¹ “TDK Sözlük”.

ve çıkarları doğrultusunda davranma, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler. İşyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinin sadece bir bölümünü ifade etmektedir¹¹².

İşverenin işçiyi gözetme borcu ile bağlantılı olarak Anayasa'nın ilgili maddelerinde herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez hak ve hürriyetlere sahip olduğu, kişiliğe bağlı mutlak hakların anayasaca korunduğu ifade edilmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işverenin hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü olduğu ve özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu yer almaktadır.

İş sözleşmesi ile işçi sadakat borcu altına girerken, işveren bu borcun karşılığı olarak işçiyi gözetme borcu altına girmektedir. Bu görüşe paralel olarak iş sözleşmesinin bağımlılık unsurundan kaynaklanan sadakat borcunun karşılığı olarak işçiyi gözetme borcunun doğduğu kabul edilir¹¹³. İş sözleşmesinin özelliklerine dayandırılan ve diğer sözleşme türlerinden farklı olması nedeniyle sözleşmenin kişisel yönünün daha yoğun olması, işçiyi gözetme borcuna dayanak oluşturmaktadır.¹¹⁴

2.2.4. Araç ve Malzeme Sağlama Borcu

İşverenin iş sözleşmesinden doğan bir diğer borcu ise iş için gerekli araç, gereç ve malzemelerin işçiye sağlanmasıdır. Ancak işçi ve işverenin anlaşması sonucu işçinin işi kendi temin ettiği araç ve gereçlerle de yerine getirmesi mümkündür. Bu durumda işçinin kullandığı malzeme ve araçların karşılığında uygun bir bedel işveren tarafından işçiye ödenecektir¹¹⁵. İşin yapılmasından doğan zorunlu malzeme tedariki gibi işçinin bizzat karşıladığı eksiklikler, giderler ve taşıtlar kullanıldığı ölçüde işverence karşılanacaktır. İşçinin şahsına ait aracı işi görmek için kullanması bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Böyle bir durumda işveren aracın masraflarını, vergilerini, sigortasını ve bunun gibi

¹¹² Y9HD, 20.12.2010, E.2010/15688, K.2010/38732, <https://www.lexpera.com.tr/>, (24.07.2022).

¹¹³ İlhan Ulsan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1990, s. 8,10.

¹¹⁴ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 29.12.2020 Tarih ve E.2020/7072 K.2020/7833 Nolu Kararı.; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 02.11.2017 Tarih ve E.2017/9065 K.23835 Nolu Kararı.

¹¹⁵ Keser, *Bireysel - Toplu İş Hukuku ve Uygulaması*, s. 286.

aracın kullanılmasından doğan giderleri iş için kullanım ölçüsünde karşılamakla yükümlüdür.

Türk Borçlar Kanunun 413. maddesi gereği işin görülmesi için gerekli araç ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olan işveren, işçinin kendi araç ve malzemelerini kullanması durumunda uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür. Araç malzeme sağlama borcu temel olarak iş organizasyonundan doğan ve işverenin yönetim organizasyonu çerçevesinde gelişen bir borç olma özelliği taşımaktadır. Şüphesiz işin görülmesini talep eden işverenin araç ve malzemeyi de iş organizasyonu çerçevesinde temin etmesi gerekir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÖNÜLLÜLÜĞÜN ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLARI

Kapsam olarak çalışmaların çoğuna bakıldığında birçok kamu hizmetinin yürütülmesinde giderek artan ölçüde gönüllülerin katılımının amaçlandığı bir mevzuat ile karşılaşmaktadır. İlgili kanun ve yönetmeliklerde gönüllülerin katılımından, gönüllü çalışmadan söz edildiği halde, söz konusu düzenlemelerin pek azında bir gönüllü tanımına yer verilmektedir¹¹⁶. Gönüllü tanımının yapılmasına ilişkin zorlukların kanun yapıcıyı bu noktada yapmama yönünde bir tavır takınmaya ittiği de söylenebilir. Bu durumdan hareket ile hukuki açıdan gönüllülüğün herkesçe bilinen bir kavram olarak kabul edildiği bilinen bir olgudur. Yasal olarak bir zorunluluk bulunmaksızın özgür irade ile gönüllü hizmetleri yerine getirme görevini üstlenen bütün bireyler gönüllüdür.

Gönüllü çalışmaları dünyada ve Türkiye’de kamu politikasının önemli gündem konularından biridir. Birbirinden farklı uygulama ve kültürlere sahip bu ülkelerdeki gönüllülük konulu mevzuat çalışmaları, bu konuya kanun koyucular tarafından küresel olarak da önem atfedildiğini göstermektedir. Örneğin; Makedonya, Hırvatistan, Polonya, Macaristan, Litvanya, Filipinler, Güney Kore, Avustralya, Yeni Zelanda, Nikaragua, Arjantin, Brezilya, Uruguay ve Bolivya’da gönüllülüğü teşvik eden yasal düzenlemelerin var olduğu görülmektedir¹¹⁷. Türkiye’de farklı politika metinlerinde gönüllülük konulu düzenlemelere yer verilmekle birlikte gönüllülük konusunda çerçeve bir yasal düzenleme bulunmamaktadır¹¹⁸. Mevcut bir yasal düzenleme boşluğu gönüllülerin kayıt altına alınması, haklarının ve sorumluluklarının belirlenmesi konusunda muğlaklıkların oluşmasına neden olmaktadır. Bu boşluk hem STK’ların raporlarında dile getirilmekte hem de üst politika metinlerinde ulaşılması gereken hedefler içinde ifade edilmektedir¹¹⁹.

1. GÖNÜLLÜLÜK ÜZERİNE ULUSAL HUKUKİ DÜZENLEMELER

¹¹⁶ Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 26.

¹¹⁷ BM Gönüllüleri (UNV), “2011 Dünyada Gönüllülüğün Durumu Raporu - Küresel Refah için Evrensel Değerler”, 2011, s. 48,89, <https://unp.un.org>.

¹¹⁸ Kesgin, “Haklar ve Sorumluluklar Ekseninde Gönüllülük”, s. 75.

¹¹⁹ Tüsev, “Gönüllülük ve Yasal Mevzuat”, 2019, s. 6, www.tusev.org.tr.

Sürdürülebilir kalkınma için ülkemizde bir politika metni olarak 11. Kalkınma Planında gönüllülüğe ilişkin bazı ifadeler yer verilmiştir. Kalkınma Planının Vizyonu, Temel Amaç ve İlkeleri bölümünde Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum başlığı altında çocukların gönüllü faaliyetlere yönlendirilmesi konusuna değinilmiştir. Buna göre “Gönüllülük faaliyetleri hakkında çocuklar, aileler ve öğretmenler bilinçlendirilecek ve çocuklar bu faaliyetlere yönlendirilecektir”¹²⁰. Gençlerin gönüllülük faaliyetleri kapsamında bilinçlendirilmesi ve yönlendirilmesinin, gönüllü faaliyetlere katılımlarını teşvik edeceği ifade edilmiştir. Bu bağlamda nesiller arası dayanışmayı artıracak gönüllü faaliyetlerin desteklenmesi, gönüllü geri ödeme mekanizmalarının etkin bir şekilde uygulanması, sivil toplum ve gönüllülük alanını güçlendiren kapsayıcı bir çerçeve düzenleme gerekliliği, küçük yaşlardan itibaren çocukların sivil toplum faaliyetleriyle tanışması ve gönüllülük bilincinin oluşmasına yönelik olarak okullarda uygulama yapılması, üniversite öğrencilerinin gönüllülük faaliyetlerine katılımının kolaylaştırılması gibi konularda politika üretileceği ifade edilmiştir. Kalkınma planından yola çıkarak ülkemizde gönüllülüğün önemine ilişkin gönüllülük bilincinin varlığından ve kamunun bu alanın önemini farkında olduğundan söz edilebilse de yasal mevzuat eksikliği nedeniyle bu alanda bir muğlaklık olduğu söylenebilir.

Temel gönüllülük prensiplerinden hareketle yapılan tanımın dışında kalmakla birlikte, ülkemizde gönüllülüğe dair hükümler içeren düzenlemeler mevcuttur. Birbirinden farklı alanlarda gönüllülük üzerine hukuki düzenlemelerin yapılmış olması gönüllülüğün kanun koyucuların ilgi odağında olduğu gerçeğini doğrur. Ancak yapılan düzenlemelerin çalışmamızda ele aldığımız temel gönüllülük biçimleriyle ilgili olmaması, gönüllülerin hak ve görevlerine ilişkin boşlukların bulunması, tarafların belirsizliği konuları bu alanda çerçeve bir yasal düzenleme ihtiyacını doğurmaktadır. Bu boşlukların neler olduğuna dair görüşün oluşması amacıyla ilerleyen başlıklarda ülkemizdeki yasal düzenlemelerde gönüllülüğe ilişkin maddeler ele alınıp değerlendirilecektir.

¹²⁰ “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) TBMM Karar Tarihi:18.07.2019 Karar No:1225”, s. 142.

1.1. 2872 SAYILI ÇEVRE KANUNU'NDA GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

9 Ağustos 1983 tarihinde yürürlüğe giren 2872 Sayılı Çevre Kanunu 1989 ve 1991 yıllarında değişikliğe uğramış ve bazı maddeleri mülga olmuştur. Kanunda gönüllülüğe ilişkin somut olarak çevre gönüllüsü kavramından bahsedilmektedir. Çevre gönüllüsü, isminden de belli olacağı gibi gönüllü olarak çevre faaliyetleri ile ilgili bildirimde bulunan kişilerdir. Faaliyet sınırları Çevre Kanunu ile belirlenen çevre gönüllüleri, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından görevlendirilir. Kanunun tanımlar başlıklı 2.md. sine göre çevre gönüllüsü, “Bakanlıkça, uygun niteliklere sahip kişiler arasından seçilen ve bu Kanun ve Kanuna göre yürürlüğe konulan düzenlemelere aykırı faaliyetleri Bakanlığa iletmekle görevli ve yetkili kişiyi” ifade etmektedir¹²¹. 2006 yılında eklenen ek madde 3'te çevre gönüllülerine Bakanlıkça verilen görevler için herhangi bir ücret ödenmeyeceği hüküm altına alınmıştır. Görevini kötüye kullandığı tespit edilen çevre gönüllülerinin ise görevleri sona erdirilir. Yine bu ek maddenin 3.bendinde çevre gönüllülerinin çalışma ve eğitimlerine ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmış olup çıkarılacak yönetmeliğe atıf yapılmıştır.

Kanunda da hüküm olarak geçen Çevre Denetimi Yönetmeliği 21 Kasım 2008'de resmi gazetede yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğe göre çevre gönüllüsünün nitelikleri 17. maddede şu şekilde sıralanmaktadır;

- a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması,
- b) Kamu hizmetlerinden yasaklı olmaması,
- c) En az dört yıllık yükseköğretim kurumlarından mezun olması,
- d) Kurum, kuruluş ve işletmelerde en az beş yıl süreyle çevre konularında çalışmış olması,
- e) Bakanlık tarafından düzenlenecek çevre mevzuatı eğitimine katılmış olması,
- f) Bakanlık tarafından açılacak sınavda başarılı olmasıdır¹²².

Ayrıca Çevre Mühendisliği bölümlerinden doktor ve üzeri akademik unvan almış kişilerin de Bakanlığa başvurdukları takdirde çevre mevzuatı eğitimi ve sınav koşulu

¹²¹ Çevre Kanunu, R.G. 18132 (09.08.1983) Kan.No.2782.

¹²² Çevre Denetimi Yönetmeliği, R.G. 27061 (21.11.2008).

aranmaksızın çevre gönüllüsü olacakları hüküm altına alınmıştır. Çevre gönüllüsünün görevi ise temel olarak bildirim yapma fiilidir. Herhangi bir denetim yapma yetkisi olmayan çevre gönüllüleri, çevre mevzuatına aykırı faaliyetleri Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatına bildirmekle yükümlüdür. Kanundaki düzenlemeye paralel olarak görevini kötüye kullandığı tespit edilen çevre gönüllülerinin bu görevlerinin sona erdirileceği ve yeniden çevre gönüllüsü olarak başvuruda bulunamayacakları düzenlenmiştir.

1.2. 1739 SAYILI MİLLÎ EĞİTİM TEMEL KANUNU'NDA GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Millî Eğitim Temel Kanunu'nun "Her Yerde Eğitim" başlıklı 17. md. sinde gönüllü kuruluşların eğitim faaliyetlerine ilişkin hüküm bulunmaktadır¹²³. Bu hükme göre ister resmi ister özel ister gönüllü olsun her kuruluşun eğitimle ilgili faaliyetleri, millî eğitim amaçlarına uygunluğu bakımından Millî Eğitim Bakanlığı'nın denetimine tabidir. Gönüllü kuruluşların eğitim faaliyetlerine ilişkin bu hüküm ile eğitim alanında faaliyette bulunan ya da bu alanda faaliyet göstermese de eğitime ilişkin hususlar konusunda Millî Eğitim Bakanlığının müfredat ve düzenlemelerine aykırı bir eğitim faaliyeti gerçekleştirilemeyecektir. Kanunun 42. md.sinde ise "genel, mesleki ve teknik yaygın eğitim alanında görev alan resmi, özel ve gönüllü kuruluşların çalışmaları arasındaki koordinasyon Millî Eğitim Bakanlığı'na sağlanır." hükmü ile gönüllü kuruluşların da eğitim faaliyetleri çerçevesinde Millî Eğitim Bakanlığı ile koordinasyonu esastır.

Kanunda gönüllü kuruluşlara ilişkin bulunan bu iki madde dışında farklı bir hükmün olmaması ve bu hükümlerin detaylı olarak uygulama alanında karşılıkları olup olmadığı sorgulanabilir. Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde de gönüllü usta öğreticilerle ve gönüllü kuruluşlarla iş birliği konusunda hükümler mevcuttur. Yönetmeliğin "Alan/Bölüm, Atölye ve Laboratuvar Şeflerinin Görev ve Sorumlulukları" başlıklı 85. md.sinde alan/bölüm şefinin görevleri arasında resmî, özel, gönüllü, kişi, kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapacağı; mezunların işyerlerindeki başarılarını izleyip gerektiğinde programların geliştirilmesi için önerilerde bulunacağı ifadesi mevcuttur¹²⁴. Yönetmelikte gönüllü kuruluşlara yapılan atıf ile eğitim alanında

¹²³ Millî Eğitim Temel Kanunu, "R.G. 14574 (14.06.1973) Kan.No.1739.

¹²⁴ Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, R.G. 28758 (07.09.2013).

gönüllü faaliyetlerin varlığının kabulü mevcuttur. Uzman ve usta öğreticilerin görevlendirilmesi ve sorumluluklarına ilişkin 93. md.de ise “gönüllü usta öğretici” kavramı yer almaktadır. Gerekli şartları taşımaları kaydıyla, ücretli usta öğreticilerin görev ve sorumlulukları doğrultusunda ücretsiz olarak görevlendirilebilen gönüllü usta öğreticiler, yönetmelik kapsamında eğitim faaliyetlerinde yer alır. Yönetmelikte geçtiği üzere “ücretsiz” olması “gönüllü” olmasıyla ilişkilendirilen bu görev alanı öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı alanlarda Bakanlık tarafından görevlendirme ile sağlanır. Bu hükmü eleştirel olarak değerlendirdiğimizde kamunun görevleri arasında yer alan eğitim faaliyetlerini ikame eden ve yerine geçen bir düzlemde ele alındığını söyleyebiliriz. Çünkü yönetmelikte açıkça belirtildiği üzere uzman, usta öğretici veya dördüncü ve daha üst seviyede Mesleki Yeterlilik Kurumu mesleki yeterlilik belgesine sahip kişilerin görevlendirilmesi, okulda öğretmen ihtiyacının karşılanamadığı durumlarda başvuru bir yöntemdir. Buradan hareketle bir ücret karşılığı yapılan bu görevlendirmenin gönüllü usta öğreticiler vasıtası ile ücretsiz yapılması ikame özelliğinin yerine geldiğinin açıkça göstergesidir.

Yönetmelikte ayrıca savaş, yangın, deprem ve benzeri olağanüstü durumlarda topluma hizmet etkinliklerine gönüllü katkı sağlamaları ve verilen görevleri tamamlamaları; öğrencilerin uyacakları kurallar ve öğrencilerden beklenen davranışlar olarak hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemeden hareketle gönüllülük; Türk milletinin millî, ahlâkî, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve yücelten, insan haklarına saygılı bir Türk gencinin sahip olması gereken bir davranış biçimidir.

1.3. İL ÖZEL İDARESİ VE BELEDİYE HİZMETLERİNE GÖNÜLLÜ KATILIM YÖNETMELİĞİ'NDE GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

İl Özel İdaresi ve Belediye hizmetlerinin yürütülmesinde hemşerilerin gönüllü katılımına ilişkin usul ve esasları düzenleme amacıyla çıkarılan İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliğinde gönüllü ve gönüllülüğe ilişkin kapsam ve tanımlar yer almaktadır. Yönetmeliğin kapsamı olarak “sağlık, eğitim, spor, çevre, park, trafik, itfaiye, kütüphane, kültür, turizm ve sosyal hizmetlerle; yaşlılara, kadınlara, gençlere, çocuklara, engellilere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetler” yer almaktadır. Yönetmeliğin 4. md.sinde yapılan gönüllü tanımına göre “Bilgi, beceri ve

yeteneğini, her türlü ortak çalışma, imkân ve zamanını ortaya koyarak çalışma alanı konusunda maddi bir kazanç beklemeक्सizin yerel yönetim hizmetlerine katılan gerçek ve tüzel kişiler” gönüllü olarak nitelendirilmiştir¹²⁵. Tanımdan da anlaşılacağı üzere tüzel kişilerin de gönüllü olarak nitelendirilmesi gönüllü kuruluşların da bu hizmetlerin sağlanmasında gönüllü katılım çerçevesinde gönüllü olarak nitelendirildiğini göstermektedir. Tanımdan hareketle gönüllü katılım kapsamında gönüllülerin herhangi bir maddi beklenti olmaksızın çalışma yaptıkları belirtilmektedir.

Gönüllü katılımın alanları olarak;

- a) Engellilere, çocuklara, kadınlara, gençlere, yaşlılara, yoksullara, kimsesizlere ve düşkünlere yönelik eğitim, kültür, sağlık ve sosyal hizmetler,
- b) Kütüphane, tiyatro, sinema gibi kültür hizmetleri,
- c) Bilişim, meslek edindirme kursları, kreş gibi eğitim hizmetleri,
- d) Park, bahçe, kent estetiğı, çevre düzenlemeleri ile katı atık gibi çevre kirlenmesinin önlenmesine yönelik hizmetler,
- e) Başboş ve sahihsiz hayvanlara yönelik hizmetler,
- f) Trafik, itfaiye, arama-kurtarma gibi denetim ve acil yardım hizmetleri,
- g) Tüm yaş gruplarını içine alan her türlü spor hizmetleri,
- h) Tarihi, kültürel mirasın ve tabiat varlıklarının yaşatılarak korunması hizmetleri

gibi alanlarda gönüllü çalıştırılabileceğı hüküm altına alınmıştır. Çalışma alanlarından anlaşılacağı üzere gönüllü çalışma, yerel yönetimin hemen hemen verdiği bütün hizmet alanlarında yapılabilmektedir. Buradan hareketle gönüllü katılımın da ikame bir çalışma biçimi olarak değerlendirilebileceğı söylenebilir. Gönüllü çalışmanın usul ve esaslarına ilişkin 6. md.de, gönüllülerin çalışacakları alanları belirtmek sureti ile ilgili il özel idaresi ve belediyeye müracaat edecekleri ve müracaatları uygun bulunanlar, ilgili birimin gözetim ve bilgisi dahilinde sorumluluk alanlarında taraflarca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde çalışma yürütecekleri hüküm altına alınmıştır. Bu müracaatın bir başvuru mahiyetinde mi yoksa iş birliğı çerçevesinde kararlaştırılan bir çalışma mı olacağı

¹²⁵ İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliğı, R.G. 25961 (09.10.2005).

konusunda muğlaklık olduğu söylenebilir. Yerel yönetimlerin sorumluluk alanları içinde gerçekleştirilen gönüllülük faaliyetlerinde gerçekleşmesi muhtemel bir kaza ya da tehlike durumlarında sorumluluğun tarafı ile ilgili bir hükme yer verilmemiştir. Ancak gönüllülerin, çalışma süreleri içinde çalışma alanlarına gidiş ve gelişlerinin karşılanabileceği, gönüllülere kimlik kartı verilebileceği, gerekli kıyafet, araç, gereç, mekân sağlanabileceği ve eleman tahsis edilebileceği ve faaliyetlerin bitiminde gönüllülere teşekkür belgesi verilebileceği hüküm altındadır. Hukuki metnin dilinden anlaşılabileceği üzere gönüllü çalışmalarda sorumluluk alanlarında ve usullerinde “verilebilir, karşılanabilir ve tahsis edilebilir” gibi ifadelerin varlığı muğlaklık doğurmaktadır. Bu yönetmelik ile faaliyetlerin sonunda verilecek teşekkür belgesi dışında gönüllülere herhangi bir karşılık verilmeyecektir. Ayrıca kaza ve bir sigorta ödemesi de söz konusu değildir¹²⁶.

Yönetmeliğin üçüncü bölümü gönüllülerde aranacak özellikler, ortak çalışma ve kimlik kartları ile ilgili olup, yapılan düzenlemeler basitçe ve detaya inilmeden ele alınmıştır. Yönetmelikte gönüllüde aranacak özellikler kısaca; gerçek kişiler için reşit olmak ya da reşit değil ise en az on iki yaşını bitirmiş ve yasal temsilcisinin izninin olması, tüzel kişiler için yetkili organlarından karar alınmış olması, STK için ilgili konuda faaliyette bulunuyor olmak ve gerektiğinde gönüllünün sağlık raporuna sahip olması şeklinde sayılmaktadır. Ayrıca gönüllülerin, gerekli görülen alanlarda detayları İl Özel İdaresince veya Belediyece belirlenecek uyum veya yeterlik eğitimine tabi tutulacakları belirtilmiştir.

Yönetmeliğin sonuncu ve dördüncü bölümünde 10. md.de gönüllülerin katılımı ile yapılan hizmetlerden doğan sorumluluğun, ilgili İl Özel İdaresi ve Belediye ait olduğu ifade edilmektedir. Sorumluluk konusunda düzenlenen bu maddenin 2. bendinde sorumluluğun Belediye ile gönüllüler arasında yapılacak protokol çerçevesinde düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Yönetmelikte atıf yapılan protokollerle ilgili yapılan incelemelerin sonucu olarak sorumluluk konusunda somut bir düzenlemenin yapılmadığını söyleyebiliriz¹²⁷. Yararlanıcıların ya da gönüllülerin uğrayacağı herhangi

¹²⁶ Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 19.

¹²⁷ T.C. Ödemiş Belediyesi, Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönergesi.

bir maddi ya da manevi kayıpların telafisi veya bu konularda alınacak önlemlere ilişkin sorumluluk konusunda herhangi bir yerel yönerge ve protokol da mevcut değildir.

1.4. 5199 SAYILI HAYVANLARI KORUMA KANUNU'NDA GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Hayvanların rahat yaşamlarını ve hayvanlara iyi ve uygun muamele edilmesini temin etmek, hayvanların acı, ıstırap ve eziyet çekmelerine karşı en iyi şekilde korunmalarını, her türlü mağduriyetlerinin önlenmesi amacını taşıyan Kanun 2004 yılında yürürlüğe girmiştir. Yerel yönetimler ve gönüllü kuruluşlar arasındaki iş birliğine ilişkin olarak, sahihsiz hayvanların ve bakım evlerinin durumlarının düzeltilmesi için bakım, tedavi ve eğitim planlamaları yapmaları düzenlenmiştir. Kanunda valinin başkanlığında toplanan İl Hayvanları Koruma Kuruluna yine valilik takdiri ile hayvanları koruma ile ilgili faaliyet gösteren gönüllü kuruluşlardan en çok iki temsilci belirlenebileceği Kanunun 15. md.sinde düzenlenmiştir¹²⁸. Ayrıca bu kurulun görevleri arasında yerel hayvan koruma gönüllülerinin müracaatlarını değerlendirme de sayılmıştır.

Yerel hayvan koruma gönüllüleri, özellikle kedi ve köpekler gibi sahihsiz hayvanların kendi mekânlarında, bulundukları bölge ve mahallerde yaşamaları sorumluluğunu üstlenen gönüllü kişilerdir. Bu kişiler, hayvan koruma dernek ve vakıflarına üye ya da bu konuda faydalı hizmetler yapmış kişiler arasından il hayvan koruma kurulu tarafından her yıl için seçilmektedir. Yerel hayvan koruma görevlileri görev anında belgelerini taşımak zorundadır ve bu belgelerin her yıl yenilenmesi gerekir. Olumsuz faaliyetleri tespit edilen kişilerin belgeleri iptal edilir. Ayrıca Kanunda öngörülen hayvanların sahiplenilmesi ve bakımı ile ilgili yasaklara ve yükümlülüklere uymayan ve alınması gereken önlemleri almayanlara, hayvan başına verilecek cezaların gönüllü olmaları durumunda iki katı oranda uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu kanun ile hayvanları koruma alanında gönüllü kişilere ilişkin yapılan düzenleme il düzeyinde ele alınmış olup senede bir il kurulu tarafından seçilen gönüllüler ile yürütülmektedir. Bu kapsamda gönüllülük faaliyetine ilişkin esaslar detaylı olarak yönetmeliklerle desteklenmemiştir. Gönüllülere ücret ya da bir karşılık ödenip

¹²⁸ Hayvanları Koruma Kanunu, R.G. 25509 (24.06.2004) Kan.No.5199.

ödenmeyeceğine ilişkin bir hükmün olmadığı ve gönüllülere verilmesi gereken eğitimlerden söz edilmediğini söylemek yerinde olacaktır.

1.5. BELEDİYE İTFAİYE YÖNETMELİĞİ'NDE GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Belediye itfaiye teşkilâtının kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklarını, itfaiye memurlarının nitelikleri ile denetim usul ve esaslarını düzenleyen Belediye İtfaiye Yönetmeliğinde “gönüllü itfaiyeciler” ile ilgili çeşitli hükümlere yer verilmiştir. İtfaiye teşkilâtının görevleri arasında gönüllü itfaiye personelinin eğitim ve yetiştirilmesine yardım etmek; bunların bina, araç-gereç ve donanımlarının itfaiye standartlarına uygunluğunu denetlemek ve bu birimlere yangın yeterlilik belgesi vermek ve gerektiğinde bu birimlerle iş birliği yapmak gibi faaliyetler sayılmaktadır¹²⁹. İtfaiye personelinin fiziki niteliklerinin hazırlanan spor programları ile destekleneceği ve bu programlardan gönüllü itfaiyecilerin de yararlandırılabileceği hüküm altına alınmıştır.

Yönetmeliğin 45. md.sinde itfaiye hizmetlerinin desteklenmesine ihtiyaç duyulan yerlerde belediyelerin, İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliği hükümlerine göre gönüllü itfaiye oluşumları kurabilecekleri hükmü mevcuttur. Bu kapsamda çeşitli belediyelerin gönüllü itfaiyecilik yönetmelikleri çıkardığını ve bu yolla düzenlemeler yapıldığını söyleyebiliriz. Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nin 18.02.2011 tarihinde çıkardığı yönetmelik bu yönetmeliklere örnek olarak verilebilir. İtfaiyecilik mesleğini kamuoyuna tanıtmak, yangın ve kurtarma konularında eğitilmiş gönüllüler oluşturmak, yangın ve afetlerle mücadelede halkımızın katkılarını sağlamak ve Kocaeli Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Dairesi Başkanlığında “Gönüllü İtfaiyecilik” yapmak isteyen kişilerin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri düzenlemek amacıyla çıkarılan yönetmelikte, gönüllü itfaiyeciliğe ilişkin hükümler mevcuttur. Yönetmeliğin 4. md.si itfaiyecilik mesleğinin gerektirdiği özveri ve sorumluluğa disiplin ile bağlanmış, görevini din, dil, ırk ayırımı gözetmeksizin zamanında ve eksiksiz yerine getiren topluluğun gönüllü üyelerini Gönüllü İtfaiyeci olarak tanımlamaktadır¹³⁰. Gönüllü İtfaiyecilerin ferdi kaza sigorta poliçeleri Kocaeli Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Dairesi Başkanlığı tarafından ödenmektedir. Yine bu

¹²⁹ Belediye İtfaiye Yönetmeliği, R.G. 26326 (21.10.2006).

¹³⁰ T.C. Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliği.

kapsamda Bursa Büyükşehir Belediyesi Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliğinde de; “Belediyeye bağlı gönüllü itfaiyecilerin ferdi kaza sigortaları Bursa Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Dairesi Başkanlığınca yaptırılır ve poliçelerinin prim bedelleri ise Bursa Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Dairesi Başkanlığı bütçesinden ödenir.” hükmü mevcuttur¹³¹. Kocaeli ve Bursa örneklerinde olduğu gibi İstanbul Büyükşehir Belediyesi Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliğinde de benzer hükümlere yer verilmiştir.

Bu üç yönetmelik de incelendiğinde kendilerine birtakım sorumluluklar yüklenmiş, gönüllü itfaiyeci olarak faaliyetlerin yürütümü sırasında emir ve talimatlara uyma yükümlülükleri belirtilmiştir. Belediyelerin ferdi kaza poliçelerini ödemesi de ortak olan maddelerdendir. İtfaiye görevleri haricinde ferdi kaza sigorta kapsamına girmeyen herhangi bir kazada tüm maddi ve manevi sorumluluğun kişinin kendisine ait olduğu ve belediyenin bu konuda bir sorumluluğu olmadığı İstanbul Büyükşehir Belediyesi Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliğinde özel olarak düzenlenmiştir¹³².

Çalışmamız kapsamında ayrı bir gönüllülük biçimi olarak ele alınabilecek gönüllü itfaiyeciliğe ilişkin yasal hükümlerde, bu alandaki kaza risklerinin yüksek olma olasılığından ötürü ferdi kaza sigortasının düzenlendiğini görmekteyiz. Gönüllü itfaiyecilik alanı dışındaki gönüllülük biçimlerinde sigorta yapma yükümlülüğü ve kim tarafından karşılanacağına ilişkin başka bir alan yoktur. Ayrıca gönüllü itfaiyecilik kapsamında bir olayın vuku bulmasının ardından emir komuta zincirine dahil olan gönüllü itfaiyecilerin bu yönüyle ikame bir özellik taşıdıkları da dikkat çekmektedir.

1.6. ORMAN YANGINLARIYLA MÜCADELEDE GÖREV YAPAN GÖNÜLLÜLER HAKKINDA YÖNETMELİKTE GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Orman yangını söndürmede gönüllü olan kişilerin çalışmalarının planlı, etkin ve uyum içinde yürütülmesini sağlamak amacıyla çıkarılan Orman Yangınlarıyla Mücadelede Görev Yapan Gönüllüler Hakkında Yönetmelik 11 Eylül 2019’da Resmî Gazetede yayınlanmıştır. Orman yangınları ile mücadelede yetkili bulunan bölge/işletme müdürlüğüne bağlı olarak görev yapacak olan gönüllülerin belirlenmesine, yetkilendirilmesine, eğitimlerine, görevlerine, haklarına, sorumluluklarına, kıyafetlerine,

¹³¹ T.C. Bursa Büyükşehir Belediye Başkanlığı, Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliği.

¹³² T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı, Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliği.

araç-gereçlerine, çalışma ve denetimine dair usul ve esasları kapsamaktadır. 6831 sayılı Orman Kanunu'na dayanılarak hazırlanan yönetmelik, mesleği orman yangını söndürme işçiliği olmayan ve bu görevden dolayı maaş almayan, eğitim, beceri ve donanım olarak profesyonel yangın söndürme işçiliği imkân ve kabiliyetlerine sahip olan, orman yangını çıktığında kendi işini bırakıp, emir komuta zinciri içinde yangına müdahale eden ve yangın sonrası kendi işine dönen 18 yaşını bitirmiş kişiyi gönüllü olarak tanımlamıştır¹³³.

Yönetmelikte gönüllülerin belirlenmesi için bir sınav öngörülmekte ve sınavdan başarılı olanlar arasında en az beş en fazla 10 kişiden oluşan bir ekip oluşturulması ve yangın amirliği eğitimi verilmiş bir gönüllünün, gönüllü ekip amiri olarak belirlenmesi düzenlenmiştir. Gönüllü olabilme şartları; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak, 18 yaşını bitirmiş olmak, en az ilkokul mezunu olmak, sağlık raporu almak, adli sicil kaydı olmamak ve teorik ve uygulamalı orman yangınlarıyla mücadele eğitimini başarıyla tamamlamış ve sertifikasını almış olmak şeklinde sıralanmıştır.

Gönüllülerin eğitimi ve çalışma şartlarına ilişkin 6. md.ye göre devlet ormanlarında çıkmış olan yangınlarda kullanılmak üzere, orman yangınlarıyla mücadele gönüllülerine, iki yılda bir Daire Başkanlığı tarafından belirlenecek araç-gereç, malzeme ve kişisel koruyucu donanım verilmesi ve bunların ORBİS sistemine kaydedilmesi düzenlenmiştir. Sahipli ormanlarda çıkmış olan yangınlarda bu ihtiyaçlar orman sahipleri tarafından karşılanır. Ayrıca yangın söndürme faaliyetleri sırasında gönüllülerin iye giderlerinin ilgili orman işletme müdürlüğü tarafından karşılanacağı yer almaktadır. Gönüllülerin çalışma şartlarında ise vurgulanan nokta, emir komuta zinciri çerçevesinde yangına müdahale edileceğidir. Gönüllülerin çalışmaları ilgili orman işletme müdürlüğü tarafından denetlenecektir.

Gönüllülerin haklarına yönelik ise yönetmeliğin 8. maddesinde Orman Yangınlarını Söndürme Çalışmaları Esnasında Ölenlere ve Sakatlananlara Ödenecek Tazminata İlişkin Yönetmeliğe atıf yapılarak, çalışma sırasında meydana gelebilecek ölüm, sakatlanma, yaralanma ve hastalanma hallerinde bu yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Orman Yangınlarını Söndürme Çalışmaları Esnasında Ölenlere ve Sakatlananlara Ödenecek Tazminata İlişkin Yönetmelikte tazminata ilişkin

¹³³ Orman Yangınlarıyla Mücadelede Görev Yapan Gönüllüler Hakkında Yönetmelik, R.G. 30885 (11.09.2019).

hükümler ölüm, sakatlanma, yaralanma ve sağlık yardımları olarak düzenlenmiş olup, tazminat tesisinde esas alınacak aylık tazminat karar tarihindeki en yüksek devlet memuru aylığının brüt tutarıdır¹³⁴. Ölüm durumunda ölen kişilerin kanuni mirasçılarına bu tutarın yüz katı tazminat ödenmektedir. Sakatlanma durumunda sakatlık derecelerine göre bu tutarın %25'i ile %75'i aralığında ödenecek tazminat oranları belirlenmiştir. Sakatlık derecesine girmeyen durumlarda gönüllüleri en fazla tazminat haddinin %20'sini aşmamak üzere iş görmezlik halinin devam ettiği süre boyunca ayda bir ödeme yapılır. Ayrıca orman yangınını söndürme çalışması esnasında hastalanan, sakatlanan ve yaralananların hastanede tedavileri yapılarak bununla ilgili her türlü harcamalar işletme müdürlüğüne karşılanmaktadır.

Bu iki düzenlemede orman yangınları ile mücadele kapsamında gönüllü olarak çalışan kişilere yönelik görevler emir ve komuta zinciri ile tanımlanmıştır. Dolayısı ile gönüllüler bir yönetim ve gözetim süreçlerine tabi olarak çalışmaktadırlar. Çalışma sırasında olası risklerin yüksekliğinden ve kamu yararının korunmasına dönük bir çalışma biçimi olmasından ötürü; gönüllüler düzenlemeler çerçevesinde sigortalanmasa da meydana gelecek ölüm, yaralanma, sakatlanma ve hastalık durumlarında tazminat ve destek almaktadırlar. Gönüllülere ilişkin tazminatın öngörüldüğü tek düzenleme olması nedeniyle Orman Yangınlarıyla Mücadelede Görev Yapan Gönüllüler Hakkında Yönetmelik önemli bir düzenlemedir. Bu düzenleme gönüllü çalışma sırasında oluşabilecek kaza ve olumsuz durumlarda düzenlenebilecek sigorta rejimi ve tazminat hususlarında yön gösterici nitelik taşımaktadır.

1.7. AFET VE ACİL DURUM ARAMA VE KURTARMA BİRLİK MÜDÜRLÜKLERİ İLE İL AFET VE ACİL DURUM ARAMA VE KURTARMA EKİPLERİNİN KURULUŞU, GÖREVLERİ, ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK'TE GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri bünyesinde görev yapan Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlükleri ile İl Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma

¹³⁴ Orman Yangınlarını Söndürme Çalışmaları Esnasında Ölenlere ve Sakatlananlara Ödenecek Tazminata İlişkin Yönetmelik, R.G. 25667 (11.12.2004).

Ekiplerinin Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹³⁵, Birlik müdürlükleri, arama kurtarma teknisyenleri ile il ekiplerinin oluşturduğu teşkilat yapısını kapsamakla birlikte, gönüllü olarak faaliyet yürüten ve yürütülen çalışmalarda gönüllülere ücret ödenmeyen arama ve kurtarma faaliyetlerine katılan askeri, kamu, özel kurum ve kuruluşlar ile STK'yı da kapsamaktadır. Bu kapsamda faaliyet yürüten ve Dernekler Kanunu'nun yasal düzenlemeleri esasıyla işlem yapan AFAD bu STK'ya örnek olarak verilebilir.

Bu yönetmelik ile yürürlükten kaldırılan 21/7/2000 tarihli yönetmelikte görev, eğitim ve tatbikatlara katılan gönüllü kişilerden sosyal güvenceli bir işte çalışmayan kişilere asgari ücretin 1/30'u oranında eğitim gündeliği verileceği, eğitim ve tatbikatlarda, afetlerde arama kurtarma faaliyetlerine katıldıkları sürece günlük giderlerinin ödeneceği yer alırken¹³⁶ yürürlükteki yönetmelikle birlikte bu düzenleme kalkmıştır.

Acil Durum Arama ve Kurtarma Ekiplerinin Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte her ne kadar “gönüllü” ibaresi geçmese de arama kurtarma ekiplerinde faaliyet gösteren STK gönüllülük esası ile çalışmaktadırlar ve ücret almazlar. Yönetmeliğe göre 24 saati kapsayacak şekilde belirlenen çalışma düzenini ile çalışan ekipler birlik müdürleri tarafından koordine edilirler. Ekiplere bu faaliyetler için eğitim verilmekte, araç gereç temini yapılmaktadır. Bu yönetmelikten hareketle gönüllülerin ücret almaksızın emir komuta zincirine bağlı olarak arama kurtarma faaliyetlerinde çalıştıkları ifade edilebilir.

1.8. 5402 SAYILI DENETİMLİ SERBESTLİK HİZMETLERİ KANUNU'NDA GÖNÜLLÜLÜĞE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Kanun Adalet Bakanlığının yetki alanında bulunan, Denetimli Serbestlik Hizmetleri Danışma Kurulu, Denetimli Serbestlik Daire Başkanlığı, Denetimli Serbestlik Müdürlükleri ile Koruma Kurullarınca yapılacak yardım ve infaz işlemleri hakkındaki kurallar ile bu sürece katılan kişilerin görev, yetki, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanunun belirlediği üç temel ilke; insan onuruna saygı ve dürüstlük,

¹³⁵ Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlükleri İle İl Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Ekiplerinin Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik R.G. 31540 (13.07.2021).

¹³⁶ Doğan Yenisey, Kabakçı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 26.

gizlilik ve tarafsızlık ilkeleridir. Bu ilkeler çerçevesinde kanunun uygulanmasında görev alanlar bu ilkelere uymak zorundadırlar.

Kanunun 9. md.si f bendinde denetimli serbestlik şube müdürünün görevleri arasında; “Müdürlükler ve koruma kurullarının çalışmaları ile ilgili her türlü karar ve işlemi yürütmek ve görevleri ile ilgili bakanlık, diğer kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, kamu yararına çalışan vakıf ve dernekler ile uygun görülen gönüllü gerçek ve tüzel kişilerle iş birliği yapmak” yer almaktadır¹³⁷. Bu düzenleme doğrultusunda gönüllülerle olan iş birliği ve bu iş birliğinin koşullarından kanunun ilerleyen maddelerinde söz edilmiştir.

Koruma kurulları, dernek ve vakıflar ile uygun görülen gönüllü gerçek ve tüzel kişilerle iş birliği yaparak salıverilen kişilerin iş bulmalarına veya meslek ve sanatlarıyla ilgili bir iş kurmalarına, çevre ve aileleriyle olabilecek psiko-sosyal sorunların çözümüne yardımcı olmak ve yeniden suç işlemesinin önlenmesi ve topluma kazandırılmasını sağlayıcı çalışmalar yapmaktadır. Kanunun 22.md.sinin başlığı gönüllü çalışanlar olup bu maddede kısaca, gönüllü çalışanların görev, yetki ve sorumluluk yönünden kamu görevlileriyle eşit olduğu, gönüllü çalışanlara karşı işlenen suçların kamu görevlilerine karşı işlenen suçlarla eşit olduğu ve gönüllü çalışanların görevleri nedeniyle işledikleri suçlar hakkında kamu görevlilerinin işledikleri suçlara ilişkin hükümler uygulanacağı düzenlenmiştir.

Gönüllü çalışanların psikolog, sosyal çalışmacı, sosyolog ve eğitim uzmanı gibi mesleklere sahip olmaları halinde kabulleriyle birlikte rapor hazırlama görevine hemen başlayabilecekleri, gönüllülere talepleri üzerine fiilen çalıştıkları her gün için ulaşım ve iâşe giderleri karşılığı günlük ödeme yapılacağı ve bu ödemelerden herhangi bir vergi ve kesinti yapılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

İlgili Kanunda gönüllü çalışanlara ilişkin iki temel hususa dikkat çekilebilir: İlki; gönüllü çalışanların yetki ve sorumluluk bakımından ve görevleri sırasında işledikleri suçlar bakımından kamu görevlileriyle eşit olmalarıdır. Bu eşitlik aslında gönüllü çalışanların kabul ettikleri görevlerin kamunun görevlerinin bir parçası olmasından doğmaktadır. İkincisi ise, gönüllülere talepleri halinde günlük iâşe verilmesidir ki

¹³⁷ Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu, R.G. 25881 (03.07.2005) Kanun No.5402.

çalışmamızda sıklıkla değindiğimiz üzere böyle bir ödeneğin kişiler tarafından talep edilmesi gönüllülük ruhuna aykırıdır. Ancak gerek kamu kuruluşu gerek STK'nın kişi talebine bakmaksızın böyle bir ödenek tahsis etmesi durumunda gönüllülük ruhuna zarar gelmeyeceğini belirtmek gerekir.

1.9. 90/755 SAYILI KARARNAMEDE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERE TEKNİK YARDIM YAPMAK ÜZERE GÖNDERİLECEK GÖNÜLLÜLERE İLİŞKİN DÜZENLEMELER

540 sayılı Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye dayanarak Teknik İş birliği çerçevesinde gelişmekte olan ülkelere yapılacak yardımlarla ilgili ilke, usul ve esasları düzenleyen Kararname 1995 yılında yürürlüğe girmiştir. Kararnamede gelişmekte olan ülkelere ihtiyaç duyduğu alanlarda, en az bir yıl süreyle yetişmiş eleman açığını kapatmaya yönelik “Gönüllü Gönderilmesi” programları öngörülmüştür.

Yurtdışına gönderilen gönüllülere, Birleşmiş Milletler tarafından söz konusu ülke için belirlenen ücretin %10'dan fazlasını geçmemek koşulu ile belirlenen bir ücret, seyahat harcamaları, uluslararası yol giderleri, konut masrafları ve benzeri giderlerinin karşılanacağı belirtilmiştir. Uluslararası kuruluşlarca tamamen veya kısmen finanse edilen programlara katılan uzmanlar ve gönüllülerin de hayat, kaza, sağlık ve hırsızlık sigortası harcamalarının karşılanacağı kararnamede düzenlenmiştir.

Kararnamede gönüllü gönderilmesi programları ile 1 yıl veya daha uzun süre mesleki ve teknik bir faaliyet göstermek için gönderilen ve yapılan iş için bir ücret belirlenen bu kişilerin “gönüllü” olarak nitelendirilmesi manidardır. Diğer hukuki düzenlemelerde yol masrafları, iâşe ve günlük masrafların karşılanması gibi hususlar mevcutsa da ücret olarak nitelendirilen bir ödemenin olmadığını söylemek gerekir. Bu nedenle ilgili kararname, gönüllülüğün reddettiği bir karşılık olan ücreti düzenleyen bir uygulama olmuştur.

2. GÖNÜLLÜLÜK ÜZERİNE ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Gönüllülük ve gönüllü çalışma üzerine yapılan düzenlemelerde Birleşmiş Milletler Genel Kurul kararları, gönüllülüğün teşvik edilmesi, kavramsal bir çerçevesinin çizilmesi ve hukuki bir çerçevede incelenmesi için yön verici roller üstlenmiştir. Birleşmiş Milletler gönüllülük ile ilgili 1968’den itibaren 20 Genel Kurul kararı almış ve alınan ilk 10 karar Birleşmiş Milletler Gönüllüleri’nin yapısının oluşturulmasına ilişkindir¹³⁸. Birleşmiş Milletler (BM) bu çerçevede, dünyada gönüllülük yapısının ve kültürünün gelişmesinde önemli bir rol oynayarak 1971 yılında nitelikli gönüllülerin BM gönüllü organizasyonlarına katılması üzerine temellendirilen Birleşmiş Milletler Gönüllü Programı ilan edilmiştir. UNV’nin kuruluşu ve çalışmaları uluslararası gönüllülüğün önünü açmış gönüllülük çalışmalarına ve kültürüne verilen önem artmış, gönüllü çalışmaların etkisi dünya çapında yaygınlaşmıştır.

2012 yılında Uluslararası Gönüllülük Yılı’nın onuncu yılı çerçevesinde, gönüllülüğün barış ve kalkınma süreçlerine dahil edilebilmesi için bir Eylem Planı kabul edilmiştir. BM, 2018 tarihli “Sürdürülebilir Kalkınma: 2030 Gündemi İçin Gönüllülük” başlıklı kararında, 2015 tarihli “Gönüllülüğün Barış ve Kalkınmaya Entegre Edilmesi: Gelecek On Yıl ve Sonrası İçin Eylem Planı” başlıklı kararına atıf yaparak, sürdürülebilir kalkınma yolunda gönüllülüğün önemine vurgu yapmıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılmasını desteklemek, gönüllülerin ve diğer paydaşların bilgi, uzmanlık, teknoloji ve finansal kaynaklarının paylaşımı için geniş kapsamlı ve insan merkezli bir dizi evrensel ve dönüştürücü sürdürülebilir kalkınma amaçları ve hedefleri benimsenmiştir. BM’nin 2030 gündeminin yerleştirilmesine yardımcı olmak için, gönüllülüğün güçlü ve kesişen bir araç olabileceği, gönüllü faaliyetleri genişletmeye ve gönüllüleri seferber etmeye yardımcı olacak eylemlerin uygulanabileceği ifade edilmiştir¹³⁹.

Hükümetler, topluluklar, sivil toplum, özel sektör, akademi, medya ve çevre tarafından gönüllü eylemlerin tanınması, teşvik edilmesi, kolaylaştırılması, ağ oluşturulması ve entegrasyonunda ilerlemeyi hızlandırmanın hem küresel hem de ulusal

¹³⁸ Erdoğan vd., *Türkiye’de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar*, s. 211.

¹³⁹ United Nations, Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018 (A/73/140).

boyutta önemli olduğu kabul edilmiştir. UNV ve Uluslararası Kızılağ ve Kızılay Dernekleri Federasyonu'nun çalışmalarının ve bütün çabalarının küresel düzeyde desteklenmesi amaç edinilmiştir. Üye devletlerin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminin uygulanmasına yönelik stratejiler, planlar ve politikaların geliştirmesi ve bu politika ve stratejilere gönüllülüğün dahil edilmesinin önemi vurgulanmıştır.

Bu doğrultuda Genel Kurul Kararının özellikle 4.md.sinde BM'nin gönüllülük çerçevesinde, tüm insanların katılımını ve entegrasyonunu teşvik ettiği, gönüllülüğün tam potansiyelinden yararlanmak için uygun araçlar sağlanarak, gençler, yaşlılar, kadınlar, göçmenler, mülteciler, engelliler, azınlıklar ve diğer marjinal gruplar da dahil olmak üzere, gönüllülük içeren programlara ve projelere gereken teşvik ve desteğin verilmesinin amaçlandığı ifade edilmektedir. İlgili karardan daha önce alınan kararlara da atıflar yapılarak gönüllülüğe ilişkin strateji ve planların önemi ve uygulama yollarına ilişkin öneriler belirtilmiştir¹⁴⁰.

BM tüm üye devletleri gönüllü çalışmaya ilişkin ölçek geliştirmeye davet etmiştir. Bu amaçla gönüllü çalışmaya ilişkin Birleşmiş Milletler Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlar El Kitabı, 19. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı Standardı ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Gönüllü Çalışmanın Ölçümü Kılavuzu gibi kaynaklara atıflar yaparak, gönüllü çabaların katkısına ilişkin verileri toplamak, gönüllülüğü desteklemek ve ulusal stratejilere entegre etmek amacıyla tavsiye kararları almıştır.

Birleşmiş Milletler Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlar El Kitabı, Birleşmiş Milletler İstatistik Birimi ile Johns Hopkins Sivil Toplum Çalışmaları Merkezi ve uluslararası istatistik uzmanları ekibi ile birlikte ortaklaşa çalışarak hazırlanmıştır. Hazırlanan el kitabı 2003 yılında basılıp, standart bir ölçekleme sistemi ile kâr amacı gütmeyen kuruluşlar hakkında daha güvenilir ve detaylı veri sağlama imkânı getirmiştir. Ortak çalışmalar sonucu 2008 yılında ciddi revizelerin yapıldığı el kitabı, bu revizelerin ardından 2013 yılında son düzenlemeler ile birlikte yeniden yayımlanmıştır¹⁴¹. Özetle ilgili el kitabı, kâr amacı gütmeyen kuruluşların istatistiksel olarak incelenmesine ve kayıt sistemlerine ilişkin yol haritasının nasıl olmasına dönük temel kaynaklardan biri

¹⁴⁰ United Nations, "Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 (A/75/1)".

¹⁴¹ Nihat Erdoğan, *Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü ve Profesyonel Çalışma, Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü ve Profesyonel Çalışma*, İstanbul: İlke Yayınları, 2020, s. 49.

olmuştur. Ülkelerin, gönüllülerin faaliyetlerde bulunduğu kâr amacı gütmeyen bu kuruluşlarda muhasebe sistemlerine ilişkin düzenlemeler için yol gösterici bir özellik taşıyan el kitabı aynı zamanda ölçülebilirlik noktasında da önemli bir kaynak olarak yerini almıştır¹⁴².

Ülkelerin kâr amacı gütmeyen kuruluşların faaliyetlerini teşvik etmek ve yaratılan ekonomik değeri vurgulamak için, gönüllü çalışmanın değerinin ortaya konması çok önemlidir. Bu amaçla ILO, 2011 yılında Gönüllü Çalışmanın Ölçülmesine İlişkin Kılavuz'u yayınlamıştır. Kılavuzda, ülkelere gönüllü çalışmanın hangi yöntemlerle ölçülebileceği, sistematik ve karşılaştırılabilir verilerin nasıl oluşturulacağı konusunda rehberlik edecek bir metodoloji önerilmektedir. Gönüllü çalışma biçimlerinin oldukça farklı çeşitleri olmakla birlikte, kayda değer bir ekonomik değer yarattığı göz önünde tutularak ölçümünün gerekliliği ortaya konulmuştur.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, gönüllülüğün desteklenmesine ilişkin tavsiyelerin yer aldığı 2001 tarihli kararında gönüllülüğü, yoksulluğun azaltılması, sürdürülebilir kalkınma, sağlık, afet önleme ve yönetimi, sosyal dışlanma ve ayrımcılığın üstesinden gelmeyi amaçlayan herhangi bir stratejinin önemli bir bileşeni olarak tanımlamıştır. Bu doğrultuda bu bileşeni ülkelerin nasıl ölçeceğine ilişkin yayınlanan kılavuz değerli bir kaynak olma özelliği taşımaktadır¹⁴³.

Gönüllü Çalışmanın Ölçülmesine İlişkin Kılavuz gönüllü tanımlarına yer vererek ülkelerin gönüllülük üzerine ölçümler yapmasına yardımcı olmaktadır. Gönüllü ile ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde, en yalın tanımın ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu tarafından yapıldığı söylenebilir. Buna göre, “Bir kuruluş aracılığıyla veya bir kuruluş için ücretsiz gönüllü faaliyetler gerçekleştiren kişiler” gönüllüdür¹⁴⁴.

Gönüllülüğün ekonomik ve sosyal açıdan katkılarına yönelik bilgilerin ve verilerin de yer aldığı raporda gönüllülük;

1. Maddi bir karşılık için yapılmaz, yani karşılıksızdır.
2. Kişinin kendi iradesiyle yapılır.

¹⁴² Canada Statistics, *Satellite Account of Non-profit Institutions*, ed. Cynthia Haggard vd., 2009, s. 6.

¹⁴³ Bkz. ILO, *Manual on the Measurement of Volunteer Work*.

¹⁴⁴ Erdoğan vd., *Türkiye’de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar*, s. 236.

3. Gönüllü dışında üçüncü bir kişiye fayda sağlar. (Ailesi ve arkadaş çevresi dışında)
4. Herkese açıktır.

Avrupa’da daha fazla istihdam ve insana yaraşır iş ile sürdürülebilir ekonomik büyüme yeteneğine sahip, dünyadaki en rekabetçi ve dinamik bilgiye dayalı bir ekonomiyi yapılandırmayı amaçlayan Lizbon Stratejisini gerçekleştirme hedefinde gönüllülüğün ekonomik uyuma katkısı iki boyutta ele alınmıştır¹⁴⁵.

Bu boyutlardan ilki, gönüllülüğün istihdam edilebilirliği teşvik etmesidir. Gönüllülük, beceri kazanmada ve gönüllünün istihdam edilebilirliğini artırmada önemli bir rol oynar. Gönüllüler çok çeşitli beceri ve yeterlilikler kazanırlar. Gençlerin eğitime, istihdama ve topluma tam katılımını teşvik etme konusundaki Avrupa Birliği Komisyonu’nun tebliğine göre, gönüllü faaliyetler, gençlerin beceri kazanmalarını sağlayan ve eğitimden istihdama geçişlerini kolaylaştıran değerli bir yaygın öğrenme deneyimi sağlar. Gönüllülüğün istihdam edilebilirliği teşvik etmek için önemli bir araç olmasının yanı sıra alternatif bir istihdam modeli olarak kullanılmaması gerektiğine de raporda ayrıca yer verilmiştir. Gönüllülük aynı zamanda yaşam boyu öğrenmenin bir aracıdır. Gönüllülük yoluyla toplumdaki en savunmasız gruplar, hayatlarını dönüştürme, topluma aktif olarak katılma ve edinilen beceri ve yeterlilikler yoluyla daha iyi ücretli işlere erişme veya eğitime geri dönüş yolu bulma konusunda güçlendirilir.

Gönüllülüğün ekonomik uyuma katkısının ikinci boyutu ise sosyal içermeyi teşvik etmesidir. Resmi ve gayri resmi bir öğrenme deneyimi olarak gönüllülük, örgün eğitim sisteminin dışında kalanlara ve ayrıca uzun süreli işsizlere gerçek fırsatlar sunar. Mevcut araştırma verileri, gönüllülük faaliyetlerine katılan kişilerin işsiz kalma olasılığının daha düşük olduğunu, gönüllüler tarafından edinilen becerilerin istihdama erişimde ve sosyal içermeyi teşvik etmede son derece değerli olduğunu kanıtlar niteliktedir.

¹⁴⁵ Commission Of The European Communities, “Promoting Young People’s Full Participation in Education, Employment and Society (COM2007-48 Final)”, 2007.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞİK ÜLKE ÖRNEKLERİ ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İÇİN BİR DÜZENLEME ÖNERİSİ

1. GÖNÜLLÜLÜK ÜZERİNE DEĞİŞİK ÜLKE ÖRNEKLERİ

Gönüllülük üzerine yapılan hukuki çalışmaların 2011 Uluslararası Gönüllülük Yılına kadar dünyanın neredeyse tüm ülkelerinde sınırlı olduğundan bahsetmek mümkündür. Ancak gerek Birleşmiş Milletler Genel Meclisi'nin 2001 itibariyle konuya eğilmesiyle gerek Avrupa Birliği ve birlik üyesi ülkelerin yasal düzenlemeleriyle hukuki metinlerin varlığından söz edebiliriz. Kimi ülkeler gönüllülüğü kamu hukuku bünyesinde, iş kanunu, belediye kanunu ve farklı kanunların altında değerlendirirken bazı ülkeler ise gönüllülüğe ilişkin özel kanunlar düzenlemiştir. Ülkelerin kültürlerinden ve koşullarından kaynaklanan farklı uygulamalar desteklenmekle birlikte, BM gönüllülüğün gelişebilmesi için ülkelerin gönüllülük üzerine bütüncül ve kapsayıcı bir yasal çerçeveyi uygulamaya koymaları gerektiğini vurgulamaktadır¹⁴⁶.

Birçok ülkede değişik nedenler gönüllülükle ilişkili sosyal ve ekonomik faydaların tam olarak hayata geçirilmesini engellemektedir. Örneğin, bazı ülkelerin istihdam ve asgari ücret yasaları gönüllüler ile çalışanlar arasında ayırım yapmamakta ve ücretsiz gönüllü faaliyetlerini teknik olarak yasadışı hale getirmektedir. Diğerlerinde ise gönüllülerin başarılarını teşvik edecek, destekleyecek ve tanıyacak hükümet programlarının yokluğu, gönüllülüğü ekonomik ve toplumsal kalkınmanın itici gücü olarak ortaya çıkarmak için kaçırılmış fırsatları temsil etmektedir.

Gönüllülük yasaları ve politikaları yerel ihtiyaçlar ve kaygılar tarafından yönlendirildiğinden, her ülkede geçerli olan tek bir çözüm veya sorun kümesi yoktur. Örneğin, gönüllülük geleneklerinin iyi yerleşmediği ülkelerde, politikalar gönüllülüğe duyulan ihtiyaç ve gönüllülüğün değeri ve amacı konusunda kamu bilincini teşvik etmeye odaklanabilir. Güçlü sosyal güvenlik ağlarına sahip ülkelerde gönüllülük yasaları, ücretli

¹⁴⁶ Red Cross and Red Crescent Societies, United Nations Volunteers, *Volunteerism And Legislation: A Guidance Note*, of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, the Inter-Parliamentary Union and United Nations Volunteers, 2004, s. 18.

çalışanlar ile ücretsiz gönüllüler arasındaki ayrımı netleştirmeye odaklanabilir ve böylece gönüllülük standart bir istihdam biçimi olarak ele alındığında ortaya çıkabilecek engelleri ortadan kaldırabilir. Endüstrileşmekte olan veya düşük ve orta gelirli ülkeler, belirli kalkınma hedeflerine ulaşmak için gönüllülüğü teşvik etmeye odaklanabilir.

Hükümet, STK'lar ve özel sektör arasındaki gayri resmi ortaklıklar, hükümet yetkililerinin gönüllülükle ilgili yeni bir politika veya yasa ortaya koymadan önce "suları test etmeleri" için bir yol olabilir. Ortaklıkların faaliyetleri genellikle eğitsel veya tanıtıcı niteliktedir ve gönüllülük konusunda kamu bilincini ve desteğini artırmak için tasarlanmıştır. En başarılı çabalardan bazıları, Olimpiyat Oyunları gibi önemli vatandaş katılımını içeren ulusal bir etkinliği gönüllülüğün tanıtımı için bir sıçrama tahtası olarak kullanmıştır¹⁴⁷.

1.1. PORTEKİZ “GÖNÜLLÜLÜK KANUNU”

Tüm vatandaşların gönüllü eylemlere dayanışma içinde katılımını teşvik etmeyi, garanti etmeyi ve yasal çerçevesinin temellerini tanımlamayı amaçlayan 71/98 Sayılı Kanun 1998 tarihinde Portekiz Cumhuriyet Meclisi tarafından çıkarılmış ve yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile gönüllü, gönüllülük, destekleyen kuruluşlar, gönüllü hak ve görevleri bir çerçeve metin vasıtası ile regüle edilmiş olmuştur¹⁴⁸.

Portekiz'de 71/98 sayılı Kanun, gönüllülüğü bir dayanışma katılımı biçimi olarak düzenlemekte ve yasal olarak kamu veya özel kuruluşlar tarafından kâr amacı gütmeyen bir temelde geliştirilen projeler, programlar veya diğer faaliyetler kapsamında gerçekleştirilen bir dizi eylem olarak çerçevelemektedir. Münferit ve düzensiz nitelikteki eylemleri veya aile ve komşuluk nedeniyle gerçekleştirilenleri hariç tutmaktadır.

Kanunun 1. md.sinde gönüllü katılımı teşvik etme, garanti etme ve yasal çerçevesinin temellerini tanımlamanın amaçlandığı ifade edilerek, gönüllülük için yasal bir çerçevenin gerekliliği vurgulanmıştır. Bu maddenin hemen ardından ise 2.md.de gönüllülük, “bireylerin, ailelerin ve toplumun hizmetinde, kâr amacı gütmeyen yürütülen projeler, programlar ve diğer müdahale biçimleri kapsamında, insanlar tarafından çıkar

¹⁴⁷ Letter From The Editor, “The Legal Framework for Volunteerism: Ten Years After International Year of Volunteers 2001”, *Global Trends in NGO Law*, 2010, s. 5.

¹⁴⁸ Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/71-1998-223016>, C. 1998-11-03 Assembleia da República.

gözetmeksizin gerçekleştirilen kamu veya özel kuruluşlar tarafından toplumsal ve toplumsal çıkar amaçlı eylemler bütünü” olarak tanımlanmıştır. Bu maddede gönüllülük kamu yararı çerçevesinde değerlendirilmiş ve tarafları kamu kurumları ile özel kuruluşlar olarak sınırlandırılmıştır. Dolayısı ile bu maddeden yola çıkarak Portekiz’de bireysel bir gönüllülüğün kabul edilmediğini ifade etmek yerinde olacaktır. Aynı maddenin 2. bendinde herhangi bir çıkar gözetilmemesine rağmen izole ve dağınık bir yapıya sahip aile, dostluk ve iyi komşuluk faaliyetleri içerisinde değerlendirilebilecek eylemlerin gönüllülük içinde yer almadığı ifade edilmiştir. Bu faaliyetlerin kapsam dışı bırakılması ile gönüllülük; bir fedakârlık ve yardımseverlik davranışı dışında koordine edilmiş, planlanmış ve bir bağ unsuru ile eyleme dökülen bir alanda yer almaktadır.

Kanunun 3.md.sinin 2. bendinde gönüllü “özgür, ilgisiz ve sorumlu bir şekilde, kendi yetenekleri doğrultusunda ve boş zamanlarında bir organizasyon kapsamında gönüllü faaliyetlerde bulunmayı taahhüt eden kişi” olarak tanımlanmıştır. Bu madde ile gönüllülüğün bir boş zaman faaliyeti olduğu çıkarımında bulunulabilir. Bir sonraki bendinde ise gönüllülüğün niteliğinin diğer özel kanunlarda yer alan özel rejimlerin dışında olduğu ve bağımlı ya da özerk bir iş ilişkisinden kaynaklanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu maddenin ifade ettiği anlamı açmak gerekirse; gönüllü ve işçi arasındaki ayrımın kesin biçimde yapılması gerekliliği ve diğer çalışma biçimleri ile gönüllülüğün farklı olduğu ifade edilmektedir.

Destekleyen kuruluşlar başlıklı 4.md.de ise aynı Kanunun 11.md.sine atıf yapılarak, gönüllü organizasyonları ve faaliyetleri yürütecek kuruluşların yapılarına ilişkin bir yönetmeliğin doksan gün içerisinde düzenlenmeye başlanması gerekliliği ifade edilmiştir. Bu düzenleme yapılana kadar bu Kanun hükümlerinin çerçeve olarak yürürlükte kalacağı hüküm altına alınmıştır. Destekleyen kuruluşlar, yasanın amaçları doğrultusunda, gönüllüleri entegre etme ve faaliyetlerini koordine etme koşullarını karşılayan, yasal olarak oluşturulmuş, kamu hukuku veya özel hukuka tabi merkezi, bölgesel veya yerel idarenin kamu kuruluşları veya diğer tüzel kişilerdir. Bu kuruluşlar gönüllülüğü teşvik edici kuruluşlar olarak da bu Kanuna bağlı kalma koşulu ile faaliyet gösterebileceklerdir. Kanunun 4.md.sinde gönüllülüğün amacına ilişkin ifadelere yer verilmiş olup faaliyet yürütülebilecek alanlar sıralanmıştır. Buna göre gönüllü faaliyetler sosyal ve toplum yararına olmalı ve yurttaşlık, sosyal eylem, sağlık, eğitim, bilim ve kültür, mirasın ve çevrenin savunulması, tüketicinin korunması, kalkınma için işbirliği

alanlarında, istihdam ve mesleki eğitim, sosyal yeniden entegrasyon, sivil koruma, dernek yaşamının ve sosyal ekonominin geliştirilmesi, gönüllü çalışmanın ve sosyal dayanışmanın teşvik edilmesi veya diğer benzer alanlarda gerçekleştirilebilir.

Kanunun ikinci bölümünde gönüllülük ilkelerine yer verilmiştir. Genel ilke, devlet aktif ve dayanışmacı yurttaşlığın özgürce uygulanması için gönüllülüğün toplumsal değerini kabul etmekte ve özerkliğini, çoğulculuğunu teşvik ve garanti etmektedir. Bölüme ilişkin 6.md.de ise çerçeve ilkeler şu şekilde sıralanmıştır;

1. Gönüllülük, dayanışma, katılım, iş birliği, tamamlayıcılık, karşılıksızlık, sorumluluk ve yakınsama ilkelerine uyar.
2. Dayanışma ilkesi, gönüllü çalışmanın başarılması için tüm vatandaşların sorumluluğuna dönüşür.
3. Katılım ilkesi, gönüllülerin çalışmalarını yürüttükleri alanlara ilişkin konularda gönüllü çalışmayı temsil eden kuruluşların müdahalesini ifade eder.
4. İş birliği ilkesi, ortak eylem programları ve ilişkileri kurmak için gönüllü çalışmayı temsil eden örgütlerin ve örgütlerin teşvik edilmesini içerir.
5. Tamamlayıcılık ilkesi, gönüllünün, teşvik edilen kuruluşların kanunla tanımlanan faaliyetlerinin takibi için gerekli görülen insan kaynaklarını ve çalışan yapısını ikame etmemesi gerektiğini varsayar.
6. Karşılıksızlık ilkesi, gönüllünün gönüllü çalışmasının icrası için ücret almamasını veya sübvansiyon veya bağış almamasını şart koşar.
7. Yakınsama ilkesi, gönüllünün eyleminin, teşvik eden kuruluşun kültürü ve kurumsal hedefleriyle uyumlaştırılmasını ifade eder.

Yukarıda belirtilen ilkeler ile gönüllülüğün sınırları, bir çerçevesi çizilmektedir. Dayanışma ilkesi toplumsal bir sorun ya da hakkın savunulması yönünde bütün vatandaşların alması gereken sorumluluğu ifade etmektedir. Bu ilke ile toplumsal bir sorunla mücadele eden ve ortaya çıkardığı sonuçların etkilerini azaltacak faaliyetlerin, toplumsal bir eylem olarak yerine getirildiği söylenmektedir. Katılım ilkesi ise bu kolektif eylemlerin teşvik edici bir kurum tarafından organize edilebileceğini ifade eder. İş birliği ilkesi, ortak eylem programları ile tarafların yani teşvik edici kuruluşlar, devlet ve gönüllüler arasında bir iş birliği olduğunu ve toplumsal sorunlar ile iş birliği içinde mücadele edildiği ifade edilir.

Tamamlayıcılık ilkesi ise çalışmamızda sıklıkla üzerinde durduğumuz işçi ve gönüllü arasındaki ayrım ile ilgilidir. Bu ilke ile gönüllülerin ister teşvik edici kurum ister devlette, iş ilişkisi ile çalışan bireylerin görevlerini ikame edici özelliğinin var olamayacağı ifade edilmiştir. Bu ilke ile gönüllülerin iş ilişkisi dışında yer alacağı ve kesin bir çizgi ile işçi ve kamu personellerinden ayrıldığını söylemek gerekir. Bu ilkenin paralelinde yer alan karşılıksızlık ilkesi ise tamamlayıcılık ilkesini destekleyici olarak gönüllülerin bir ücret karşılığı çalışmadıklarını ifade eder. Kamu ve destekleyici kuruluşun personeli olarak çalışan ve ücret alan çalışanları destekleyici ve tamamlayıcı bir yapının ifadesiyle; gönüllü çalışmanın var olan çalışma rejimlerinin dışında karşılıksız olarak yerine getirildiği ifade edilir. Son olarak yakınsama ilkesi ise destekleyici kuruluşun kültürü ile gönüllü arasında bir uyumun olacağına ilişkin ilkedir. Kuruluşun hedefleri paralelinde faaliyetlerde bulunan gönüllü, kurumun değerlerini ve hedeflerini benimseyen kişidir.

Portekiz Cumhuriyet Meclisi, 71/98 sayılı Kanun ile gönüllü haklarını da düzenlemiştir. Kanuna göre gönüllü hakları şunlardır:

- a) Gönüllülük çalışmalarını geliştirmek amacıyla başlangıç seviyesi ve sürekli eğitim programlarının erişimine sahip olmak.
- b) Gönüllü kimlik kartına sahip olmak.
- c) Zorunlu sosyal güvenlik rejimi kapsamına alınmaması hâlinde gönüllü sosyal güvenlik rejimine dahil olmak.
- d) Gönüllü çalışmalarını hijyen ve güvenlik koşullarında yürütmek.
- e) Destekleyici kuruluş tarafından çağrıldığında; yani acil görevlerin yerine getirilmesi, acil durumlarda, kamu felaketi veya benzeri durumlarda iş ilişkisi ile çalıştığı kurumda haklı nedenle devamsızlık hakkına sahip olmak.
- f) Gönüllü çalışmanın yerine getirilmesi sırasında bir kaza veya hastalık meydana gelmesi durumunda tazminat, sübvansiyon ve emekli maaşı ile yasal olarak tanımlanmış diğer yardımları almak.
- g) İş birliği yapılan kuruluşla karşılıklı ilişkilerini ve yapılacak gönüllü çalışmanın içeriğini, niteliğini ve süresini düzenleyen bir gönüllülük programı ve sözleşmesine sahip olmak.
- h) Teşvik eden kuruluşun gönüllü çalışmanın gelişimini etkileyen kararlarının hazırlanmasında söz sahibi olmak.

- i) Gönüllü olarak, ilgili mevzuatta belirlenen şartlar dahilinde toplu taşıma araçlarının kullanımına yönelik özel bir rejimden faydalanmak.
- j) Teşvik eden kuruluş tarafından programlanan bir faaliyetin gerçekleştirilmesinde gönüllü tarafından harcanan meblağlar, ertelenmemek ve usulüne uygun olarak gerekçelendirilmek kaydıyla, aynı kuruluş tarafından nihai olarak belirlenen sınırlar içinde geri ödenmesi.

Gönüllülerin haklarını genel esaslarla düzenleyen Kanun, çerçeve kanun olma özelliği ile yürürlüğe girdikten sonraki dönem için de yönlendirmeler içermektedir. Örneğin, gönüllü kimlik kartına sahip olmak ve toplu taşıma araçlarının kullanımına ilişkin düzenlemelerde gönüllülere tanınan haklara ilişkin özel düzenlemelerin yapılması gerekliliği öne sürülmüştür. İlgili maddenin c bendinde, zorunlu sosyal güvenlik rejimi kapsamına alınmaması hâlinde gönüllü sosyal güvenlik rejimine dahil olma hakkı ile gönüllülerin yeni bir rejim ile sigorta kapsamına alınması gerekliliği ifade edilmiştir. Buna paralel f bendinde gönüllü faaliyet sırasında gerçekleşebilecek bir kaza durumunda bu sigorta rejimine tabi olarak gönüllünün korunması amaçlanmaktadır.

Gönüllülere tanınan bu hakların geçerliliği boyutunda g bendinde bir sözleşme ile iş birliği yapılan kuruluş ile gönüllü arasında hukuki bir bağın varlığının gerekliliği ortaya koyulmuştur. İş ilişkisinde olduğu gibi gönüllülük ilişkisinde de bir sözleşme ile hukuki bir ilişkinin varlığını ortaya koymanın gerekliliği dikkat çeken bir noktadır. 7.md.nin 2 ve 3. bentlerinde ise acil durumlarda ortaya çıkan gönüllü faaliyetlerde, gönüllünün istihdam edildiği işyerindeki mazeretli devamsızlığının etkin hizmet süresi olarak dikkate alınacağı ve herhangi bir hak kaybından gönüllünün korunacağı hükmü düzenlenmiştir. Bu madde ile gönüllünün iş sözleşmesi ile çalıştığı kurumda herhangi bir menfaat kaybının önüne geçilmiş ve gönüllülük faaliyetlerini teşvik edici bir amaç olarak hüküm altına alınmıştır. Kanun gönüllülüğün tarafları arasında yararlanıcıları da zikrederek gönüllülüğün bütün taraflarını dile getiren yasal bir metin özelliği taşımaktadır. Bir gönüllünün kalitesi ile gönüllü faaliyetin yararlanıcısı arasındaki uyum ifade edilerek; toplumun değerlerinin korunmasının ve bu koruma biçiminin gönüllüler vasıtası ile icra edilebileceği ifade edilmiştir.

Kanunun 8.md.sinde gönüllünün görevleri ve sorumlulukları incelenmiş olup şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Yürüttüğü faaliyeti yöneten kurumun değer ve ilkelerine yani ondan yararlanan herkesin özel hayatına saygıya riayet etmek.
- b) İş birliği yaptığı kuruluşun ve ilgili program veya projelerin işleyişini düzenleyen kurallara riayet etmek.
- c) Özenli, tarafsız ve ortak hareket etmek.
- d) Gönüllü çalışmanın doğru gelişimini amaçlayan eğitim programlarına katılmak.
- e) Maddi kaynakların ve emrinde bulunan mal, ekipman ve gereçlerin uygun şekilde kullanılmasını sağlamak.
- f) Tercihlerine saygı duyarak ve teknik yönergelerini izleyerek, gönüllü faaliyeti yürüten kuruluşunun profesyonelleriyle iş birliği yapmak.
- g) Tanıtım kuruluşunun bilgisi ve ön izni olmadan temsilcilik görevini üstlenmemek.
- h) Destekleyici kuruluşla mutabık kalınan programa uygun olarak gönüllü çalışma uygulamasının düzenliliğini garanti etmek.
- i) Faaliyetlerini gerçekleştirirken bir gönüllü olarak kimliğini uygun şekilde kullanmak.

Böylelikle Kanunda gönüllülerin görevleri de düzenlenmiş olup gönüllülere bazı sorumluluklar yüklenmiştir. Gönüllülerin, gönüllü faaliyetlerde belirli kurallar çerçevesinde iş birliği içinde bulunduğu kuruluşun değer ve normlarına saygılı olma ve uyma yükümlülükleri vardır. Bu faaliyetlerde bulunmak ve katılım sağlamak için gerekli görülecek eğitimleri almak ve ekipmanları kullanmak ile yükümlüdürler. Bu maddelerden çıkarımla destekleyici kuruluşun da gönüllüye gerekli eğitimleri verme ve yine gerekli araç ve ekipmanı temin etme yükümlülüğünü doğurmaktadır. Herhangi bir kaza durumunda sorumluluğun destekleyici kuruluş ve gönüllü arasında taksimi noktasında; gerekli eğitimlerin verilmiş olması, gerekli önlemlerin alınmış olması ve araç, gereç ve ekipmanların temin edilmiş olması önemli bir belirleyici olacaktır.

Kanunun 9.md.sinde gönüllü ve destekleyici kuruluş arasında kurulacak ilişkinin şartları ve koşulları incelenmiştir. Bu madde ile gönüllülük sözleşmesinde yer alması gereken koşullar ve dikkat edilmesi gereken hususlar şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Gönüllü çalışmanın kapsamı, gönüllünün profiline ve teşvik eden kuruluş tarafından daha önce tanımlanan faaliyet alanlarına göre belirlenmelidir.

- b) Destekleyici kuruluş tarafından desteklenen faaliyetlere katılım kriterleri, bunlardan kaynaklanan işlevlerin tanımı, süreleri ve ayrılma biçimleri düzenlenmelidir.
- c) Gönüllü çalışma yapılması gereken mekanlarda yani ev, hastane ve cezaevleri gibi yerlere erişim koşulları hakkında bilgilendirme yapılmalıdır.
- d) Gönüllülere verilen görevlerin yerine getirilmesi, dahili bilgi ve rehberlik sistemleri vasıtasıyla sürdürülmelidir.
- e) Yapılan gönüllü çalışmaların sonuçlarının periyodik olarak değerlendirilmesi yapılmalıdır.
- f) Gönüllü çalışmanın uygun şekilde geliştirilmesini amaçlayan eğitim eylemlerinin gerçekleştirilmesi ve planlanması gerekmektedir.
- g) Gönüllünün tabi olduğu risklerin ve faaliyetinin ifası sırasında üçüncü şahıslara verebileceği zararların hukuki sorumluluk bakımından, uygulanabilir kurallar ile dikkate alınarak teminat altına alınmalıdır.
- h) Gönüllünün geliştirilecek programa katılımcı olarak tanımlanması ve katılımlarının belgelendirilmesi gerekir.
- i) Destekleyici kuruluş ile gönüllü arasındaki anlaşmazlıkları çözme yöntemi ve anlaşmazlıklardan doğacak sonuçların açıkça belirlenmesi gerekir.

Yukarıda sayılan maddelerden hareketle gönüllülüğe ilişkin çerçeve yasal düzenleme olarak 71/98 Sayılı Kanun, gönüllü ve destekleyici kuruluş arasında düzenlenecek gönüllülük sözleşmesinden doğan hak ve borçlara ilişkin hükümlere yer vermiştir. Kanunun diğer maddelerinde sıklıkla Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra hazırlanacak yönetmeliğe atıflar yapılmıştır. Yönetmelikle beraber hukuki olarak düzenlemenin tamamlanacağı ifade edilmiştir. Kanunun 10.md.sinde gönüllü çalışmanın askıya alınması ve durdurulması hükme bağlanmıştır. Gönüllü faaliyetlere ara vermek veya bu faaliyetlere katılımını durdurmak isteyen gönüllüler, mümkün olduğu kadar önceden faaliyeti düzenleyen kuruma bilgi vermelidir. Faaliyeti düzenleyen kuruluş ise kurumsal amaç veya uygulamalardaki değişikliğin haklı kıldığı hallerde gönüllünün iş birliğinden geçici veya kalıcı olarak vazgeçebilir. Gönüllünün, gönüllü programına ciddi şekilde zarar vermesi ve tekrar eden kurallara uymama davranışını sürdürmesi durumunda, tüm veya bazı faaliyet alanlarında gönüllünün iş birliğinin askıya alınmasına veya durdurulmasına karar verebilir.

Kanunun beşinci ve son bölümünde; Kanunun tam ve etkin bir şekilde uygulanması için gerekli koşulları, Kanunda belirtilen hakların gerçekleştirilmesine ilişkin koşulları belirleyerek, yönetmelikler vasıtası ile ayrıca detaylı bir düzenlemenin yapılması kararlaştırılmıştır. Hazırlanacak yönetmelikte gönüllülüğün yer aldığı her faaliyet ve sektörün özel yapısının da dikkate alınmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Özetle; Portekiz’de 71/98 Sayılı Kanun ile gönüllülük ve gönüllüye ilişkin bir tanımın yapılmış olduğunu, gönüllülerin hak ve ödevlerinin düzenlendiğini ve destekleyici kuruluşların ödev ve yükümlülüklerine ilişkin esasların ortaya konulduğunu söyleyebiliriz. Çerçeve bir yasal düzenleme olan bu Kanun, gönüllülüğün yaygınlaştırılmasını ve toplumun her kesimi tarafından ulaşılabilir olmasını teşvik edici hükümleri barındırmaktadır. Ayrıca, mevcut sosyal sigorta rejimi dışındaki bir rejim ile yeni bir sigorta kolunun düzenlenebileceği belirtilerek, gönüllülerin korunması amaçlanmaktadır.

Gönüllü faaliyetlerin yararlanıcıları bakımından Kanun, gönüllü faaliyetler için gerekli eğitim, araç ve gereçlerin sağlanması yönünde destekleyici kurumlara yükümlülükler öngörmüştür. Bilgi ve rehberlik sistemlerinin kurularak faaliyetlerin bunlara paralel ifa edilmesi amaçlanmaktadır. Yine yararlanıcıların sosyal faydalarını temin etmek adına gönüllü profiline uygun bireylerin faaliyetlere katılımının sağlanması amaçlanmaktadır. Kanunun 9.m.d.sinin g bendinde özellikle “gönüllünün tabi olduğu risklerin ve faaliyetinin ifası sırasında üçüncü şahıslara verebileceği zararların hukuki sorumluluk bakımından uygulanabilir kurallar dikkate alınarak teminat altına alınmalıdır” ibaresi ile yararlanıcılar ve gönüllülerin, gönüllü faaliyetlerden doğacak tehlike ve risklere karşı korunması teminat altına alınmıştır.

Kanunda karşılıksızlık ilkesi ile gönüllülüğün ücret dışı bir alanda yer aldığı hüküm altına alınmakla beraber, gönüllünün herhangi bir maddi menfaat gözetmeksizin gönüllü eylemi ifa edeceği, ancak ifa sırasında doğacak çeşitli masrafların karşılanmasının bir menfaat olarak değerlendirilmeyeceği kabul edilmiştir.

1.2. İTALYA “GÖNÜLLÜLÜK GENEL POLİTİKA KANUNU”

Kamu kurumları ile gönüllü kuruluşlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde kriter hükümlerin yer aldığı 1991 tarihli 266 Sayılı Gönüllülük Genel Politika Kanunu İtalya Temsilciler Meclisi ve Cumhuriyet Senatosu tarafından onaylanmış ve çıkarılmıştır. 266 Sayılı Kanun ile İtalya Federal Hükümeti ve özerk yönetimlerce gönüllülüğe ilişkin uyulması gereken genel kriterler düzenlenmiştir. Bu Kanun ile İtalya’da mülki idare ve yerel makamlar, gönüllülüğe ilişkin politikalar kapsamında çeşitli sorumluluklarla donatılmıştır. Ayrıca bu Kanun ile gönüllülüğü teşvik edici politikalar uygulanması maksadıyla bütçeden pay ayrılacağı hüküm altına alınmıştır¹⁴⁹.

Kanunun amaç ve hedefine ilişkin 1.md.sinde gönüllü çalışmanın toplumsal değeri ve amacı belirtilmiş, gelişiminin teşvik edileceği ve sosyal, kültürel hedeflere ulaşması için bireysel katkıları desteklediği ifade edilmiştir. Kanunun 2.md.sinde gönüllü faaliyetler, gönüllünün bağlı olduğu (dolaylı da olsa kâr amacı gütmeyen ve yalnızca dayanışma amacıyla kurulmuş olan) kuruluş aracılığıyla kişisel, gönüllü ve ücretsiz olarak gerçekleştirilen her türlü eylem olarak kabul edilmiştir. Bu tanım ile gönüllü faaliyetlerin ancak kâr amacı gütmeyen kuruluşlarca icra edileceği ve gönüllü eylemlerin maddi bir karşılığı olmasını reddedici yanına vurgu yapılmıştır. Her türlü eylem olarak ifade edilen gönüllü faaliyetlere herhangi bir sınırlama getirilmemiş olup geniş bir uygulama alanının olduğu yasa koyucu tarafından da vurgulanmış olmuştur.

Gönüllülüğün ücretsiz oluşuna ilişkin maddenin devam eden ikinci bendinde ise gönüllü çalışmalara, yararlanıcı tarafından bile olsa hiçbir şekilde ödeme yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Gönüllü, yalnızca bağlı olduğu kuruluş tarafından, kuruluşların kendileri tarafından belirlenen sınırlar dahilinde, faaliyet sırasında fiilen yaptığı harcamalar için geri ödeme alabilecektir. Gönüllülük rolü, her türlü işveren-çalışan veya serbest meslek ilişkisi veya gönüllünün ait olduğu kuruluştan gelir elde edilen diğer tüm ilişki türleriyle bağdaşmayacağı belirtilmiştir. Kanunun belirttiği şekilde, gönüllü ve işçi arasında kesin bir çizgi çizilmiş, gelir ifade eden ya da edecek her türlü ödemenin gönüllülük dışı olduğu vurgulanmıştır.

¹⁴⁹ Law 11 August 1991, No. 266 Italy, General Policy Law on Volunteerism, https://www.icnl.org/research/library/italy_volunteer/.

İlk iki maddede dikkat çekilen noktaları sıralamak gerekirse;

- Gönüllü faaliyetler bir kuruma bağlı olarak yapılabilir,
- Gönüllü faaliyetler ücret, gelir ve maddi menfaat içeren her şeyi reddeder,
- Gönüllü faaliyetlerin uygulama alanları çok geniştir,
- Gönüllülük, işçi-işveren ilişkisinin dışında bir anlam taşır.

266 Sayılı Gönüllülük Genel Politika Kanunu'nda üyelerinin önemli ölçüde kişisel, gönüllü ve ücretsiz hizmetlerinden yararlanan her kuruluş gönüllü kuruluş olarak kabul edilmektedir. Gönüllü kuruluşlar, dayanışma amaçlarına uygunluğu bozulmamak şartı ile amaçlarına ulaşmak için en uygun görülen yasal biçimi alabilirler. Kanun bu ifade ile gönüllü kuruluşları dernek, vakıf, STK gibi kurum biçimleri ile sınırlamamış, dayanışma amacını taşıyan her türlü organizasyon olarak geniş bir alan tanımıştır. Kanunun 4.md.sinde gönüllü kuruluşların, yalnızca düzenli çalışmaları veya gerçekleştirilen faaliyetin nitelikli veya uzmanlaşmış yönleri için gerekli olan sınırlar dahilinde işçi çalıştırabileceği veya serbest meslek hizmetlerinden yararlanabileceği ifade edilmiştir. İşçi çalıştıracak olan gönüllü kuruluşların böylece hangi durumlarda işçi çalıştırabileceği de Kanun ile hükme bağlanmıştır. Gönüllü kuruluşların düzenli çalışmaları için istihdam ettiği işçiler dışında kalan ve gönüllü olarak faaliyetlere katılım sağlayan gönüllüler, kurumun amaçları doğrultusunda çalışmaktadırlar.

Kanunun 4. maddesinde diğer ülke örneklerinde de ifade edilen gönüllülerin sigortalanması hakkında da hükümler bulunmaktadır. Bu maddeye göre, gönüllü kuruluşlar, gönüllü çalışma yürüten üyelerini kazalara, hastalıklara ve faaliyetin yerine getirilmesiyle ilgili üçüncü şahıs sorumluluklarına karşı sigortalamalıdır. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde çıkarılacak kararname ile poliçeler dahil olmak üzere basitleştirilmiş sigorta süreçlerinin belirlenmesi ve ilgili kontrollerin düzenlenmesi kabul edilmiştir. Bu hükümler ile İtalya'da gönüllülük sigorta sisteminin devreye gireceği ve basitçe süreçlerin işletileceği görülmektedir.

Kanunun 5,6 ve 7.md.lerinde gönüllü kuruluşların ekonomik kaynaklarından, kuruluş ve üye kayıtlarından, gönüllü ile kuruluş arasındaki anlaşmalardan bahsedilmektedir. Gönüllü kuruluşların ekonomik kaynakları; üyelere gelen katkılar, özel kişilerin katkıları, federal hükümetten, kamu makamlarından, uluslararası kuruluşlardan gelen katkılar, bağışlar, sözleşmelerden kaynaklanan geri ödemeler, ikincil

ticari ve kâr getiren faaliyetlerden elde edilen gelirler olarak sıralanmıştır. Yerel yönetimlerin bölgelerinde faaliyet gösteren gönüllü kuruluşlara ilişkin kayıt sicili oluşturmaları gerekmektedir. Sicile kayıt olmak, kamu yardımlarından yararlanmak, anlaşmalar yapmak ve vergi indirimlerinden yararlanmak için ön koşuldur. Yerel yönetimler tarafından gönüllü çalışma performansının devam ettiğini doğrulamak için kayıtların periyodik olarak gözden geçirilmesine ilişkin kriterler belirlenmiştir. Böylece üye ve faaliyet sayılarının kontrolü de amaçlanmıştır. Üye sözleşmesi yapan kuruluşların üye sözleşmelerini sicile kaydettirmesi teşvik edilmiştir. Gönüllülük sözleşmelerinde olması gereken kriterler kısaca şunlardır;

- En az altı aydır faaliyet gösteren gönüllü kuruluşlar sözleşme yapabilir.
- Sözleşmeler gönüllü kuruluşun faaliyetleriyle uyumlu maddeler içermelidir.
- Kaliteli hizmetin sağlanması için araçlar ve masrafların geri ödenmesi gibi prosedürler de düzenlenmelidir.
- Sözleşmeler, gönüllü ve yararlanıcıların hak ve haysiyetlerinin gözetilmesini garanti eden düzenlemeleri içermelidir.
- Sigorta teminatı sözleşmenin önemli bir parçasıdır ve ilgili masraflar anlaşma yapılan acentenin sorumluluğundadır.

Gönüllü kuruluşların yaptığı sözleşmeler her yıl Ulusal Gönüllülük Enstitüsüne gönderilmekte ve sicillerde tutulmaktadır. Gönüllü kuruluşlara yapılan yardımlar da bu bildirimlerle birlikte yapılarak, bağış yapanlara ilişkin vergi indirimleri hesaplarında kullanılmaktadır. Kanunun 8.md.sinde gönüllü kuruluşların faaliyetleri damga ve tescil vergilerinden istisna tutularak yasa koyucu tarafından gönüllü faaliyetlerin teşviki amaçlanmıştır. Yerel yönetimlerin ve özerk yönetimlerin bölgesel kanunlar ve düzenlemeler ile gönüllülüğü teşvik edici adımlar atması gerekliliği savunulmuştur. Kanun metninde özellikle gönüllü hizmetlerin inisiyatifinin korunması ve gelişiminin teşvik edilmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Kuruluşların takip edilmesi, sicil servislerinin oluşturulması, ekonomik değer ölçümlerinin yapılması tavsiye edilmiştir.

Kanunun 10. md.sinde özerk bölgelerin ve illerin yapacakları düzenlemeler ile örgütlenme özerkliğini ve gönüllü hizmetlerin inisiyatifini korumalı veya gelişimlerini teşvik etmeleri hüküm altına alınmıştır. Gönüllü çalışmanın amacına yönelik hizmetlerin, bölgeler ve özerk illerle anlaşması olan kamu yapı ve yapılarında yürütülmesi için

kuruluşların takip etmesi gereken usuller bu düzenlemelerde yer almalıdır. Kamu birimlerinin sicillerinde yer alan STK'ların faaliyet gösterdikleri sektör ve alanlara müdahale etmeleri incelenmiş olup, müdahale edilecek kuruluşların gereksinim ve kriterleri belirlenmiştir. Gönüllü hizmetler için verilecek teşvik, finansman desteği ve desteklerden yararlanma koşullarının bölgenin durumuna göre belirlenebileceği incelenmiştir. Yine aynı maddede gönüllülere yönelik eğitimlerin düzenlenmesi gerekliliği ve bazı periyotlarda tazeleme eğitimlerinin gerekliliği ortaya koyulmuştur.

266 Sayılı Gönüllülük Genel Politika Kanunu'nun 12. maddesinde Ulusal Gönüllülük Enstitüsü'nden bahsedilmektedir. Enstitü, Sosyal İşler Daire Başkanı veya temsilcisinin başkanlığını üstlendiği, en az altı bölgede faaliyet gösteren gönüllü kuruluş ve derneklerden on temsilci, iki danışman ve ana sendika kuruluşlarından katılan üç temsilciden oluşur. Enstitü, Başbakanlık Genel Sekreterliği tarafından sağlanan personel, kaynak ve hizmetleri kullanır ve aşağıdaki işlevleri yerine getirir;

- a) Gönüllü kuruluşların sayımını yapmak ve yaptıkları faaliyetlerle ilgili farkındalığı artırmak için adımlar atmak,
- b) İtalya'da ve yurtdışında araştırma ve çalışmaları teşvik etmek,
- c) Gönüllü çalışmanın desteklenmesi ve geliştirilmesine yardımcı olacak her türlü unsur sağlamak,
- d) Kanun uyarınca kayıtlarda yer alan gönüllü kuruluşlar tarafından formüle edilen deneysel projeleri onaylamak, yerel makamların da iş birliği ile sosyal acil durumlarla ilgilenmek ve ileri müdahale yöntemlerinin uygulanmasını teşvik etmek,
- e) Mevcut yasanın yetki alanına giren sektörlerdeki bilgisayarlaştırma ve veri bankası projeleri için destek ve profesyonel tavsiye sunmak,
- f) Gönüllülüğün durumu ve ulusal ve bölgesel düzenlemelerin uygulanması hakkında iki yılda bir rapor yayınlamak,
- g) Bölgelerin de iş birliği ile hizmet sunumuna yönelik eğitim ve tazeleme kursları düzenlemek,
- h) Periyodik bir haber bülteni yayınlayın ve gönüllü hizmetlerle ilgili haberleri yaymayı amaçlayan diğer girişimleri teşvik etmek,
- i) Her üç yılda bir ilgili tüm kuruluşların, grupların ve işçilerin katılacağı ulusal bir gönüllülük konferansı düzenlemek.

Yukarıdaki maddelerin mali olarak desteklenmesi sağlamak ve kapsamdaki projeleri desteklemek amacıyla Başbakanlık Sosyal İşler Daire Başkanlığı bünyesinde bir gönüllü hizmetler fonu kurulmuştur. Sivil savunma ve ikame toplum hizmetine ilişkin faaliyetler için uluslararası iş birliği faaliyetleri ile ilgili olarak, bu kanunda öngörülmemiş olan gönüllü hizmetler için yürürlükte olan düzenlemelere tabidir ibaresi ile kapsam dışında kalan gönüllülük biçimlerinin de bu kanun kapsamında değerlendirilmesi öngörülmüştür.

1.3.İSPANYA “GÖNÜLLÜLÜK KANUNU”

Gönüllü olacak kişilerin, kişisel ilgilerini, inançlarını, arzularını ve beklentilerini tanıyan bir yaklaşım ile hazırlanan 45/2015 sayılı Gönüllülük Kanunu, İspanya’da bu alanda düzenlenen ikinci kanun olma özelliği taşımaktadır¹⁵⁰. İlk kez 1996 tarihinde çıkarılan Gönüllülük Kanunu yaklaşık on yıl sonra bazı hükümleri korunurken yeni ve güncel maddeler ile ikinci kez düzenlenmiştir. Kanun metninin genel olarak gönüllülüğü teşvik edici detaylara sahip olduğu söylenebilir. Küçüklere ve yaşlılara ilişkin özel hükmü ile yaşam boyu gönüllülüğü teşvik etmektedir. Kısacası yeni yasal çerçeve, menşei, boyutu ve faaliyet alanı ne olursa olsun her tür kuruluşun, kapsamı ne olursa olsun tüm gönüllülerin bu çerçeve içinde kendilerini iyi hissetmelerini amaçlamaktadır. Bu Kanun, yardımlaşma ve katılımın boyutlarını gerekli dengeyle birleştiren, toplumu dönüştürme arzusundan vazgeçmeden ve sayıdan çok niteliğe odaklanan açık, katılımcı ve nesiller arası gönüllülüğü taahhüt etmektedir.

Kanun, sıfatsız iradi eylemi kapsamakta ve herhangi bir eylem alanını hariç tutmamaktadır. Özellikle son yıllarda anlamı pekişen Üçüncü Sektör, şirketler, üniversiteler veya kamu idareleri gibi diğer daha yenilikçi alanlarda da gönüllülüğün teşvik edilebilmesini destekleyen bir eylem yapısı kurgulanmıştır. Kanun son yıllarda değer verilen ve tanınan yeni gönüllülük biçimlerinin, küresel veya uzun vadeli programlara entegre edilmesini teşvik edici hükümler içermektedir.

Kanun hem gönüllü eylemden yararlananların hem de özel ve kamusal alandaki gönüllünün hak ve görevlerini düzenlemiştir. Gönüllü ile gönüllü kuruluş arasındaki

¹⁵⁰ Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, <https://www.boe.es/buscar/>, (2015).

ilişkilerin tanımlanması ve düzenlenmesi için temel araç olan kuruluş sözleşmesine özel bir önem verilmektedir. Gönüllülüğü ilgili hizmetlerin dışarıdan sağlanmasından veya diğer çalışma biçimlerinden katı şekilde ayırmak amaçlanmıştır.

Diğer ülke kanunlardan farklı olarak 45/2015 sayılı Gönüllülük Kanunu, özerk nitelikteki toplulukların mevzuatlarına ek niteliği taşımaktadır. Kanunun önsöz bölümünde; kanunun yetki dağılımını herhangi bir şekilde değiştirmeyi amaçlamadığı ancak farklı kamu idareleri arasında özellikle gönüllülüğün pekiştirilmesi ve geliştirilmesi konusunda bir iş birliği çerçevesi oluşturulması çağrısı vardır. Bu amaçla, tüm kamu idarelerinin varlık gösterdiği alanlardaki faaliyetleri bütünleştirmek amacıyla, ortak hareket etmeyi mümkün kılan araç ve ilişki sistemlerini kurmayı taahhüt etmektedir. Çalışma ve kamu istihdam mevzuatına uygun olarak ve toplu pazarlıkta üzerinde anlaşmaya varılan hususlara tam saygı duyarak, işçilerin başkaları adına veya kamu çalışanlarının gönüllü çalışmaya katılmasına olanak tanıyan çalışma süresinin uyarlanmasına yönelik mekanizmaları teşvik etmek kanunun amaçları arasındadır. Bu bağlamda, vatandaşların çalışma yükümlülüklerini gönüllü faaliyetleri ile uzlaştırmalarını kolaylaştıran mekanizmaların geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Gönüllü tarafından edinilen yeterliliklerin tanınması için nesnel bir sistemin getirilmesine de önem atfedilmiştir. Ayrıca bakanlıklar arası bir gönüllülük komisyonu ve gönüllülük için bir devlet gözlemevi düzenlemesinin yapılması gerekliliğini savunmaktadır. Mevcut gönüllü kuruluşların da Kanundan kaynaklanan yeni duruma uyarlanmasını teşvik etmektedir.

Kanunun diğer ülke kanunlarında yapılan gönüllü tanımı ve düzenlemeleri arasındaki benzerlik ve farklarını ortaya koyabilmek için bazı maddelerini kısaca incelemek gerekmektedir. Kanunun amacı 1.md.sinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- a) Vatandaşların gönüllü kuruluşlar aracılığıyla, devlet sınırları içinde ve dışında ve gönüllülüğün değer ve ilkelerine uygun olarak yürütülen gönüllü eylemlere ortak katılımını teşvik etmek ve kolaylaştırmak.
- b) Gönüllülerin karşılaması gereken gereklilikleri ve gönüllü kuruluşlarla ve gönüllü eylemlerin alıcılarıyla olan ilişkilerinin yasal rejimini belirlemek.
- c) Kamu idarelerinin yetkileri dahilinde anayasa ve özerklik tüzükleri çerçevesinde gönüllülük konularında yapabilecekleri iş birliğini açıklamak.

- d) Genel devlet idaresinin gönüllülük alanındaki yetkileri kapsamında görevlerini belirlemektir.

“Devlet sınırları içinde ve dışında” ifadesi ile Kanunun yetki alanının ülke sınırları ile sınırlı olmadığı ifade edilmiştir. Böylelikle oluşturulacak yasal rejimin uluslararası uyumluluğu da önem kazanmaktadır. Kanunun 2.md.sinde ise kapsamının gönüllüler, alıcılar ve gönüllü kuruluşlar için geçerli olacağı hüküm altına alınmıştır.

Kanuna göre gönüllülük veya gönüllülük faaliyetleri;

- Dayanışmacı bir karaktere sahip olmaları.
- Gerçekleşmesinin, şahsi bir yükümlülük veya kanuni bir görevden kaynaklanmadan, serbest olması ve gönüllü olarak üstlenilmiş olması.
- Gönüllü eylemin yerine getirilmesinin neden olduğu geri ödenebilir masrafların ödenmesi saklı kalmak üzere ekonomik veya maddi bir karşılık olmaksızın gerçekleştirilmesi.
- Belirli programlara uygun olarak gönüllü kuruluşlar aracılığıyla yürütülmesi.
- Genel olarak toplumun yaşam kalitesini iyileştirmek ve çevreyi korumak gibi konular dahil olmak üzere toplumsal fayda sağlaması.

şartlarını karşılayan, gerçek kişiler tarafından gerçekleştirilen genel çıkar faaliyetleri bütünü olarak ifade edilmiştir. 3.md.nin üçüncü bendinde ise gönüllü faaliyet olarak kabul edilmeyen durumlar sıralanmıştır. Bunlar;

- Gönüllü kuruluşlar dışında sağlanan, izole veya düzensiz, periyodik olamayan faaliyetler.
- Ailevi nedenlerle, dostluk veya iyi komşuluk nedeniyle yürütülen faaliyetler.
- Ekonomik veya maddi bir karşılık ile emek, resmi, ticari veya diğer herhangi bir ilişki dolayısıyla yürütülen faaliyetler.
- İstihdamı teşvik etmek için çeşitli alanlarda yürütülen sosyal iş birliği çalışmaları.
- Temel amacı eğitim olan hizmet veya benzeri faaliyetler içeren veya içermeyen burs ve yardımlar.
- Şirketlerde veya iş gruplarında işgücü dışı stajlar ve harici akademik stajlardır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilen ve gönüllü kuruluşlarda gönüllülerin fiziksel olarak bulunmasını gerektirmeyen hususlar dahil olmak üzere;

küresel veya uzun vadeli programlara entegre edilmeden, somut ve spesifik eylemlerin gerçekleştirilmesine dönüşen gönüllü faaliyetler, bir gönüllü kuruluş aracılığıyla yürütüldüğü sürece gönüllü faaliyet olarak kabul edilecektir.

Kanunun 4.md.sinde ise güncel problemlerin çözümü ve gönüllü çalışmayı korumaya yönelik iki hükme yer verilmiştir. İncelediğimiz diğer kanunlardan ayrı olarak bu Kanunda yer alan hükme göre; gönüllü faaliyetlerin gerçekleştirilmesi iş sözleşmesinin feshi için gerekçe teşkil etmeyecektir. Kanunun gönüllüyü iş güvencesi konusunda koruması sağlanmıştır. Bu hüküm ile gönüllülüğün bir hak olarak değerlendirildiğini ifade etmek yerinde olacaktır. Aynı maddenin ikinci bendinde ise gönüllü faaliyetlerin yürütülmesi, kamu idarelerinin yasal olarak sağlamakla yükümlü olduğu işlevlerin yerine getirilmesinde veya kamu hizmetlerinin sağlanmasında kamu idarelerinin yerini alamaz ve sorumluluklarından kaçmalarını destekleyici bir durum oluşturamaz. Bu hüküm ile de devletin görevleri arasında yer alan çeşitli hizmetlerin gönüllüler tarafından yerine getirilmesi, kamunun bu görevini ve sorumluluğunu ortadan kaldırmadığı anlamına gelmektedir. Gönüllü kuruluşların faaliyetleri kamu hizmetleri gibi toplumsal fayda yaratsa da devletin kamu hizmetlerini yapmasına engel olamaz ve yerine geçemez. Ancak kamu hizmetlerini destekleyici nitelikler taşıdığı söylenebilir.

Kanunun 5,6,9,10 ve 11.md.lerinde yer alan hükümlerde gönüllülüğün geniş bir perspektifte ele alındığı faaliyet alanları ve boyutları açıklanmıştır. Kanunda sayılan gönüllü faaliyet alanları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

- a) Sosyal gönüllülük, daha iyi bir yaşam kalitesi, sosyal uyum ve adalet elde etmek için ihlal, yoksunluk, hak veya fırsat eksikliği durumları karşısında sosyal tepkileri içerir.
- b) İnsanoğlunun çevre üzerindeki olumsuz etkisini azaltmayı ve mevcut doğal mirasın, hayvan ve bitki türlerinin, ekosistemlerin ve doğal kaynakların değerini artırmayı amaçlayan çevre gönüllülüğü de bu faaliyet alanı içindedir.
- c) Tüm insanların kültürel entegrasyonu, kültürel kimliğin geliştirilmesi ve korunması, kültürel mirasın savunulması ve toplumun kültürel yaşamına katılım içerir.

- d) Vatandaşlık ve sosyal uyuma katkıda bulunan, gönüllülük değerlerini sporun doğasına yansıtan ve toplumu spora teşvik etme konusunda sağlam bir kararlılığa sahip olan spor gönüllülüğü bu alanın içindedir.
- e) Eğitim sisteminde ve toplumda müfredat dışı ve tamamlayıcı faaliyetler yürütme olanaklarını geliştiren, özellikle de ekonomik farklılıklar nedeniyle öğrenciler arasında var olabilecek eşitsizliklerin telafi edilmesine katkıda bulunan eğitim gönüllülüğü bu alanın içindedir.
- f) Sağlığın geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi, rehabilitasyon ve sosyal bakımın bir araya getirildiği, bir bütün olarak topluma veya dezavantajlı gruplara yönelik sağlık gönüllülüğü bu alanın içindedir.
- g) Yaygın eğitim alanında gönüllü eylemin ilke ve değerleri konusunda eğitim veren ve farkındalık yaratan boş zaman ve serbest zaman gönüllülüğü bu alanın içindedir.
- h) Yaşam alanlarında sorunları çözmek ve daha iyi bir yaşam kalitesi talep etmek için daha fazla karar verme gücü ve inisiyatifle katılımı teşvik eden toplum gönüllülüğü bu alanın içindedir.
- i) Toplumsal sorunlara ilişkin olaylara karşı düzenlenen eylemlerde, ciddi risk, felaket veya kamu felaketi durumlarında vatandaşların haklarına ve kazanımlarına hâlel getirmeksizin, karşı toplumsal tepkiye vatandaş katılımının bir ifadesi ve etkili bir aracı olarak geliştirilen faaliyetleri içerir.

Kanunda geniş bir bakış açısıyla ele alınan gönüllülük faaliyetlerinin farklı eylem alanlarında tamamlayıcı eylemler içermesi, kişinin toplumla ilişkisini geliştirmeye katkı sağlayan eleştirel bir farkındalık içermesi, bireylerde kişisel tutumları geliştirmesi, pedagojik ve sosyal farkındalık içermesi gibi boyutların gönüllülüğe özgü olduğu kabul edilmektedir.

Gönüllülüğün birçok parametresi hakkında hükümler bulunan Kanunda gönüllü programlarında olması gereken asgari koşullara da yer verilmiştir. Bu koşullar arasında programdan sorumlu kişinin kimliği, önerilen amaç ve hedefler, programın içeriği ve uygulanacağı bölgenin kapsamı, gerekli gönüllü sayısı, programı gerçekleştirmek için gereken araçlar ve kaynaklar, kontrol, izleme ve değerlendirme mekanizmaları sayılabilir. Bu asgari şartları taşıyan gönüllülük programları devlet tarafından finanse edildiği durumlarda ek içerikler de talep edilebilmektedir.

Gönüllü olabilmek için 18 yaşından küçük kişilerin ebeveynlerinin, vasilerinin veya yasal temsilcilerinin onayını almaları gerekmektedir. Ancak, ebeveynlerinin, vasilerinin veya yasal temsilcilerinin açık onayını alan 16 yaşından küçükler ve 12 yaşından büyükler de gönüllü faaliyetlerde gelişimlerine ve bütünsel eğitimlerine zarar verip vermediği değerlendirilerek gönüllü olabileceklerdir.

Çalışanlar ve kamu görevlilerinin gönüllü olması ile ilgili hükümde mesai saatleri dışında gönüllü faaliyetlerde bulunabilecekleri ifade edilmiştir. Bu hüküm ve fesih yasağı hükmünün birlikte yorumlanması ile mesai saatleri dışında gönüllülük faaliyetlerinde bulunan kişiler bu nedenden ötürü işten çıkarılamaz. Kanunun 10.md.sinde gönüllülerin hakları şu şekilde sıralanmıştır:

- a) Görevlerini yerine getirirken düzenli bilgi, rehberlik ve destek almanın yanı sıra kendilerine tevdi edilen görevlerin yerine getirilmesi için gerekli maddi araçları talep etme hakları vardır.
- b) Masrafları gönüllü kuruluş tarafından karşılanmak ve kişisel ihtiyaçlara göre uyarlanmak üzere faaliyetlerin doğru bir şekilde yürütülmesi için gerekli eğitim hakları vardır.
- c) Ayrımcılık yapılmaksızın eşit muamele görme hakları vardır.
- d) Tüzüklerine veya uygulama kurallarına uygun olarak programların veya projelerin hazırlanması, tasarlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi ve bunların izin verdiği ölçüde gönüllü kuruluşun yönetiminde ve idaresinde yer alma hakları vardır.
- e) Masrafları gönüllü kuruluşa ait olmak üzere, doğrudan gönüllü faaliyetten kaynaklanan kaza ve hastalık risklerine ve sektörel mevzuatın gerektirdiği durumlarda hukuki sorumluluğa karşı sigorta veya başka bir mali teminat yoluyla güvence altına alınma hakları vardır.
- f) Kuruluş sözleşmesinin hükümlerine uygun olarak ve yürüttükleri gönüllü faaliyetin kapsamı dikkate alınarak, faaliyetlerini yerine getirirken yaptıkları masraflar için gönüllü kuruluş tarafından geri ödeme alma hakları vardır.
- g) Gönüllü olarak statülerini tanımlayan ve katıldıkları gönüllü kuruluşu belirten bir akreditasyona sahip olma hakları vardır.

- h) Gönüllü kuruluşundan katkılarının sosyal değeri için ve gönüllü çalışmaları sonucunda edindikleri yetkinlikler, beceriler ve yetenekler için takdir alma hakları vardır.
- i) Kişisel verilerinin Kanun hükümlerine uygun olarak işleneceğini ve korunacağını teminat altına alma hakları vardır.
- j) Gönüllülük sözleşmesinde belirlenen şartlar altında gönüllü olarak faaliyetlerini yürütmeyi bırakma hakkına sahiptirler.

Gönüllü ile gönüllü kuruluş arasındaki ilişki, her zaman görev ve sorumlulukların tanımlandığı gönüllülük sözleşmesinin imzalanmasıyla kurulacaktır. Bu sözleşme kapsamında çeşitli taahhütlerin verildiğini söylemek gerekir. Gönüllü faaliyetlerde oluşabilecek ekonomik bir tazminatın sorumluluğu, alınan bilgilerin gizliliğinin sağlanması, verilen talimatlara uyulması, gönüllü kuruluşun itibarının korunması gibi konular bu sözleşmelerde düzenlenebilecektir. Gönüllülük sözleşmesinde olması gereken asgari koşullar kısaca aşağıda özetlenmiştir.

- a) Taraflarca uyulması gereken haklar ve görevler dizisi,
- b) Gönüllünün yapmayı kabul ettiği görevlerin, faaliyetlerin süresi,
- c) Gönüllü faaliyetlere katılan kuruluşun maaşlı işçilerinin veya yetkililerinin müdahalesini düzenleyecek kurallar,
- d) Gönüllü faaliyetlerden kaynaklanan gönüllülere ödenmesi gereken giderler sistemi,
- e) Eğitim ve seyahat programlarının takip sistemi,
- f) Gönüllüler ve gönüllü kuruluş arasındaki çatışmaları çözme rejimi.

Kanununda gönüllü kuruluşlar, faaliyette bulunduğu ülkenin yetkili siciline kayıtlı olan, kâr amacı bulunmayan, gönüllü üyelere sahip olan, gönüllü eylemin değer ve ilkelerine saygı duyan kamu yararına yönelik faaliyetler yürütmek için örgütlenmiş kurumlar olarak tanımlanmıştır. Kanun ile gönüllü kuruluşlara çeşitli sorumluluklar yüklenmiştir. Bunlar;

- İlgili mevzuata uygun olarak kendi iç işleyiş kurallarını hazırlamak,
- Doğrudan gönüllü faaliyetten kaynaklanan kaza ve hastalık risklerini kapsayan bir sigorta poliçesi veya başka bir mali teminat taahhüt etmek,

- Gönüllülerin görevlerini yerine getirmeleri için gerekli maddi araçları sağlamak ve düzenli olarak temel ve özel eğitimleri vermek,
- Gönüllülerin gönüllü kuruluşun yönetim ve karar alma süreçlerine katılımını kolaylaştırmak ve
- Yürütülen faaliyetlerde süreyi gösteren bir sertifika vermek bunlardan bazılarıdır.

Ayrıca Kanunda kamu idareleri gibi yerel kuruluşların gönüllülüğün geliştirilmesi konusunda iş birliği içerisinde olmaları ve özel şirketlerin de gönüllülüğü teşvik etmesi yönünde hükümler bulunmaktadır. Şirketler, gönüllü kuruluşlar tarafından desteklenen programlara özgürce ve gönüllü olarak katılmaya karar veren çalışanlarını teşvik ederek bu iş birliğini gerçekleştirebilir. Ayrıca üniversiteler, gönüllülük etrafında her düzeyde öğretim ve araştırmayı teşvik ederek bu amaçla kamu idareleri ve diğer kamu veya özel kurum ve kuruluşlarla iş birliği anlaşmaları imzalayabilir ve bunlar karşılığında üniversitelerden ders, çalışma, inceleme ve araştırma talebinde bulunabilirler. Akademisyenlerin gönüllülük programlarına katılımı ücretsiz ve gönüllü olacak olup, idarenin kanunen sağlamakla yükümlü olduğu görev veya kamu hizmetlerinde ikamesi anlamına gelmeyecektir.

2. GÖNÜLLÜLÜK ÜZERİNE TÜRKİYE İÇİN BİR DÜZENLEME ÖNERİSİ

Gönüllülük üzerine değişik ülkelerde uluslararası kurumların inisiyatifi ile çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin çarpık yapısı ve birbirleri arasındaki farklılıkların varlığı; gönüllülüğün çok farklı alanlarda çok çeşitli faaliyetler içerdiğinin göstergesidir. Ülkelerin kültürel yapıları ve gönüllü faaliyetlere yükledikleri anlam da bu çeşitliliği oluşturan temel değişken olmuştur. Ülkelerin farklı içeriklere sahip hukuki düzenlemeler yapması; ülkelerin anayasalarından, mevcut yasal düzenlemelerinden, STK'nın yapısından, gönüllü faaliyet biçimlerinden ve gönüllülüğün önemine ilişkin tutumlardan dolayıdır. Farklılıklar göz önünde tutularak her ülkenin kendi kültür, yapı ve değerlerine göre gönüllülüğü hukuki bir zeminde incelemesi doğaldır.

Gönüllü, gönüllülük ve gönüllü çalışmaya ilişkin yasal bir düzenleme hazırlanmadan bu alanda bir çerçeve, somut yaptırım ve teşviklerin bulunabileceğinden bahsedilemeyecektir. Sosyal bir etkileşimin olduğu gönüllülük faaliyetlerinin çıktısı toplumsal fayda olduğundan, bu alanın hukuki olarak tanımlanması ve desteklenmesi gerekir. Bu alanda hukuki bir düzenleme hazırlanırken STK, gönüllüler, faydalanıcılar ve

devletin görüşlerine ve önerilerine başvurulmalıdır. Gönüllülük üzerine hukuki düzenlemelere sahip ülkelerin mevzuatları göz önüne alındığında gönüllü tanımının yapılması, gönüllü faaliyetin yürütümünü destekleyen ve sürdüren kuruluşların tanımlanması, gönüllü ve kurumların hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi gerektiğinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu düzenlemelerin özünde gönüllülüğün teşvik edilmesi, gönüllü faaliyetlerin arttırılması ve gönüllülerin yasal olarak korunması bulunmaktadır. Gönüllü faaliyetlerin teşvik edilip bu alandaki toplumsal faydanın artması amaçlanırken, yasal düzenlemelerin bazı kısıtlayıcı sonuçlarının olabileceği de göz önünde tutulmalıdır. Çeşitlilik içeren gönüllü faaliyetlerin tamamını kapsayacak ve kısıtlanmasını engelleyecek hukuki düzenlemeler tercih edilmeli ve uygulanmalıdır.

Gönüllülüğe ilişkin genel prensipleri ve tarafların sorumlulukları ile haklarını içeren bir çerçeve düzenlemenin varlığı, kayıt dışı gönüllülük faaliyetlerinin de kapsama alınmasını sağlayacaktır. Ayrıca devletin gönüllülük alanını desteklemesi ve teşvikler ile geniş kesimleri gönüllü faaliyetlere yönlendirmesi, STK'nın çabalarını da verimli kılacaktır. STK ile gönüllüler arasındaki ilişkilerin açıkça tanımlandığı ve süreçlerin belirlendiği bir düzenleme bu alandaki muğlaklıkları da giderecektir. Gönüllülerin özel durumlarının da dikkate alınarak yapılacağı koruyucu ve kapsayıcı bir düzenleme, STK ile gönüllüler arasındaki ilişkiyi izlenebilir kılacaktır. İzlenebilirliğin çıktısı olarak sayısal verilerin ortaya konması, toplumsal faydayı maksimize etme yönünde atılacak adımlara yön gösterebilir. Bu doğrultuda gönüllülüğün en geniş kesimlere kadar uzanan, temel ilke ve değerlerinin ulusal bir düzenleme ile ele alınması gerekmektedir.

2.1. GÖNÜLLÜLÜK STATÜSÜNÜN DÜZENLENMESİ

Çeşitlilik ve çok yönlü olan gönüllü faaliyetlerin kapsamı STK, kamu kurumları, sosyal birliktelikler ve bireysel girişimleri de içine alabildiğinden oldukça geniştir. Gönüllülüğün birçok formunun olması yasal bir düzenleme ile çerçevelendirilmesine engel değildir. Ancak yasal düzenleme hazırlanırken gönüllülüğün bütün formlarının kapsama alınması önemli bir kriterdir¹⁵¹. Yapısı gereği gönüllülük, kurumsal olmayan bireysel gönüllülük biçimlerini de içerir. Özü itibari ile bireylerin içtenlikle, özgür bir

¹⁵¹ Doğan Yenisey, Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, s. 80.

biçimde ve maddi bir beklenti olmaksızın katıldıkları ya da bireysel olarak harekete geçtikleri gönüllülük, bu faaliyetlerin tamamını kapsamalıdır.

Bütün gönüllülük formlarını kapsayacak olan bir gönüllü statüsünün oluşturulması, faaliyetlerin planlanması ve düzenlenmesinde meydana gelecek durumların çözümlerini kolay kılacaktır. Bu doğrultuda gönüllülüğü resmi ve gayri resmi olarak ayırmak ve bu ayırım çerçevesinde düzenlemelere yer verilmesi yerinde olacaktır. Resmi gönüllülük biçimlerinin incelenmesi ve özellikle gönüllü çalıştıran STK'nın bu kapsamda değerlendirilmesinden sonra tarafların sorumlulukları belirginleşecektir. Gayri resmi gönüllülükte ise bireylerin bireysel çaba ve uğraşları ile yerine getirdikleri faaliyetler gönüllülük kapsamına alınıp gönüllünün ve yararlanıcıların hakları ve menfaatleri korunabilecektir. Gönüllü katılımlı faaliyet gösteren kuruluşların, gönüllülere ilişkin sorumluluklarının tespiti veya bireysel olarak yapılan gayri resmi kalıptaki gönüllülüğün kriterleri, ancak tanımı yapılmış bir gönüllü statüsünün varlığı ile sağlanabilir.

Çeşitliliği ve motivasyonlardaki farklılıklardan ötürü gönüllü kavramı kolayca tanımlanamayan bir kavramdır. Yapılacak tanımda farklı gönüllülük biçimleri göz önüne alınmalı ve tanım dışında kalan bireylerin gönüllü olmalarını kısıtlayıcı hükümler bulunmamalıdır. Bu doğrultuda gönüllü tanımına ilişkin temel ve olmazsa olmaz kriterler belirlenip bu çerçevede bir tanımın yapılması gerekir. İstihdam ve gönüllülük ilişkisi arasındaki farkların kesin olarak ayrılması ise bu ayırımın muğlaklığından doğacak uyuşmazlıkları engelleyecektir. Mevzuatımızda yer alan mevcut gönüllülük biçimlerini içeren ve çerçevesi oluşturulduktan sonra diğer gönüllülük biçimlerini de kapsayacak olan düzenlemelerin yapılması, bu alandaki tutarlılığı arttıracaktır. Başta ILO olmak üzere BM ve Avrupa Parlamento'sunun yapmış olduğu tanımların çeşitli ülkelerin mevzuatlarında yansımaları görülmüştür. Bu tanımlar ve gönüllülüğün özü dikkate alındığında, hiçbir gönüllülük formunu dışarıda bırakmayan bir gönüllülük tanımında olması gereken üç unsur bulunmaktadır¹⁵². Bunlardan ilki gönüllülüğün toplumsal fayda

¹⁵² ILO, *Manual on the Measurement of Volunteer Work*, s. 11; *Handbook of National Accounting, Non-Profit Institutions System of National Accounts Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*, New York: United Nations, 2003, s. 200; The European Parliament, *Volunteering and Voluntary Activity in Europe*, (2013).

içermesidir. Toplumsal fayda unsurunun temelinde gönüllü faaliyetten yararlanan, fayda gören ve etkilenen tarafın, gönüllünün dışında bir başkası olmasıdır.

Gönüllülük başka bir kişi, grup veya kuruluşa fayda sağlamak için zamanın ücretsiz olarak verildiği herhangi bir faaliyet olarak ifade edilebilir¹⁵³. Bir başka birey, topluluk, dernek, örgüt ya da devlet gönüllülerin faaliyetlerinden yararlanabilir. Eğitim, doğayı koruma, sağlık, sivil savunma, bakım hizmetleri ve sosyal hizmetler gibi birçok alandaki faaliyeti kapsayan gönüllülük, toplumsal fayda sağlamayı amaç edinmelidir. Bu çok çeşitli alanlarda hizmet veren kâr amacı güden kuruluşların aksine gönüllü emeğini maddi bir karşılık beklemezsiniz toplumsal fayda amacıyla sunan kişidir.

Toplumsal fayda amacıyla donatılmış gönüllü faaliyetlere hiçbir kesimin ya da grubun katılımı engellenmemelidir. Topluma yarar sağlayacak her türlü faaliyete toplumun her kesiminden katılım sağlanmalıdır. Gönüllüler, arabulucu ve bilgi aracısı rolünü oynarlar. Marjinal grupların genellikle erişilmesi zor olan yüksek bürokratik süreçlerde gezinmelerine ve devlet yetkililerinden hizmet almalarına yardımcı olurlar¹⁵⁴. Bu nedenle kâr amacı güden kuruluşların da topluma fayda sağlayacak faaliyetlere gönüllülük esaslı katılımı sınırlandırılmaz. Burada nihai amacın toplumsal fayda olması ve karşılık beklemezsiniz faaliyette bulunulması önemlidir.

Gönüllü tanımının içermesi gereken diğer unsur ise maddi bir karşılık beklentisini içermemesidir. Bir ücret beklemezsiniz yürütülen gönüllü faaliyetlerde, gönüllü kuruluşların ücretli çalışanları da yer alabilir. Ancak gönüllü faaliyetlerde bulunmaları onların işçi statülerini etkilemez. Bu doğrultuda hukuki niteliği ne olursa olsun maddi bir menfaat içeren faaliyetler gönüllülük olarak nitelendirilemez. Maddi menfaat içeren faaliyetlere katılım gösteren bireyler ise bu katılımlarından ötürü gönüllü statüsüne dahil olamazlar. Bireyler gönüllülük faaliyetlerine katılmaktan bazı faydalar sağlasalar da elde edilen ödül verilen hizmetin zaman, çaba ve bazen para açısından maliyetinden daha azdır. Bu kriter, gönüllülerin kendilerinin yaptığı seyahat masraflarının geri ödenmesini veya bir spor ya da kültürel etkinliğe bilet gibi sembolik ve maddi ödüller almasını engellemez.

¹⁵³ Wilson, “Volunteering”, s. 215.

¹⁵⁴ Report, “Volunteerism: Building equal and inclusive societies”, s. 81.

Üçüncü ve son olarak gönüllü tanımı içinde yer alması gereken diğer unsur ise özgür iradedir. Bireyler gönüllü olup olmamaya dair alacakları kararlarda özgürdür. Gönüllü faaliyetlerin karakteristik özelliği herhangi bir zorlama ve yükümlülük olmaksızın yerine getirilmeleridir. Bireyler açısından değerlendirildiğinde, bir gönüllü faaliyete katılma kararı özgürce alınsa da faaliyeti düzenleyen kuruluşun kurallarına uyma davranışı sergilemeleri beklenir. Gönüllü ile gönüllü kuruluş arasındaki ilişki bireylerin gönüllü statüsünü kazanmaları ile başlamaktadır. Bu ilişki çerçevesinde gönüllülerin kuruluşun norm ve değerleri dışına çıkan eylemlerinde karşılaşacakları yaptırım, kuruluşa olan üyeliklerinin iptali olabilir. Gönüllüler, özgür olarak katıldıkları gönüllü faaliyetlerden istedikleri zaman ayrılabilmelidirler. Gönüllülük statüsünü kazanma sürecindeki özgür irade yaklaşımı bu statü dışına çıkarken de geçerliliğini sürdürmelidir. Özgür iradenin gereği olarak ortaya çıkan durum da, gönüllülerin gerçek kişi olacağı anlamını doğurur. Gönüllünün emeğini toplum yararına özgürce sunan gerçek kişi olduğu, tüzel kişilerin yapıları nedeniyle gönüllü olamayacağı kabul edilmektedir.

Gönüllülüğün bu üç unsurunu içinde barındıran ve bütün gönüllülük türlerini içine alan bir gönüllü tanımının yapılması tarafların statülerine ilişkin muğlaklığı ortadan kaldıracaktır. Gönüllü ve gönüllülük tanımı yapılırken bireylerin emek ve bilgilerini başkalarının yararına sunmaları anlaşılmalıdır. Bu nedenle bağış niteliği taşıyan yardımlar gönüllülük olarak nitelendirilemez. Hayırseverlik olarak nitelendirilebilecek bağış ve yardımlar gönüllü faaliyetlerin kapsamı dışındadır.

Gönüllülüğün unsurları ve özü dikkate alındığında gönüllü, toplumsal fayda amacı ve kapsamına uygun olarak, kendi özgür irade ve yetenekleri doğrultusunda bireysel ya da bir kuruluşun aracılığı ile zaman ve emeğini ücretsiz ve maddi bir karşılık beklemeeksizin sunan gerçek kişidir.

Mevzuatımızda yer alan gönüllülük türlerinin bu tanım ekseninde yeniden şekillendirilerek çerçeve bir hukuki metnin oluşturulması, gönüllü haklarının düzenlenmesi, gönüllü kuruluşlarının sorumluluklarının düzenlenmesi ve yararlanıcıların kamu otoritesi tarafından korunması önemlidir. Gönüllülük bir kamu görevi değildir. Bu sebeple devletin sorumluluğunu ikame etmek yerine, kamuyu sorumluluklarını yerine getirmesinde destekleyen bir yapının tesis edilmesi önemlidir.

2.2. GÖNÜLLÜLÜK İÇİN ÇERÇEVE BİR DÜZENLEME İHTİYACI

Gönüllülüğe ilişkin politikaların geliştirilmesi ve gelişiminin sağlanmasına yönelik yasal metinlerin çeşitliliği ve birbirinden farklı yapıları bulunmaktadır. Bu çeşitlilik sonucu ortaya çıkan uyuşmazlıklar genel itibari ile gönüllülüğün kapsamına girmeyen çeşitli çalışma biçimlerinin gönüllülük faaliyetleri olarak değerlendirilmesine zemin hazırlamaktadır. Çerçeve bir yasal düzenleme hazırlanırken gönüllülük ruhunu zedeleyici unsurlardan arındırılmış ve bütün gönüllülük biçimlerini kapsayan bir düzenleme olması gerekliliği, bu çerçeve yasal metnin hazırlanmasını zorlaştırmaktadır. Ancak titizlikle hazırlanması durumunda, gönüllü ve gönüllülerin katıldıkları faaliyetlerin sahip olduğu güncel sorunlar ortadan kalkacaktır.

Yasal düzenleme ile gönüllünün tanımının yapılması, gönüllü ve yararlanıcıların hakları, faaliyetleri gerçekleştiren kuruluşların hak ve ödevleri somut bir biçimde ele alınabilir. Başta Avrupa Birliği ülkeleri olmak üzere birçok ülkenin bu alanı regüle etmiş olması, gönüllülerin hak ve menfaatlerinin korunmasının önemini ortaya koymaktadır. Gönüllü faaliyetlerin toplumsal katkılarının yadsınamaz olduğu günümüzde, bu faaliyetler sonucu ortaya çıkan ekonomik değer tespit edilemese de oldukça yüksektir. Gönüllülük faaliyetlerinin ölçülebilmesi ve katkılarının değerlendirilebilmesi için çerçeve bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir. Yasal düzenlemenin amaçları arasında, uygulamada karşılaşılan önemli bir sorun olan işçi ve gönüllü arasındaki farkların ortaya konulması mutlaka yer almalıdır. Hizmet tespiti davaları ile görülen uyuşmazlıkların giderilmesi ve sonraki dönemlerde ortaya çıkabilecek olası sorunların çözümü için yön gösterici nitelik taşımalıdır.

Gönüllü faaliyetlerin teşvik edilmesine dönük kamu ve STK arasındaki iş birlikleri yöntemlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Devletin sağlayacağı teşviklerin STK ve diğer kesimler tarafından farklı maksatlar ile kullanılmasının önüne geçmek için yapılacak düzenleme titizlikle yürütülmelidir. Gönüllülük faaliyetlerinde çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme ile gönüllülerin korunması ve fazla çalışma yaptırarak faaliyeti yürüten kurumlara çeşitli sorumluluk ve müeyyideler tanımlanmalıdır. Gönüllülük kavramı içerisinde yer alan ve maddi menfaat olarak nitelendirilmeyecek masraf, harcırahlar ve geri ödemelere ilişkin hadler belirlenmeli ve gönüllülüğün öz anlamı korunmalıdır. Hukuki düzenleme ile korunan gönüllülük statüsünde, mevcut yasal

düzenlemeye atıflar yapılarak doğabilecek sorumluluklar taraflar arasında paylaştırılmalıdır.

İş sözleşmeleri ile iş ilişkisinin tarafları belirlenmiş ve taraflara hak ve borçlar yüklenmiştir. Gönüllü çalışmaya ilişkin “gönüllülük sözleşmesi”nin düzenlenmesi de, tarafların belirlenmesi ile hak ve sorumlulukların teslimi noktasında yararlı olacaktır. Bazı gönüllü kuruluşlar tarafından düzenlenen ancak hukuki bir nitelik taşımayan mevcut sözleşmelerin kanun ile korunması gerekmektedir. Gönüllülük sözleşmesinde olması gereken unsurların açık şekilde belirtilmesi, bu alanda yapılacak faaliyetlerde karşılaşılabilecek olası sorunların çözümünde belirleyici olacaktır.

Gönüllü faaliyetler yararlanıcıların fayda sağladığı bir eşitsiz değiş tokuş içermektedir. Bireyler zamanlarını ve emeklerini başkalarının yararına sunarlar. Ancak yararlanıcıların bu faaliyetlerden dolayı zarar görmemesi, sosyal ve psikolojik herhangi bir sorunla karşılaşmamaları önemlidir. Bu nedenle toplumsal fayda amacıyla yürütülen faaliyetlerin çeşitli denetimlere tabi olması doğaldır. Yasal çerçeve bu denetim yapısına ilişkin kuralları koymalı ve hangi kamu biriminin denetim yetkisine sahip olacağını açıkça ortaya koymalıdır. Kamunun görevleri arasında yer alan faaliyet alanlarında yapılacak gönüllülük faaliyetlerinde, devletin teşvik ve denetim sistemi orantılı olmalı ve gönüllü çalışmanın kamu hizmetlerinin ikamesi olarak değerlendirilmesinin önüne geçilmelidir. Bu noktada kurumlara ve kişilere sağlanan statülerin kesin biçimde ayrılması önemlidir.

Yasal düzenleme gönüllüler ve yararlanıcıların eşitliğini sağlamalı ve ayrımcılığı doğuracak uygulamaları ortadan kaldırmalıdır. Gönüllülük hizmeti alan kurum veya kişi, hiçbir şekilde dil, din, cinsiyet, ırk, mezhep ayrımı yapamaz. Gönüllülerin eğitimlerine yönelik sorumluluklar kamu ve STK arasında paylaşılmalı, gönüllü faaliyetler için gerekli eğitimler sağlanmalıdır. Gönüllülüğü teşvik edici bir yasal düzenleme gönüllüye yönelik sınırlamalar getirmemeli ancak yaş sınırının düzenlenmesi istisna olarak değerlendirilebilir. Gönüllü ile STK arasında düzenlenecek gönüllülük sözleşmesinin hukuki hak ve yükümlülükler içermesi için bir yaş sınırını düzenlenmesi yerinde olacaktır. Diğer ülke kanunları ve mevzuatımızda yer alan yönetmelikler birlikte değerlendirildiğinde yaş sınırının 15 ile 18 aralığında düzenlenmesi makul olacaktır.

Gönüllü faaliyetlerin içeriğini de göz önünde tutarak, bazı riskler içeren faaliyetlere katılmak isteyen gönüllülerden sağlık raporu istenebilecektir.

2.3. GÖNÜLLÜLERİN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİNİN KORUNMASI

Bireylerin gönüllü faaliyetlere katılımı, bu faaliyetlerinden ötürü risk altına girmelerine neden olmamalıdır. İster resmi ister gayri resmi olsun gönüllüler toplumsal fayda için emeklerini sunduklarından, korunması gereken bireylerdir. Bu nedenle bağlı oldukları STK ya da gönüllü faaliyeti icra edecekleri yerdeki sorumlu kurum, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almalıdır. Resmi gönüllülükte gönüllüler, kuruluşlar tarafından organize edilen faaliyetlere katılım göstererek çalışmaktadırlar. Bu nedenle işçi-işveren ilişkisindeki benzer bir bağlılık unsurundan söz edebiliriz. Gönüllü faaliyetleri organize eden kuruluşların ortaya çıkabilecek riskleri bertaraf etmesi önemlidir. Gayri resmi gönüllülükte ise bireyler bir kuruluşa bağlı olmaksızın faaliyette bulunurlar. Gayri resmi gönüllülüğü de kapsayacak bir düzenlemede, bireylerin bildirimi ile gönüllü faaliyetin yapılacağı alanda sağlık ve güvenlik şartlarının uygunluğunun denetimi, kamu birimlerinde olmalıdır. Gönüllü faaliyetin bildiriminden sonra ilgili kamu kurumu sağlık ve güvenlik risklerinin mevcut olması durumunda, gerekli önlemleri almalı ya da alamıyorsa gönüllüye bu durumu bildirip sorumluluğun gönüllüde olduğunu beyan etmelidir. Ayrıca toplumsal sonuçları olacak ve kamu otoritesini bozacak gönüllü faaliyetlerde, kamu kurumuna bu faaliyetleri gerekli tedbirler alınana kadar erteleme yetkisi tanınmalıdır.

Düzenlenecek yasal mevzuat gönüllü çalışmaya ilişkin tarafların yükümlüklerini açıkça belirtmeli ve denetimini sağlayacak hükümler içermelidir. Anayasanın 17.md.si gereği “herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. Bu hüküm gereği hukuk sistemi gönüllünün karşı karşıya gelebileceği riskleri de düzenlemeli ve gönüllüyü koruma altına almalıdır. Faaliyetleri yürüten STK ile gönüllü arasında bir üyelik ilişkisi veya sözleşme olsun ya da olmasın, gönüllü faaliyetlerin yürütülmesi sırasında meydana gelebilecek olası risklere karşı gönüllülerin korunması esastır. Gönüllülüğe ilişkin çerçeve düzenleme kapsamında sağlık ve güvenlik önlemlerini içeren genel yükümlülüklerin belirlenmesi de gerekmektedir. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda ortaya çıkacak kaza, yaralanma, sakatlık ve hastalık gibi hallerde çeşitli müeyyideler ile taraflara (gönüllü, yararlanıcılar

ve STK) sorumluluklar yüklenmelidir. Mevcut kanuni hükümler dikkate alınarak gönüllü faaliyetler sırasında alınması gereken sağlık ve güvenlik tedbirleri, bu hükümler dikkate alınarak yeniden düzenlenebilir.

İş görme unsurunun mevcut olmasından ötürü gönüllülerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğü, iş ilişkisi ile benzer şekilde düzenlenebilir. İşçiyi gözetme borcu kapsamında sorumluluk yüklenen işveren gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Gönüllü faaliyetler için ise STK'nın gönüllüleri gözetmesi gerekmektedir. Gönüllü faaliyetin nitelikleri, gönüllünün eğitimi ve mevcut şartlar göz önünde bulundurularak gerekli önlemlerin alınması STK'nın sorumluluğunda olmalıdır.

2.4. GÖNÜLLÜLERE İLİŞKİN FERDİ KAZA SİGORTASI SİSTEMİ

Gönüllü çalışmada sosyal sigorta sistemi çerçevesinde değerlendirilecek bir ilişki bulunmamaktadır. Ücret unsurunun bulunmadığı gönüllü faaliyetlerde bir prim katılımı ile sosyal sigorta sistemlerine dahlini incelemek yersiz olacaktır. Gönüllülerin işçilere benzer şekilde hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi risklere karşı salt gönüllü çalışmalarından ötürü güvence altına alınması mümkün gözükmemektedir. Ancak gönüllülerin de işçiler gibi iş görme faaliyetlerinden ötürü çeşitli risklerle karşı karşıya oldukları yadsınamaz. Bu nedenle gönüllülüğü teşvik etmek ve gönüllüleri koruma altına almak için istisnai bir sigorta kolu düzenlenebilir. Kamu hizmeti niteliği taşıyan faaliyetlerde yer alan gönüllülerin devlet tarafından koruma altına alınması ve faaliyetler sırasında ortaya çıkan zararlarının tazmin edilmesi sosyal devletin bir gereğidir. Mevzuatımızda gönüllü itfaiyecilerin ferdi kaza sigorta poliçeleri ile koruma altına alınması ve Orman Yangınlarıyla Mücadelede Görev Yapan Gönüllüler Hakkında Yönetmelikle yaralanma, sakatlanma, hastalık ve ölüm gibi durumlarda tazminat ödemelerinin varlığı ışığında, gönüllülere ilişkin istisnai bir sigorta rejiminin oluşturulması mümkündür.

Özellikle bazı gönüllülük faaliyetlerinde gönüllülerin sigorta yüklerinin devlet tarafından üstlenilmesi gerekmektedir. 90/755 Sayılı Kararname Uyarınca Gelişmekte Olan Ükelere Yapılacak Teknik Yardımlarla İlgili Faaliyetlerin Yürütülmesine İlişkin Esaslar çerçevesinde yurtdışına gönderilen gönüllülerin hayat, kaza, sağlık ve hırsızlık sigortası harcamalarının karşılanacağı düzenlenmiştir. Teknik yardım yapmak üzere gönderilen gönüllülerde olduğu gibi çeşitli gönüllülük faaliyetlerinde sigorta yapılması

ya da geri ödeme yolu ile gönüllüler güvence altına alınabilecektir. Gönüllülerin genelinin korunması gereken başlıca risk, kazaya maruz kalma olduğu için bu durumda gönüllünün güvence altına alınması önemlidir. Çerçeve hukuki düzenleme ile yapısı itibarı ile risk içeren gönüllü faaliyetlerde ferdi kaza sigorta poliçelerinin yapılması gereklidir. Şüphesiz bu gereklilik faaliyeti organize eden STK'nın sorumluluğunda olmalıdır. Ancak çalışmada sıklıkla ifade edildiği üzere, gönüllülüğe ilişkin yapılacak bir hukuki düzenleme gönüllü faaliyetleri kısıtlayıcı olmamalı aksine teşvik etmelidir. Ferdi kaza poliçelerinin maliyet yükünün STK'ya yüklenmesi gönüllü faaliyetleri azaltacağı gerçeğini doğurmaktadır. Bu kısıtlayıcı durumun ortaya çıkmasını önleyici tedbirleri almak devletin sorumluluğundadır. Bu nedenle gönüllü faaliyetlerde yapılacak ferdi kaza sigorta poliçelerinin, sigorta teknikleri göz önünde bulundurularak STK'ya iadesi söz konusu olmalıdır. Bu yöntemle gönüllüler adına yapılan ferdi kaza sigortası kapsamındaki risklerin gerçekleşmemesi hallerinde, sigorta sisteminde oluşan fonların yeniden STK'ya aktarımı gerçekleşebilecektir.

Gönüllülüğün teşvik edilmesi ve gönüllülerin kazalara karşı korunmasına olanak sağlayacak farklı uygulamalar da mevcuttur. 5510 Sayılı Kanun'un 5.md.sinde kısmi sigortalılık halleri incelendiğinde, hükümlü ve tutuklular, çırak ve stajyerler, kısmi süreli çalışan üniversite öğrencileri ve kursiyerler bu kapsamda sigortalıdırlar. Bu kapsamda bu grupların sigorta primleri ilgili kamu kurumları tarafından ödenmektedir. Gönüllülerin korunması amacıyla yapılacak düzenlemelerde de, STK ve kamu kurumları iş birliği ile yürütülen gönüllü faaliyetlerde bir kısmi sigortalılık durumu söz konusu olabilecek ve poliçe giderleri kamu kurumları tarafından karşılanabilecektir. Kamu kurumları ile STK arasında imzalanacak çeşitli protokoller vasıtası ile gönüllüler güvence altına alınmalıdır. Almanya'daki sigorta sisteminde de ücretli çalışma dışı bazı çalışma biçimleri sigortalılığa esas bir durum olarak kabul edilmiş ve gönüllülerin masrafları karşılanmakta, harcırah ödenmekte ve bireyler kaza ve hastalıklara karşı sigortalanmaktadır¹⁵⁵.

Kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında kâr amacı güden kuruluşlarda çalışanların gönüllü faaliyetlerde bulunması desteklenmelidir. Bu doğrultuda haftalık

¹⁵⁵ Aynur Yumurtacı, "Tarihsel Süreçte Almanya'da Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşların Gelişimi ve Yapısı", *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 17 (2019), s. 128.

çalışma saatleri içinde işverenin yönlendirmesi ile gerçekleştirilecek bir gönüllü faaliyette, işçilerin karşılaşılabileceği risklerden işveren sorumlu tutulmalıdır. STK'lar ile iş birliği çerçevesinde gerçekleştirilecek bu organizasyonlarda gönüllü olarak çalışan işçilerin ücretlerinden kesinti yapılmaması gerekmektedir. Bu doğrultuda işçinin çalışma saatleri içerisinde işverenin yönetim organizasyonu kapsamında gönüllü faaliyete katılması durumunda, olası risk ve tehlikelere karşı işvereni sorumlu kılmaktadır. İşveren gönüllü faaliyet sürecinde işçinin ücretinden ve haklarından bir kesinti yapmayacağından gönüllü faaliyet süresince işçi sigorta kapsamında bir çalışan mahiyetindedir. Meydana gelecek herhangi bir kaza, bu kapsamda iş kazası olarak değerlendirilmelidir.

Gönüllülerin kısmi sigortalılık kapsamına alınmasına yönelik bir düzenlemenin varlığı kamuya bir maliyet yüklemeyecektir. Bunun nedeni toplumsal fayda amacıyla ücretsiz olarak çalışan gönüllülerin yerine getirdikleri hizmetlerin bir finansal değerinin olmasıdır. Oysa kamu, gönüllülerin çalışmalarıyla ortaya çıkan faydayı temin etmek veya gönüllülerin yaptığı işleri yaptırmak için dışarıdan hizmet alıp bunun karşılığında bir bedel ödemek zorundadır.

2.5. GÖNÜLLÜ BİLDİRİM SİSTEMİ

Dünyada her geçen gün sayıları artan ve faaliyet alanları genişlemekte olan gönüllü faaliyetlerin yarattığı büyük bir finansal değer mevcut olmasına rağmen, bu ekonomik değer ölçülmesinde bazı kısıtlar mevcuttur. Bu çalışmanın amacını oluşturan Türkiye için gönüllülük üzerine kapsayıcı bir hukuki düzenleme önerisinin önemli noktalarından biri, bu faaliyetlerin takip edilebilirliği ve ölçülmesini temin etmektir. Detaylı bir gönüllü tanımının sunulması ile gönüllülerin bir grup olarak ele alınması mümkün kılınacaktır. STK'nın faaliyetlerinde önemli bir yer tutan gönüllü emeğin değerlendirilmesi, işlevlerine göre detaylı bir sınıflandırmasının yapılması ve resmi ve gayri resmi gönüllülük biçimlerinin kapsama alınması amaçlanmaktadır. Mevcut durumda unsurların hiçbirisi kavram ve sınıflandırma açısından Türkiye'de mevcut değildir.

Kâr amacı gütmeyen karaktere sahip gönüllüler ve STK'lar genellikle maddi değil, sosyal veya ideolojik dürtülerle hareket ederler. Kamu politikasında giderek daha fazla ilgi odağı haline gelmekte olan gönüllü faaliyetlerin, devletin boyutunun küçültülmesi ve kamu hizmet kalitesinin artırılması amacıyla araçsallaştığından söz

edilebilir. Kamu amaçlarına hizmet eden ve kâr amacı taşımayan STK'lar kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde önemli avantajlar sunmaktadır. STK'lar gönüllülerle yürüttükleri faaliyetlerde hem belirli alanlarda (örneğin sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler) hem de daha genel olarak oynadıkları roller bakımından daha iyi bilgiye olan ihtiyacı artırmıştır.

STK'ların ve gönüllülerin sayılarına ve sundukları hizmetlere ilişkin tutarsız bilgilerin varlığı bu alandaki gerçek katma değere ulaşılmasında sıkıntılar doğurmaktadır. Öyle ki Türkiye'de gönüllülük üzerine yapılan araştırmaların birçoğunda gönüllü faaliyetlere katılım oranları oldukça düşük çıkmaktadır. Dini değerler ile bezenmiş bir yapıya sahip gönüllü kuruluşların varlığı ve sayılarının ortalamaların üzerinde olmasına karşın uluslararası sıralamalarda Türkiye son sıralarda yer almaktadır. Buna karşılık Küresel İnsani Yardım Raporu'nun 2018 yılında yaptığı araştırmaya göre ise en çok insani yardım yapan ülkeler arasındadır. Bu karşıtlığın sebebi kanımızca gönüllülük biçimlerinin tamamını kapsayan bir düzenlemenin olmaması ile birlikte, var olan gönüllü sayılarının ve gönüllü faaliyetlerinin kayıtlarının tutulmamasından kaynaklanmaktadır. 2016 yılının verileri baz alınarak hazırlanan sıralamada Türkiye'de resmi gönüllülük formunda faaliyet gösteren gönüllü sayısı 47,378'dir¹⁵⁶. Nüfusuna göre oldukça düşük gönüllü sayılarına sahip Türkiye'nin, gönüllü faaliyetlere katılım oranı da düşük seviyelerdedir. 2022 Dünya Gönüllülük Durumu Raporu verilerine göre 2019 ve 2020 yıllarında Türkiye'de resmi ve gayri resmi gönüllülük dahil, gönüllü katılım oranı %10 olarak gerçekleşmiştir¹⁵⁷. Türk Kızılay'ının yayınladığı konsolide faaliyet raporunda ise 2019 yılında 120.000 kişi, 2020 yılında 125.820 kişi ve 2021 yılında 186.070 kişi Kızılay gönüllüsüdür¹⁵⁸. Bu veriler ışığında Türkiye'de öncelikle mevcut gönüllü sayılarının tespiti ve bu sayıların arttırılmasına yönelik politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Devletin gönüllülük politikasının sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için, gerekli verilerin temini hususunda STK'ların yeterli bildirimleri yapması gerekmektedir. Diğer taraftan parçalı

¹⁵⁶ United Nations Volunteers (UNV) Programme, "2018 State of the World's Volunteerism Report", *State of the World's Volunteerism Report*, 2018, s. 103.

¹⁵⁷ United Nations Volunteers (UNV) programme, "2022 State of the World's Volunteerism Report", 2021, s. 44.

¹⁵⁸ Türk Kızılayı, "Türk Kızılay 2019-20-21 Konsolide Faaliyet Raporu", 2022, <https://www.kizilay.org.tr/raporlar>.

bir yapıya sahip olan STK'ların gönüllü sayılarına ilişkin bilgileri ne tür kriterler ile sınıflandırıp paylaştığına yönelik de bir muğlaklık vardır.

Gönüllü sayılarına ilişkin muğlaklıkların, mükerrer ve hatalı bildirimlerin ortadan kalkması için “gönüllü bildirim sistemi” oluşturularak gönüllü sayılarına ilişkin sağlıklı verilerin temini önemlidir. Oluşturulacak sistem ile bireylerin katıldıkları gönüllü faaliyetlerin, bağlı veya üye oldukları STK'nın takip edilmesi mümkün olacaktır. Bu yaklaşımla gayri resmi gönüllülük çerçevesinde yapılacak gönüllülük faaliyetlerinin bildirimlerinin yapılması ve gerekli izin ve önlemlerin alınması da sağlanabilecektir. Gerekli bildirimleri yapan gönüllüler bir STK'ya bağlı olmaksızın da gönüllü faaliyetlerde bulunabileceklerinden, bu bireysel verilerin takibi dahi sağlanmış olacaktır. Devletin bu bildirim sistemi ile gönüllü faaliyetler için gerekli koşulları temin etmesi, hem gönüllü sayılarının hem de gönüllülerin sigortalılık durumlarının kayıtlara alınmasını sağlayacağından, gerekli verilerin tek bir platformdan doğru biçimde temini de mümkün olacaktır.

3. SONUÇ

Günümüzde Türkiye de dâhil birçok ülkede çeşitli gönüllü faaliyetler yürütülmekte ve bu faaliyetler sosyal grupların, STK'ların ve devletin ilgi odağındadır. Sosyal devletten beklenen bireylerin ve grupların refahına yönelik çözümler ve politikalar üretmesidir. Ancak gönüllülük gibi kapsamlı faaliyetleri içeren bir konuya yönelik politikaların yetersizliği ve düzensizliği söz konusudur. Gönüllü faaliyetlerin yürütülmesinde ve gönüllülerin, STK'ların, yararlanıcıların ve diğer aktörlerin hak, borç ve sorumluluklarına dair karşılaşılan güçlükler, gönüllülüğün yasal bir düzenleme konusu olma ihtiyacını gündeme getirmiştir. Literatürde yapılan gönüllü ve gönüllülük tanımlarının çeşitliği, mevcut farklı uygulamaları ve faaliyet biçimleri; gönüllü çalışmaların değerlendirilmesinde zorluklar yaşanmasına neden olmuştur. BM, Avrupa Birliği, ILO ve çeşitli uluslararası kurumların ilgi alanına giren gönüllülük, bu kurumların özverili ve bütünleştirici çalışmaları ile son yıllarda temel özellikleri şekillenmiş bir kavrama dönüşmüştür. Çalışmanın temelinde gönüllülük ve çalışma kavramları arasındaki ilişki üzerinden işçi ve gönüllü arasındaki benzerlik ve farklılıklar incelenip, çeşitli ülke örnekleri vasıtası ile gönüllü çalışmaya ilişkin bir hukuki düzenleme önerisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Gönüllülük bir kişi, grup, kurum veya sosyal bir olgu için

özgür bir biçimde ücret ya da maddi bir karşılık beklemeksizin yapılan faaliyetlerdir. Gönüllülüğe atfedilen ve gönüllülük anlayışının oluşmasında etkili olan özellikler, kişileri gönüllü olaya iten motivasyonlar belirlenmiştir. Toplumun her kesiminden bireyler gönüllü faaliyetlere katılım sağlayarak topluma katkı sağlamaktadır.

Gönüllü faaliyetlerde yerine getirilen görevlerin ve eylemlerin, işçi statüsünde çalışan bireylerin yaptıkları işlerle benzer özelliklere sahip olması bu alanda işçi ve gönüllü arasındaki ayrımı güçleştirmektedir. Literatürde çalışma kavramının tarihsel gelişimi ve günümüzdeki anlamına kavuşma serüveni detaylı bir biçimde incelenmiş olup çalışma, genel olarak gelir elde etmek için bireylerin emeklerini sunmasıdır. Bireylerin çalışmaları sonucu elde ettikleri ücret, en temel ve genellikle tek gelirdir. Bu sebeple bireylerin gönüllü faaliyetlerde ücret ya da herhangi bir karşılık istemeksizin emeklerini sunması takdir edilmesi gereken bir vatandaş davranışıdır. Türkiye’de ve çeşitli ülkelerde kamu hizmetlerini destekleyici rol alan gönüllüler, toplumsal faydaya katkı sağlamaktadır.

Bir kurum veya kuruluştan bağımsız genellikle bireysel çabalarla sürdürülen gönüllülük aktiviteleri gayri resmi gönüllülük olarak tanımlanırken, kuruluşlar, dernekler veya gruplar aracılığıyla düzenli olarak yapılan faaliyetlere katılım ise resmi gönüllülüktür. Çalışmada ve literatürün büyük bölümünde ortak kanı, süreklilik arz etmeyen ve bir çaba ve eylemi içermeyen genel hayırseverlik davranışları gönüllülük olarak kabul edilmemektedir. Hayırseverlik davranışı olarak yapılan bağışlar gönüllü çalışma içermez, çalışmanın özü itibari ile ancak bir gelir transferi olarak değerlendirilebilir. Eğitim, sağlık, çevre koruma gibi pek çok alanda uygulama alanı bulan gönüllü faaliyetler kamu hizmetlerini tamamlayıcı niteliğe sahiptir. Bu sebeple toplumsal faydaya katkı sağlayan gönüllülerin teşvik edilmesi ve bu alanın geliştirilmesi devlet için önemli bir konudur. Nitekim dünyada ve Türkiye’de gönüllülüğü destekleyen ve teşvik eden politikalar yürütülmekte olup yasal düzenlemeler ile de bu alan hukuki olarak korunmaya çalışılmaktadır. Türkiye’de kalkınma planları, bakanlıkların politika metinleri, çeşitli yönetmelikler ile teşvik edilen ve desteklenen gönüllü faaliyetler, dünyada pek çok gelişmiş ülkede kanun çerçevesinde korunup teşvik edilmektedir.

Türkiye’de politika metinlerinde ve mevzuatta, birçok ülke ve uluslararası kuruluşun ortak noktada bulunduğu bir gönüllü tanımının ve statüsünün bulunmaması

çeşitli sorunlar doğurmaktadır. Bu sorunların başında, çalışmada farklılıkları ve benzerlikleri incelenen gönüllü ve işçi kavramlarının birbiri yerine geçmesi ve belirli bir statüye sahip olmayan gönüllülerin hukuki uyumsuzlukları gelmektedir. Gelişmiş ülkelerin geçmişte karşılaştığı hizmet tespiti sorunları Türkiye’de güncel bir sorun olma özelliğini korumaktadır. Birçok gelişmiş ülkenin kanun düzeyinde ele alıp uygulamaya koyduğu gönüllülük, Türkiye’de parçalı ve anlam olarak temel gönüllülük biçimlerinin yok sayıldığı düzenleme ve uygulamalar ile yürütülmektedir. Mevzuatta gönüllülük ile ilgili net tanım ve kuralların olmaması, bu alandaki muğlaklığın temel nedenidir. Yüksek mahkemelere konu olan hizmet tespiti davaları, gönüllülüğün hukuki boyutta ele alınmaması ve gönüllü statüsünün düzenlenmemesinden dolayı çözüme kavuşmamaktadır.

Çalışmanın temeli tamamen toplum yararına, herhangi bir maddi karşılık beklentisi olmadan, özgür iradesi ile bir faaliyet üstlenen gönüllülerin korunma ihtiyacının güvence altına alınmasının gerekliliği üzerinedir. İşçiler ile aynı iş görme eylemlerini yerine getiren gönüllülerin hukuki olarak korunmasız olması bu alanın gelişmesini olumsuz etkilemektedir. İş ilişkisinde işçi ve işverenin hak ve borçları kanun ile koruma altına alınmışken, gönüllülük ilişkisinde taraflar ve tarafların hak ve sorumluluklarına yönelik bir düzenleme mevcut değildir. Çalışma iş ilişkisinin unsurları bağlamında gönüllülüğü ele almış ve bu bağlamda bir yasal düzenlemenin hayata geçirilmesini önermektedir.

Gönüllü faaliyetlerde gönüllülerin karşı karşıya oldukları tehlike ve riskler göz önünde bulundurularak çeşitli ülke örneklerinin incelendiği çalışma; gönüllülerin sağlık ve güvenliklerinin korunması gerekliliği üzerinde durmaktadır. Ülke örneklerinin seçiminde kanun düzeyinde düzenlemelerle bu alanın çizildiği ülkeler ele alınmış olup, hukuki düzenlemelerin kapsamı çerçevesinde gönüllünün, gönüllü kuruluşların tanımları, tarafların hak ve sorumlulukları incelenmiştir. İncelenen mevzuatlarda gönüllülüğe ilişkin çerçeve ilkelere yer verildiği, aktif ve dayanışmacı yurttaşlığın özgürce uygulanmasının bir ifadesi olarak gönüllülüğün toplumsal değerinin kabul edildiği, eğitim programları, sosyal güvenlik rejimleri, sağlık ve güvenlik korumaları gibi gönüllü haklarına ve gönüllülüğü teşvik edici uygulama ve kurallara yer verildiği dikkati çekmiştir.

Gönüllü çalışma ile ücret karşılığı çalışmanın ayrımı gönüllülük ruhuna ve yapısına zarar verilmeden yapılmalıdır. Çalışmada değerlendirilen ülke örneklerinde ve çeşitli ülke uygulamalarında gönüllü çalışma sırasında yapılan harcamaların ve günlük giderlerin karşılanması dışında salt gönüllü çalışma kaynaklı bir ödeme ön görülmemektedir. Gönüllülük ruhunu merkeze alarak STK'ların faaliyetlerini güçlendirmesi ve geliştirmesi özendirilmektedir. Gönüllülerin bağlı bulundukları STK'nın kurallarına uymaları beklenmektedir. Bununla birlikte kurallara uymamasından ötürü gönüllüye disiplin yaptırımı uygulanamaz. İş ilişkisinde karşılaşılan bir denetim söz konusu olmamalıdır. Gönüllülerin performansına ilişkin bir denetim olmayacağı gibi bağlı olarak faaliyet yürüttüğü STK tarafından kendisine verilen görevi yerine getirmeyen gönüllülere uygulanacak tek yaptırım, gönüllü statüsüne son verilmesi olabilir. Son yıllarda sıklıkla literatürde incelenen gönüllü yönetimi yaklaşımı gönüllülüğe ilişkin hiyerarşik yapıların oluşması gönüllülük ruhunu zedelemektedir¹⁵⁹. Gönüllü çalışan bireylerin toplumsal faydaya katkı sağlama çabaları, istekleri ve gönüllülük bilinci, performans değerlendirme kriterleri belirlenerek değil yalnızca motivasyonlarının artırılması ile geliştirilebilir¹⁶⁰. Gönüllülere yönelik politikalar belirlenirken bu düşüncelerle hareket edilmeli, iş ilişkisinde kullanılan motivasyon araçlarından ve uygulamalarından taban tabana farklı olan gönüllünün karşılıksız sunduğu emeğine saygılı bir yaklaşım belirlenmelidir.

Ücretsiz olarak gönüllü faaliyetlerde emeğini sunan gönüllülerin sigortalılığına yönelik yargı kararlarında somut olayların farklılıkları ile birlikte net bir görüş hâkim değildir. Yargıtay'ın vermiş olduğu birçok kararda, ücretin kendisi, ödeme biçimi ve yöntemi sigortalılığın tespitinde zorunlu bulunmamaktadır¹⁶¹. İş ilişkisinin tespitine ilişkin hizmet tespiti davalarında sözleşmelerin bağımlılık unsuru üzerinden sigortalılığın tespit edildiği görülmektedir¹⁶². Bu hususlar da göz önüne alınarak, işçi ve gönüllü arasındaki ayrımın muğlak olmasından ötürü de sosyal güvenlik mevzuatında primli (sosyal sigorta) ya da primsiz (hizmet, tazmin, teşvik) bir rejim ile düzenleme yapılması

¹⁵⁹ Umut Yanardağ, Melek Zubaroglu Yanardağ, "Gönüllü Yönetimi", *GENÇLİK VE GÖNÜLLÜLÜK BAĞLAMINDA SivilAnT*, ed. Zuhul Gök Demir, Mehmet Bayırlı, Nobel Akademik Yayıncılık, 2020, s. 30.

¹⁶⁰ Fethi Güngör, "Gönüllü Yönetiminin Önemli Bir Aşaması Olarak Performans Değerlendirme", *Strategic Public Management Journal*, C. 2, S. 4 (2016), ss. 32–35, doi:10.25069/spmj.290639.

¹⁶¹ YHGK, 02.02.2005, E. 2004/737, K.2005/26, <https://www.kararara.com/>, (17.01.2023).

¹⁶² Çelik, Caniklioğlu, Canpolat, *İş Hukuku Dersleri*, s. 105.

ihtiyacı ortadadır. Öyle ki 5510 Sayılı Kanun'un 92.md.si çerçevesinde sosyal güvenlik hakkı hem bir hak hem de bir yükümlülüktür. Gönüllü statüsünü içeren çerçeve bir gönüllülük düzenlemesi ile sosyal güvenlik hakkının düzenlenmesi için zemin hazırlanabilir.

Türkiye'de gönüllü çalışma üzerine hukuki bağlayıcı bir metnin ve düzenlemenin olmaması, düzenlenmiş bir gönüllü statüsünün yokluğu ve gönüllülük üzerine mutabık kalınan bir tanımın olmamasından ötürü; gönüllü sayıları, demografik yapıya göre gönüllülük oranları, gönüllü hakları, STK'larda çalışan gönüllü biçimleri üzerine sağlıklı veriler elde etmek oldukça zordur. Dini motiflerle ve yardımseverlik duygularıyla örülmüş şekilde sosyal alanda gerçekleşen gönüllülük faaliyetlerine ilişkin yasal boşluk ve bu boşluğu oluşturan sebeplerin irdelenmesi gereğini doğurmuştur. Yapılan literatür taraması sonucunda dünyada pek çok ülkede kanun düzeyinde gönüllülük faaliyetlerin ele alındığı görülmüştür. Gönüllülüğün tanımı, ruhu ve özellikleri esas alınarak, ülke örneklerinden hareketle Türkiye için bir hukuki düzenleme önerilmiştir. Gönüllülük statüsünün düzenlenmesi, gönüllülük için çerçeve bir yasal düzenlemenin oluşturulması, gönüllülerin sağlık ve güvenliğinin korunması, gönüllülere ilişkin ferdi kaza sigortası sistemi kurulması ve gönüllü bildirim sistemi oluşturulması başlıkları ile Türkiye'ye uygun ve bu alanın gelişimine katkı sağlayacak görüşlere yer verilmiştir.

Yapılacak bir yasal düzenlemede amaç; bir yandan gönüllülüğün toplumsal ve ekonomik değerini tanımak ve ölçülmesini temin etmek, diğer yandan özgür iradeleri ile kişisel menfaat ya da maddi karşılık beklemeksizin büsbütün toplum yararına bir faaliyet üstlenen gönüllülerin ve bu faaliyetten yararlananların korunma ihtiyacını güvence altına almak olmalıdır. Gönüllü faaliyetlerde sorumluluğun paylaşılması ve gönüllünün sağlık ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerde resmi ve gayri resmi gönüllülük biçiminin de güvence altına alınmasına özen gösterilmelidir. Gönüllülüğün özüne aykırı olmayan faaliyetlerin düzenlenip dahil edilerek geniş bir alanda uygulanmalıdır.

Gönüllüye hukuken bir statü tanımlanması mevzuatın tutarlı biçimde uygulanmasına ve diğer özel kanunlar ile tutarlılığına katkı sağlayacaktır. Bu çerçevede gönüllü, uluslararası belgeler, karşılaştırmalı hukuk ve yerel mevzuattaki çarpık gönüllülük tanımlarını ortadan kaldıracak genel biçimde tanımlanmalıdır. Yasal düzenlemenin kişi bakımından da kapsamını belirleyecek bu tanımın mümkün olduğunca

kapsayıcı olmasına özel gösterilmelidir. Gönüllü faaliyetin özelliklerine göre gönüllü ile STK arasındaki ilişki, yeni bir sözleşme türü olarak düzenlenip gönüllülük sözleşmesi çerçevesinde tarafların hak ve borçlarına ilişkin ayrıntılı hükümlere yer verilmesi de, gönüllünün ve STK'nın üstlendiği yükümlülükleri gönüllülüğün temel ilkeleri çerçevesinde yüklenmeleri söz konusu olabilir. Bu yükümlülüklerin gönüllü faaliyetlere katılım hususunda caydırıcı olmamasına, gönüllüyü ve STK'yı koruyucu ve teşvik edici olmasına özen gösterilmelidir. Gönüllülük sözleşmesi olsun ya da olmasın faaliyetlerin yürütülmesi sürecinde gönüllülerin karşılaşacağı kaza ve hastalık risklerine karşı korunması, STK'nın temel yükümlülüğü olmalı ve bu yükümlülük hukuki olarak tespit edilebilmelidir.

Çalışma, gönüllülüğe ilişkin ortaya koyduğu tespitler ve sonuç olarak sunduğu hukuki düzenleme önerisi ile bu alandaki muğlaklığın giderilmesini amaçlamaktadır. Bu çerçevede gönüllüler, STK'lar ve kamunun birlikte çalışmalar yürütmesi ile hazırlanacak bir çerçeve hukuki düzenleme bu amacın gerçekleştirilmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- AB MERKEZİ, “Kamu-STK İş Birliğinde Türkiye’de Gönüllülük Bilincinin Arttırılması - Gönüllülük Araştırması”, 2021.
- ADIGÜZEL Orhan, Hasan YÜKSEL, “Tarihsel Süreçte Çalışma Kavramı ve Bir Kırılma Noktası Olarak Sanayi Devrimi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C. 48, S. 553 (2011), ss. 69–81.
- AFET VE ACIL DURUM ARAMA VE KURTARMA BIRLIK MÜDÜRLÜKLERİ İLE İL AFET VE ACIL DURUM ARAMA VE KURTARMA EKİPLERİNİN KURULUŞU Görevleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, R.G. 31540 (13.07.2021) (y.y.).
- ARSLAN Seyfettin, “Osmanlı’dan Günümüze Sivil Toplum Kuruluşları ve Vatandaşlık Eğitimine Katkıları”, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 5, S. 9 (2018), ss. 59–76, <http://www.uysad.com>.
- BALABAN Aslı Yönten, İnci ÇOBAN İNCE, “Gençlerin Sivil Toplum Kuruluşlarındaki Gönüllülük Faaliyetleri ve Gönüllülük Algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 30, S. 2 (2015), ss. 149–69.
- BAYRAM Selahattin, “Osmanlı Devleti’nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilâtı ve Esnaf Loncaları”, *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C. 21 (2012), ss. 81–114.
- BELEDİYE İTFAİYE YÖNETMELİĞİ, R.G. 26326 (21.10.2006) (y.y.).
- BM GÖNÜLLÜLERİ (UNV), “2011 Dünyada Gönüllülüğün Durumu Raporu - Küresel Refah için Evrensel Değerler”, 2011, <https://unp.un.org>.
- BOZKURT Tülay, *Çalışma İlişkilerinin Evrimi*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2011.
- ÇAKI Fahri, “Gençlerin Uluslararası Gönüllü Hizmet Deneyimleri ve Birey Üzerindeki Sosyo-Kültürel Etkileri”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, C. 6, S. 1 (2011), ss. 136–77.
- CANADA STATISTICS, *Satellite Account of Non-profit Institutions*, ed. Cynthia Haggard vd., 2009.
- ÇELİK Nuri, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANPOLAT, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş., İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2016.
- ÇELİK Vasfiye, “Gönüllülük, Katılım ve Yönetim Kültürü İlişkisi”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C. 9, S. 16 (2020), ss. 1–1, doi:10.26466/opus.658674.
- ÇEVRE DENETİMİ YÖNETMELİĞİ, R.G. 27061 (21.11.2008) (y.y.).
- ÇEVRE KANUNU, R.G. 18132 (09.08.1983) Kan.No.2782 (y.y.).
- CNAAN Ram A., Femida HANDY, Margaret WADSWORTH, “Defining Who is a

- Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, C. 25, S. 3 (1996), ss. 364–83, doi:10.1177/0899764096253006.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, “Promoting Young People’s Full Participation in Education, Employment and Society (COM2007-48 Final)”, 2007.
- DENETİMLİ SERBESTLİK HİZMETLERİ KANUNU, R.G. 25881 (03.07.2005) Kanun No.5402 (y.y.).
- DENİZALP Hülya, “Gönüllülük ve Sosyal Girişimcilik”, *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, ed. Murat Şentürk, İstanbul: İstanbul University Press, 2012, ss. 229–48.
- DOĞAN YENİSEY Kübra, Mahmut KABAKCI, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, 1. Baskı., İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017.
- EMİRGİL Burak Faik, Zeynep ACA, Özlem IŞIĞIÇOK, “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İşkur Örneği)”, *Çalışma ve Toplum*, C. 1 (2014), ss. 139–62.
- ERDOĞAN Emre vd., *Türkiye’de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar*, 1.Baskı., İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2020.
- ERDOĞAN Mustafa, N. ÖZTÜRK, “Gönüllülükte Yaşam Becerileri”, *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, İstanbul University Press, 2022, ss. 129–43, doi:10.26650/B/SS49.2022.006.06.
- ERDOĞMUŞ Nihat, *Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü ve Profesyonel Çalışma*, İstanbul: İlke Yayınları, 2020.
- ERMUMCU Senem, “Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Hizmet Tespitinde Prime Esas Kazançların İspatı”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2 (2021), ss. 899–928.
- FORD Martin, *Robotların Yükselişi: Yapay Zeka ve İşsiz Bir Gelecek Tehlikesi*, ed. Duran Çev.Cem, Kronik Kitap, 2018.
- GANESH Shiv, Kirstie MCALLUM, “Well-Being as Discourse: Potentials and Problems for Studies of Organizing and Health Inequalities”, *Management Communication Quarterly*, C. 24, S. 3 (2010), ss. 491–98, doi:10.1177/0893318910370274.
- GROBLE Patricia, Jeffrey L. BRUDNEY, “When Good Intentions Go Wrong: Immunity under the Volunteer Protection Act”, *Nonprofit Policy Forum*, C. 6, S. 1 (2015), ss. 3–24, doi:10.1515/npf-2014-0001.
- GÜDER Nafiz, *STK’lar İçin Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi*, Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, 2006.
- GÜNEŞ Başak, Faruk Barış MUTLAY, “Yeni Borçlar Kanununun ‘ Genel Hizmet Sözleşmesi ’ ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu v e 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, C. 3, S. 30 (2011), ss. 231–88.

- GÜNGÖR Fethi, “Gönüllü Yönetiminin Önemli Bir Aşaması Olarak Performans Değerlendirme”, *Strategic Public Management Journal*, C. 2, S. 4 (2016), ss. 21–48, doi:10.25069/spmj.290639.
- GÜNGÖR Fethi, Yasemin ÇÖLGEÇEN, “STK’larda Gönüllü Yönetimi ve Motivasyonun Performansa Etkisi Volunteer Management of NGO’s and Motivation Effect on Performance”, *Journal of Academic Inquiries*, C. 8, S. 3 (2013), ss. 163–87.
- HANÇER Tansu Hilmi, “Evkaf Nezareti (1826)’nin Denetimi Öncesi ve Sonrasında Mihrişah Valide Sultan Vakfı’nın Mali Yapısı (1797-1837)”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, C. 15, S. 4 (2019), ss. 1083–1100.
- HANDBOOK OF NATIONAL ACCOUNTING, *Non-Profit Institutions System of National Accounts Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts*, New York: United Nations, 2003.
- HAYVANLARI KORUMA KANUNU, R.G. 25509 (24.06.2004) Kan.No.5199 (y.y.).
- İL ÖZEL İDARESİ VE BELEDİYE HİZMETLERİNE GÖNÜLLÜ KATILIM YÖNETMELİĞİ, R.G. 25961 (09.10.2005).
- ILO, *Manual on the Measurement of Volunteer Work*, International Labour Organization, 2011.
- İŞ KANUNU, R.G. 25134 (22.05.2003) Kan.No.4857.
- İŞİĞİÇOK Özlem, *Ücret Teorisi - Politikası - Yönetimi ve Sistemleri*, Bursa: Dora Basım, 2017.
- İŞİK Volkan, “Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 3, S. 1 (2013), ss. 101–31.
- KABAKCI Mahmut, *Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2012.
- KAYA Pir Ali, *Son Değişiklikleriyle İş Mevzuatı*, Bursa: Medyay Kitapevi, 2018.
- KESER Aşkın, *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Yayın., Bursa, 2009.
- , *Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Örgütsel Bakış*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2005.
- KESER Aşkın, “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni Trendler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C. 0, S. 49 (2010), ss. 362–77.
- KESER Hakan, *Bireysel - Toplu İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir: İlkem Ofset, 2017.
- KESGIN Selman Salim, “Haklar ve Sorumluluklar Ekseninde Gönüllülük”, *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, ed. Murat Şentürk, İstanbul: İstanbul University Press, 2022, ss. 61–82.
- KILIÇOĞLU Ahmet M., *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 4.Basım., Ankara: Turhan Kitabevi, 2019.

- KOÇ Sema Deniz Özkan, “İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 25, S. 2 (2019), ss. 1211–35, doi:10.33433/maruhad.667727.
- KORAY Meryem, *Avrupa Toplum Modeli*, İstanbul: İmge Kitapevi, 2005.
- Law 11 August 1991, No. 266 Italy, General Policy Law on Volunteerism, https://www.icnl.org/research/library/italy_volunteer/.
- Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/71-1998-223016>, C. 1998-11–03 Assembleia da República.
- LEIGH Robert vd., “2021 State of the World’s Volunteerism Report: Universal Values for Global Well-being”, United Nations Volunteers, <https://www.unv.org/publications/2011-state-worlds-volunteerism-report-universal-values-global-well-being>.
- LETTER FROM THE EDITOR, “The Legal Framework for Volunteerism: Ten Years After International Year of Volunteers 2001”, *Global Trends in NGO Law*, 2010.
- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, <https://www.boe.es/buscar/>. (2015).
- MCALLUM Kirstie, “Volunteers/Volunteering”, *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, John Wiley & Sons., 2016, ss. 1–14, doi:10.1002/9781118955567.wbieoc217.
- MCALLUM Kristie, *Organisational Volunteering: Meanings of Volunteering, Professionalism, Volunteer Communities of Practice and Wellbeing*, (Doctor of Philosophy Thesis), New Zealand: University of Waikato, 2012.
- MEAD Joseph, “Law and the Volunteer: The Uncertain Employment and Tort Law Implications of the Altruistic Worker”, *Nonprofit Policy Forum*, C. 7, S. 1 (2016), ss. 23–27, doi:10.1515/npf-2015-0052.
- MERRILL Mary V., “Global Trends and the Challenges for Volunteering”, *International Journal of Volunteer Administration*, C. XXIV, S. 1 (2006), ss. 9–14.
- MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI ORTAÖĞRETİM KURUMLARI YÖNETMELİĞİ, R.G. 28758 (07.09.2013).
- MILLÎ EĞİTİM TEMEL KANUNU, “R.G. 14574 (14.06.1973) Kan.No.1739”.
- MISHRA Narendra, Nil MEMİŞOĞLU, “Küresel Perspektiften Gönüllülük”, *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, ed. Murat Şentürk, İstanbul: İstanbul University Press, 2022, ss. 175–202, doi:10.26650/B/SS49.2022.006.08.
- OMAY Umut, “Çalışma Hakkı ve Kültür”, *İş’te Çalışanlar*, C. 3 (2010), ss. 40–41.
- On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) TBMM Karar Tarihi:18.07.2019 Karar No:1225 (2019).
- ÖREN Kenan, Hasan YÜKSEL, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 1 (2021), ss. 34–59.

ORMAN YANGINLARINI SÖNDÜRME ÇALIŞMALARI ESNASINDA
ÖLENLERE VE SAKATLANANLARA ÖDENECEK TAZMINATA İLİŞKİN
YÖNETMELİK, R.G. 25667 (11.12.2004).

ORMAN YANGINLARIYLA MÜCADELEDE GÖREV YAPAN GÖNÜLLÜLER
HAKKINDA YÖNETMELİK, R.G. 30885 (11.09.2019).

REPORT Volunteerism, “Volunteerism: Building equal and inclusive societies”, *The 2022 State of the World’s Volunteerism Report : Building Equal and Inclusive Societies*, United Nations Volunteers (UNV) Programme, 2021, ss. 12–28, doi:10.18356/9789210012416c004.

SABUNCUOĞLU Zeyyat, Tuncer TOKOL, *İşletme*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları, 2016.

SAĞLAM Muhammet Talha, “Türkiye’de Sivil Toplumun Tarihi Gelişimi ve Sivil Toplumun Örgütlü Yapısı Olarak STK’lar”, *Turkish Studies - Social Sciences*, C. 15, S. 1 (2020), ss. 591–610.

ŞENTÜRK Murat, Büşra TURAN TÜYLÜOĞLU, “Gönüllüyü Tanımlamak”, *Gönüllülük ve Gönüllülerle Birlikte Çalışmak*, ed. Murat Şentürk, İstanbul: İstanbul University Press, 2012, ss. 61–60.

ŞENYÜZ Doğan, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013.

SMITH David Horton vd., *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*, ed. David Horton Smith, Robert A. Stebbins, Jurgen Grotz, London: Palgrave Macmillan UK, 2016.

SOCIETIES Red Cross and Red Crescent, UNITED NATIONS VOLUNTEERS, *Volunteerism And Legislation: A Guidance Note*, of the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, the Inter-Parliamentary Union and United Nations Volunteers, 2004.

STRANGLEMEN Tim, Travey WARREN, *Çalışma ve Toplum Sosyolojik Yaklaşımlar, Temalar ve Yöntemler*, ed. Fuat Man, Ankara: Nobel Akeddemik Yayıncılık, 2015.

SÜMER Haluk Hadi, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, *Sicil Dergisi*, 2010, 63–73.

———, “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının İşveren Niteliği”, C. 9.

SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 2022.

T.C. BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI, Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliği.

T.C. İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYE BAŞKANLIĞI, Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliği.

T.C. KOCAELİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ, Gönüllü İtfaiyecilik Yönetmeliği.

T.C. ÖDEMiŞ BELEDİYESİ, Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönergesi.

“TDK Sözlük”, 2022, <https://sozluk.gov.tr/>.

TERZIOĞLU Ahmet, “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 18, S. 72 (2019), ss. 1934–52, doi:10.17755/esosder.577762.

THE EUROPEAN PARLIAMENT, Volunteering and Voluntary Activity in Europe (2013).

TINAR Mustafa Yaşar, *Çalışma Psikolojisi*, İzmir: Necdet Bükey A.Ş., 1996.

TOKOL Aysel, *Endüstri İlişkileri Ve Yeni Gelişmeler*, Dora Yayın., Bursa, 2017.

TÜRK BORÇLAR KANUNU, R.G. 27836 (11.01.2021) Kanun No.6098.

TÜRK KIZILAYI, “Türk Kızılay 2019-20-21 Konsolide Faaliyet Raporu”, 2022, <https://www.kizilay.org.tr/raporlar>.

TÜSEV, “Gönüllülük ve Yasal Mevzuat”, 2019, www.tusev.org.tr.

ULUSAN İlhan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu*, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1990.

UNITED NATIONS, Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2018 (A/73/140) (y.y.).

———, “Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 (A/75/1)”.

UNITED NATIONS VOLUNTEERS (UNV) PROGRAMME, “2022 State of the World’s Volunteerism Report”, 2021.

UNITED NATIONS VOLUNTEERS (UNV) PROGRAMME, “2018 State of the World’s Volunteerism Report”, *State of the World’s Volunteerism Report*, 2018.

“Volunteers & The Law”, *Volunteer Now*, 2020, www.volunteernow.co.uk.

“What is not counted does not count: Global volunteering estimates”, *The 2022 State of the World’s Volunteerism Report : Building Equal and Inclusive Societies*, United Nations Volunteers (UNV) Programme, 2021, ss. 29–41, doi:10.18356/9789210012416c004.

WILSON John, “Volunteering”, *Annual Review of Sociology*, C. 26 (2000), ss. 215–40.

Y10HD, 29.12.2020, E.2020/7072, K.2020/7833, <https://www.hukukmedeniyeti.org/>, (14.07.2022).

Y22HD, 02.11.2017, E.2017/9065, K.23835, <https://legalbank.net/>, (02.01.2023).

Y9HD, 02.03.2015, E.2015/2903, K. 2015/8612, <http://www.tiryakidanismanlik.com/>, (13.05.2022).

Y9HD, 10.05.2016, E.2015/2052, K.2015/16059, <https://www.lexpera.com.tr/>, (24.09.2022).

Y9HD, 16.12.2015, E.2014/25111, K.2015/35644, <https://sicil.mess.org.tr/>, (14.05.2022).

- Y9HD, 20.12.2010, E.2010/15688, K.2010/38732, <https://www.lexpera.com.tr/>, (24.07.2022).
- Y9HD, 22.02.2010, E.2008/10530 K.2010/4617, <https://dergipark.org.tr/>, (13.07.2022).
- Y9HD, 25.07.2008, E.2008/27310, K.2008/22095, <http://www.turkhukuksitesi.com/>, (14.07.2022).
- YANARDAĞ Umut, Melek ZUBAROĞLU YANARDAĞ, “Gönüllü Yönetimi”, *GENÇLİK VE GÖNÜLLÜLÜK BAĞLAMINDA SivilAnT*, ed. Zuhâl Gök Demir, Mehmet Bayırlı, 1. b., Nobel Akademik Yayıncılık, 2020, ss. 23–40.
- YAVUZ Arif, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994.
- YAVUZ Cevdet, Faruk ACAR, Burak ÖZEN, *Borçlar Hukuku Dersleri(Özel Hükümler)*, 18.Baskı., İstanbul: Beta Yayınevi, 2022.
- YHGK, 02.02.2005, E. 2004/737, K.2005/26, <https://www.kararara.com/>, (17.01.2023).
- YILMAZ Tuncay, Hilal KIŞIOĞLU, Zeynep SÖZCAN, “Uluslararası Gönüllülük Araştırmaları: ABD ve Türkiye Özelinde Panoramik Bir Bakış”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 4 (2020), ss. 587–98.
- YUMURTACI Aynur, “Tarihsel Süreçte Almanya’da Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşların Gelişimi ve Yapısı”, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 17 (2019), ss. 119–43.
- YURTTAGÜLER Laden., Alper. AKYÜZ, *Gönüllülerle İşbirliği*, 1. Baskı., İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2006.