



KAMUDAKİ TAŞERON İŞÇİLER ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI: ADIYAMAN ÖRNEĞİ

A FIELD RESEARCH ON THE SUBCONTRACTED WORKERS IN THE PUBLIC
SECTOR: ADIYAMAN SAMPLE

Gazanfer KAYA¹

Öz

Çalışma yaşamındaki taşeron uygulaması, işlerin veya hizmetlerin asıl işveren adına yapılması anlamına gelir. Taşeron uygulamasına bağlı olarak ortaya çıkan taşeron işçilik, günümüz Türkiye'sinin kamu sektöründe oldukça yaygınlık kazanan bir istihdam biçimidir. Bu çalışmanın temel amacı, kamudaki taşeron işçi uygulamasının ortaya çıkardığı sorunları ve bu sorunlar karşısında çalışanların beklentilerini ortaya koymaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için, Adıyaman İl Merkezi'ndeki kamu kurumlarında çalışan 400 taşeron işçisine, yüz yüze görüşme yoluyla anket uygulanmıştır. Alan araştırmasının bulgularına göre; kadrosuzluk, ücretlerin düşüklüğü ve geç ödenmesi, fazla çalıştırma, ayrımcılık ve yıllık izin kullanımı taşeron işçilerin yaşadığı sorunların başında gelmektedir. Lise ve üniversite mezunlarının önemli bir oranı oluşturduğu taşeron işçilerin yaşadıkları sorunlar, iş memnuniyetsizliklerini arttırmıştır. Dolayısıyla işçilerin çoğunluğu, haklarında önemli kısıtlamalara yol açtığını düşündükleri kamudaki taşeron uygulamasına karşı olumsuz bir yaklaşıma sahip olup; kadro, ücretlerde iyileştirme, sendikal haklar ve kıdem tazminatı talep etmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Taşeron, Taşeron işçi, Kamu Sektörü, Adıyaman

Abstract

The practice of subcontracting in working life means implementation of labor or services on behalf of the real employer. Emerging depending on the practice of subcontracting, subcontracting labor is a sort of employment getting fairly common in the public sector of present-day Turkey. The main purpose of this study is to point out the problems caused by the practice of subcontracting in the public sector and the expectations of the laborers against these problems. In order to reach this purpose, a survey of face to face interview has been conducted among 400 subcontractors working in the public institutions located in the city centre of Adıyaman. According to the field research findings, not being permanent members of staff, lowness of wages, late payment, over working, discrimination and the issue of use of annual leave are among the major problems that subcontracted workers face up. The problems experienced by the subcontractors, the significant rate of whom is made up of high school and university graduates, increase the discontent with work. Therefore, the majority of the laborers have a negative attitude towards the practice of subcontracting which they think leads to substantial restrictions on their rights and also demand union rights and severance pay.

Key Words: Subcontracting, Subcontractor Worker, Public, Adıyaman

¹ Yrd.Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, gazanferky@gmail.com

1. GİRİŞ

Kamu sektörü, işgücü açısından önemli bir istihdam alanıdır. Daha doğrusu bu yargıyı, dünyada sosyal devlet politikalarının ön planda olduğu bir dönem için söylemek yerinde olacaktır. Sosyal devlet politikalarının yerini neoliberal politikaların almasına paralel olarak devletin (kamunun) küçültülmesi ve de özelleştirmeler gündeme gelmiştir. Bu süreç, pek çok alanı olduğu gibi kamu istihdam alanını da derinden etkilemiştir. Türkiye'nin bu sürece 1980'lerin başında dâhil olmasına bağlı olarak kamu kurumlarının özelleştirilmesi planlanmıştır. Özelleştirmeler, kamu istihdamının küçültülmesinin başlangıcıdır. Kamu istihdamı üzerinde etkili olan diğer belirleyici ise taşeron uygulamasıdır. Özel sektörde uzun yıllardır var olan taşeronluğun kamuya girişi, 1980'lerdir. 1990'lar ve özellikle de 2000'li yıllarda, kamudaki işlerin/hizmetlerin taşerona verilmesi hız ve yaygınlık kazanmıştır.

Bu çalışma, kamudaki taşeron işçilerin yaşadığı sorunlara, çalışma ilişkilerine ve de beklentilerine odaklanan bir alan araştırmasıdır. Bu bağlamda Adıyaman İl Merkezi'ndeki kamu kurumlarında çalışan 400 taşeron şirket işçisine anket uygulanmıştır. Çalışmada öncelikle taşeron ve taşeron işçi kavramları ele alınmıştır. Ardından da Türkiye'de taşeron işçiliğin kamuya girişi (yaygınlaşması) ve taşeron işçilerin sorunları üzerinde durulmuştur. Saha araştırmasının istatistiksel bulgularının yorumu çalışmada önemli bir yer verilmiştir. Son olarak da araştırmada ulaşılan sonuçlara ilişkin genel bir değerlendirme yapılmıştır.

2. TAŞERON VE TAŞERON İŞÇİ

Taşeron, Fransızcadan Türkçeye giren bir sözcüktür. Fransızcada 'tâche' "(birine yükletilen veya birinin yüklediği) iş, görev" anlamlarına gelmektedir (Göker, 2012: 8). Tahsin Saraç, *Büyük Fransızca-Türkçe Sözlük*'te Fransızcadaki tâcheron kelimesini, taşeron, kesimci, kabalacı olarak çevirir (2003: 1360). *Meydan-Larousse Büyük Lûgat ve Ansiklopedisi*'nde, taşeron sözcüğü, "tek başına veya bir iki işçiyle birlikte çok defa götürü olarak ve genellikle bir başka büyük müteahhitten iş alarak çalışan küçük müteahhit" anlamına gelmektedir (1981: 926). TDK'ye göre ise taşeron "büyük bir işin bir bölümünü yaptırmayı, asıl müteahhitten kendi üzerine alan ikinci müteahhittir" (1998: 2147). Püsküllüoğlu'nun sözlüğünde ise taşeron "büyük bir işi yapmayı üstlenen bir üstenciden iş alan, işin herhangi bir bölümünü onun hesabına yapan ikinci, küçük üstenci" (1997: 1024). Benzer bir tanımlamayı da Orhan Hançerlioğlu yapar. Ona göre, taşeron, bir işi belli bir sürede belli bir fiyata (çoğunlukla götürü alan) üstlenici, ikinci bir müteahhittir (1999: 173). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*'ne göre taşeron; yalnız veya birkaç işçiyle götürü olarak bir yapı işini alıp çalışan ikinci derecedeki müteahhit (Önsal, 2011: 248). Müteahhit sözcüğünün eş anlamlısı yüklenicidir. Yüklenici, yapım ya da ticaretle ilgili bir işi başkası adına yapmayı üstüne alan kimse anlamına gelmektedir (Püsküllüoğlu, 1997: 1192). Ancak yapım ya da ticaretle ilgili anlam bir yana bırakılmış; sanayide olsun hizmet sektöründe olsun, bir işletmedeki işlerin tümünü ya da bir bölümünü üstlenen yüklenicilere de taşeron denmeye başlanmıştır. Hangi sektörde olursa olsun taşeronun işlevini de 'taşeronluk' sözcüğüyle anlatılmaktadır (Göker, 2012: 8).

4857 Sayılı İş Kanunu'nda taşeron yerine "alt işveren" terimi kullanılmaktadır. Kanunun 2. Maddesine göre; "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir" (2003: 8424).

Taşeronlaştırma bir iş yerinde üretilen mal ve hizmetlerin belli bir iş sözleşmesi karşılığında alt işveren(ler)e verilmesidir. Alt işveren, bir işyerinde sözleşmeyle tanınmış olan

belli bir iş ve hizmeti işveren adına yapan kişidir. Asıl işveren ile alt işveren arasında üretime dayalı bu tür ilişkilere fason üretim adı da verilmektedir. Taşeron işverenin istihdam ettiği işçiye taşeron işçi denir (Suğur, 2012: 218). Taşeron çalışma bir despotik emek rejimidir; çünkü taşeron firma ile ana firma arasındaki bağımlılık ilişkisi baskı koşullarını yeniden üretmektedir. Taşeron çalışma, üretim sürecinin parçalanmasının bir ürünüdür ve bu parçalanma, ana firma ile taşeron firma arasında bağımlılık ilişkisi yaratmaktadır ve bu bağımlılık ilişkisinde ana firma çok güçlüdür. Taşeron firma, ana firmanın verdiği işi alabilmek için despotizmi, ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları anlamında en sert biçimde uygulamaktadır (Yücesan Özdemir, 2010: 42). Benzer bir ifadeye göre de taşeron işçilik veya taşeron çalıştırma uygulaması ile bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölünüp her biri ayrı taşeronlara verilmekte; sendikasız, sigortasız, hatta kimi zaman asgarî ücretin bile altında ücretle işçi çalıştıran taşeronlar yoluyla işçilik maliyetleri düşürülmektedir (Şakar, 2010a: 97; Mütevellioğlu ve Işık, 2009: 184).

Taşeron (alt işveren) uygulaması özünde sermayenin iş gücü üzerindeki denetimini sınırlandıran kurallara, örgütlülüğe başkaldırısından başka bir şey değildir. Bu nedenle de iddia edilmiş olduğu gibi ne işletmelerin gelişen teknolojiye bağlı gereksinimlerinin ürünüdür ne de basit bir istihdam biçimidir. Aksine, işgücünü ucuzlatacak, işgücü üzerinde denetimi sermaye lehine en üst noktalara çıkartacak yeni bir birikim modelinin önemli bir parçasıdır (Özveri, 2014: 30). Kısacası, kamu sektöründeki taşeron sistemi ve taşeron işçilik, neoliberal düzeninin birikim stratejisinin istihdam üzerinden gerçekleşmesidir.

3. TAŞERON İŞÇİLİĞİN KAMUYA GİRİŞİ VE YAYGINLAŞMASI

Taşeron işçilik veya taşeron çalıştırma uygulamasının çalışma yaşamına girişi eskidir. Ancak, kamuda taşeron işçilik, yakın bir geçmişe karşılık gelmektedir. Türkiye'nin 1980'lerle birlikte yaşadığı ekonomik ve siyasal dönüşümlere bağlı olarak, çalışma yaşamındaki ilişkiler neoliberal bir yeniden yapılandırmaya uğramıştır. Kamuda taşeron işçi çalıştırma bu yapılandırmalardan sadece biridir. Atılğan'ın da vurguladığı üzere, Türkiye ve dünyadaki çalışma yaşamını etkisi altına alan bu yapılandırma ürkütücü bir gerçeği meydana çıkarıyor: Taşeronlaşma yaygınlaşıyor, işgücü piyasaları modern köle pazarlarına dönüşüyor (2013: 112).

Taşeron işçiliğin yaygınlaşması elbette sebepsiz değildir. Taşeronluk, işletme sahibine büyük bir esneklik kazandırıyor. Ücrette, çalışma saatlerinin arttırılabilmesinde, fazla mesai ödemelerinde, sosyal yardımlarda, izne çıkarmada, işler daraldığında işçi sayısını azaltmada ya da bir süre için işleri tatil etmede taşeronluğun işletme sahiplerine sağladığı imkânlardandır (Göker, 2012: 8). Ancak, söz konusu kamu alanı (devlet) olunca, taşeron işçi çalıştırma tercihi daha bir önem kazanmaktadır. Bir başka deyişle devletin üretim, işletme ve istihdam politikalarındaki değişiklik sürecinin irdelenmesi gerekmektedir.

1980'lerde Türkiye'sini etkisi altına alan neoliberal politikalarla; devletin küçültülmesi, sosyal refah devleti politikalarından vazgeçilmesi ve özelleştirmeler gündeme gelmiştir. Nitekim Türkiye'de 1980'lerden itibaren kamu sektöründeki taşeron uygulaması öncelikle belediyelerde temizlik işlerinde başlamıştır. Nitekim Adana Büyükşehir Belediye Başkanı Aytaç Durak 1988 yılında temizlik işlerini özel sektöre devretti. Adana Büyükşehir Belediyesi'nin yayın organı olan Önce Adana, bu haberi, "temizlikte devrim" başlığıyla sunuyordu. Aynı dergide, emlak vergisinin toplanmasının da özel sektöre devredildiği haberi yer alıyordu (Koç, 2001: 3). Söz konusu süreçte neoliberal anlayışın, devletin emek rejimi üzerindeki etkisi görülmeye başlanmıştır. Bu alandaki gelişmelere bakılınca iki tip gelişme eğilimi görülür. Birincisi, kriz süreciyle birlikte devlet istihdamını azaltmaya yönelik eğilimdir. Bu bağlamda öncelikle hizmetlerin sona erdirilmesi veya özelleştirme yoluyla bunların özel sektöre devredilmesi söz konusudur. Özellikle özelleştirme uygulamalarının

yoğunluk kazandığı 1990'lı yılların başından itibaren devlette çalışan işçi sayısında ciddi bir istihdam daralmasından bahsedilebilir. Kamu imalat sanayi verilene göre 1989 Eylül ayında 220 bin civarında olan kamu işçisi 1994 Eylül ayına gelindiğinde 130 binlere düşmüştür. Bu düşüş ilerleyen yıllarda da devam etmiştir. Aynı şekilde 1993 yılında KİT'lerde çalışan işçi sayısı 392.239 iken bu rakam 1999 yılına gelindiğinde 269.958'e düşmüştür. İkinci olarak devlet yeni istihdam yaratmayacaktır. Örneğin, emekli olan kamu işçilerinin yerine yeni işçi alımının yapılmadığı, sadece 1992 ve 2001 yılında popülist politikalar nedeniyle çok düşük düzeyde işçi alımına gidildiği görülür. Benzer şekilde kamu kesimindeki yardımcı hizmetlerde veya işletmelerdeki çevre işlerde de bir taşeronlaşma eğilimi göze çarpar. Yemekhaneler, temizlik hizmetleri gibi bir dizi yardımcı hizmetler taşeronlaştırılmıştır. 1990'lı yıllardan itibaren sözleşmeli personel çalıştırma da devlet açısından tercih edilen bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır (Topak, 2007: 197-198). Taşeron uygulaması önce KİT'lerde hizmet alımı adı altında uygulanmaya başlanmış, KİT'lere eleman alamama sıkıntısını aşmak, maliyetleri azaltabilmek için alt işveren uygulamasına geçilmiştir (Özveri, 2014: 36).

Yol-İş Sendikası'nın 1992 yılında yaptığı bir araştırmaya göre, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerlerinde mevsimlik işçilerin yıllık çalışma süresi sürekli olarak azaltılırken, taşeronlaşma hızla yaygınlaştırılmıştır. Ayrıca Kredi Yurtlar Kurumu'nda 150 kadrolu ve sendikalı işçi varken, temizlik işleri taşeron verilmişti ve bu işte 400 işçi çalıştırılıyordu. 1993 yılı başlarında Tek Gıda-İş Marmara ve Trakya Bölge Şubesi'ne bağlı kamu ve özel sektör işyerlerinde de taşeronlaşma yaygınlaşıyordu. Örneğin, Paşabahçe'deki Tekel İstanbul İçki ve İspirto Fabrikası'nda tahmin tahliye işlerinde 40 taşeron işçisi vardı (Koç, 2001: 4-5).

DİSK-AR'ın *Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu*'na göre Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde hemşire, radyoloji teknisyeni, laborant, tıbbi sekreter, hastabakıcı gibi sağlık emekçilerinin yapılan ihalelerle taşeron şirketler aracılığı ile çalıştırıldığı; üniversite hastaneleri ile birlikte kamu sağlık kurumlarında çalışan taşeron sağlık işçisi sayısının 150 bine yaklaştığı belirtilmiştir. Araştırmaya göre sağlık alanı başta olmak üzere eğitim, yerel yönetimler gibi kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron şirketlerde çalışan işçi sayısı son 10 yılda büyük artış göstermiştir. Tüm işkollarının yaklaşık % 60'ına yayılan taşeronlaştırma sonucu 6 milyona yakın insan iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalıştırılmaktadır. Taşeronlaşmanın hızla yaygınlaştığı alanlardan birinin de belediyeler olduğu vurgulanan raporda, belediye çalışanlarının % 22'sinin taşeron firmalarda olduğu kaydedilmiştir (2011). Taşeronlaşma ya da taşeron sistemi, Türkiye'de oldukça yaygın olarak görülmektedir. Özel kuruluşlar kadar kamu kurumları da belli mal ve hizmetlerin yapımını taşeronlara devretmektedir. Türkiye'de taşeron sistemi o kadar yaygınlaşmıştır ki taşeron işçilerin sayısı birçok iş yerinde sendikalı ve kadrolu işçilerin sayını geçmiştir (Suğur, 2012: 218).

Kamuda taşeronlaştırmanın vardığı boyutu, bizzat dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, bir soru önergesine verdiği yanıtta ifade etmiştir. Dinçer'in verdiği bilgiye göre 2009 yılı itibarıyla kamuda taşeronlar aracılığıyla 174 bin 857 işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin 108 bin 242'si Sağlık Bakanlığı, 10 bin 239'u Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nda, 7 bin 429'u Karayolları Genel Müdürlüğü'nde, 6 bin 678'i Türkiye Kömür İşletmeleri'nde, 4 bin 603'ü Elektrik Üretim A.Ş.'de, 2 bin 16'sı Genelkurmay Başkanlığı bünyesinde istihdam edilmektedir. Kamuda istihdam edilen 174 bin 857 işçiye yerel yönetimler dahil değildir (Okcan, 2010: 69). 1997 ile 2003 yılları arasında kamudaki istihdam yaklaşık olarak üçte bir oranında azalmıştır. Bu azalışta, özelleştirme, zorunlu emeklilik ve taşeronlaştırma en önemli nedenlerdir (Kaygısız, 2005: 142). CHP Genel Başkan Yardımcısı Faik Öztrak'ın soru önergesini yanıtlayan Çelik, Türkiye'de Temmuz 2014 itibarıyla çalışan toplam 1 milyon 361 bin 673 taşeron işçi çalıştığını; 755 bin 81 işçinin kamuda, 606 bin 292 işçinin özel sektörde alt işverene bağlı olarak çalıştığını açıkladı

(www.milliyet.com.tr/2014). Görüleceği üzere Türkiye’de kamuda taşeron işçi çalıştırma uygulaması, 1980’lerde gündeme gelmiş ve sonraki dönemlerde çalışma yaşamının pek çok koluna hızla yaygınlaşmıştır. Taşeron uygulaması, 2000’li yıllarda da kararlı bir şekilde sürdürülmüştür.

4. KAMUDAKİ TAŞERON UYGULAMASININ ORTAYA ÇIKARDIĞI SORUNLAR

Günümüz Türkiye’sinde kamuda gittikçe yaygınlık kazanan taşeron işçi istihdamı, beraberinde birçok sorunu ortaya çıkarmıştır. Bu sorunlar, taşeron işçilere ilişkin iş kazaları veya ölümler ile zaman zaman ülke gündemine taşınmaktadır. Bu kısımda, kamudaki taşeron işçilerin yaşadıkları sorunlar ana hatları ile irdelenecektir.

Taşeronlaştırma iş güvencesini yok ediyor, ücretleri baskı altına alıyor, sendikal hareketleri zayıflatıyor. Çalışanların işyeri ile ilişkilerini patronal bir anlayışa dayandırıyor ve endüstriyel ilişkilerde bir gerilemeyi ifade ediyor. İşsizlik düzeyi yüksek ve kayıt dışılık yaygın ise taşeronlaştırma daha yoğun bir sömürü yaratıyor. Taşeron firmalar birden fazla işkolunda faaliyet gösterebiliyorlar. Çok sayıda işletmede kısa süreli faaliyette bulunup ortadan yok oluyorlar. Bu şirketlerde çalışanları örgütlemek ve sendikal temsil koşulları elde etmek pek mümkün olmuyor (Atılğan, 2013: 112). Güzel’e göre de alt işveren işçileri sendikal haklardan yoksun olarak ve çoğu kez asgari ücretle çalıştırılmaktadırlar. Bunun sonucu olarak, işyerlerinde aynı veya benzeri işi yapan işçiler, iki farklı hukuki statü içinde sokulmuş olmaktadır (2010: 28).

Taşeron işçiler, sendikalı ve kadrolu işçilerden farklı olarak, alt işveren tarafından istihdam edilmekte ve genellikle çok daha ağır işleri yapmak zorunda kalmaktadır. Taşeron işçiler genellikle kısa süreli sözleşmeli, asgari ücretli ve sosyal güvencesiz olarak istihdam edilmektedir. İş güvencesinden yoksun olma, düşük ücretli çalışma, sendikasız çalışma, iş yoğunluğu, stres, düzensiz çalışma, zorunlu mesaiye kalma, daha uzun süreli çalışma, geçici çalışma, kıdem tazminatından yararlanamama taşeron işçilerin yaşadığı sorunların başında gelmektedir (Suğur, 2012: 218-219).

Başlangıçta güçlü sendikaları etkisizleştirmek için hayata geçirilen taşeron uygulaması, artık düşük ücretli işçi çalıştırmanın, iş güvencesinden yoksun bırakmanın, kazanılmış hakları vermemenin, kamu kesiminde özelleştirmenin aracı olmuştur. İşsizliğin yüksek olduğu Türkiye’de asgari ücretin altında bile çalışmaya razı olanların var olduğu bir zamanda taşeron işçileri birikmiş ücretlerini bile istemekten çekinmektedir (Akkaya, 2005: 37-38).

Kamu sektöründe taşeronlaşma, özelleştirmenin bir biçimidir. Taşeronlaşmanın ve fason üretimin yol açtığı sendikasılaştırma, daha yoğun sömürü, daha yaygın kaçak işçilik, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin iyice ihmal edilmesi, esneklik, işçiyi koruyucu mevzuatın uygulanmaması, grev kırılcılığı gibi sorunlar, yalnızca bu uygulamaya taraf olan işçileri değil, tüm çalışanları ilgilendirmektedir. Taşeron işçilerinin ücretlerinin az, çalışma ve yaşama koşullarının kötü olduğu bir durumda, sendikalı işçilerin ücretleri de düşürülecek, çalışma ve yaşama koşulları kötüleştirilecek demektir. Taşeronlaşma, aynı zamanda sendikalı işçinin işini yitirmesi sonucunu da doğurmaktadır. Taşeronluğa karşı verilecek mücadele, insanca yaşama ve çalışma koşullarına sahip olma mücadelesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Taşeronlaşma önlenemezse, sendikalı işçilerin de ücretleri ve diğer hak ve özgürlükleri büyük zarar görecektir (Koç, 2001: 2).

Kısacası, kamudaki özelleştirme ve kamu istihdamının küçültülmesi sürecine paralel olarak gündeme gelen taşeron uygulaması, öncelikle belediyelerde temizlik işlerinde başlamış, sonrasında hastaneler, eğitim kurumları, karayolları, enerji, madencilik gibi birçok

alanda yaygınlaşmıştır. Bu politikalar tersanelerde, madenlerde, köprü-yol-iş merkezi inşaatlarında açlık sınırının altında bir ücret veya bazı işçiler için ölüm getirmektedir.

5. ALAN ARAŞTIRMASI

5.1. Yöntem

Araştırmanın yöntem kısmına geçmeden önce, araştırmanın gerçekleştirildiği Adıyaman'a ilişkin bir takım bilgilerin verilmesi yerinde olacaktır. Güneydoğu Anadolu gibi az gelişmiş bir bölgede yer alan Adıyaman, Türkiye'de 1980'lerden itibaren uygulanan neoliberal politikalarından derinden etkilenmiştir. Nitekim bölge insanının uzun yıllar temel geçim kaynağı olan tütüne önce kota konması ve ardından da tütün alımına tamamen son verilmesi, kırsaldan kente olan göçü ve işsizliği artırmıştır. Nitekim Adıyaman, işsizlik oranları bakımından Türkiye'nin önde gelen illeri arasındadır. Neoliberal politikaların devamı olarak da ilde önde gelen kamu kurumlarının (Sümerbank ve Tekel gibi) kapatılması; hem il ekonomisini hem de ildeki kamu istihdamını olumsuz etkilenmiştir.

Adıyaman il merkezindeki kamu kuruluşlarında çalışan taşeron işçiler üzerine gerçekleştirilen araştırmanın bu kısmı, sahada elde edile veriler ve bu verilerin yorumuna dayanmaktadır. Adıyaman il merkezindeki taşeron işçilerin resmi ve net bir sayısına ulaşmak mümkün olmamış, ancak Kamu Şirket Personelleri Derneği Adıyaman Şubesi yetkilileri bu sayının yaklaşık 4000 civarında olduğunu belirtmişlerdir. Bu sayının % 10'nuna karşılık gelen 400 taşeron işçisine Nisan-Mayıs 2014 tarihinde, yüz yüze görüşmeler yoluyla bir anket formu uygulanmıştır. Anket uygulanan görüşmecilerin seçiminde, basit (yalın) tesadüfî örneklem tekniği kullanılmıştır. Kurumlarda görüşülen işçilerin dağılımı şu şekildedir: Adıyaman Belediyesi (115), Adıyaman Üniversitesi (78), Kredi Yurtlar Kurumu (18), Devlet Hastanesi (73), Kadın Doğum Hastanesi (23), 82. Yıl Hastanesi (26), Diş Hastanesi (18), Sağlık Ocağı (10), Türkiye Petrolleri (15), Karayolları (14), PTT Kargo (6), DSİ (4). Görüşülenlerin 150'si sağlık birimlerinde, 115'i belediye kapsamındaki birimlerde, 96'sı eğitim alanındaki birimlerde ve kalan 41 kişide diğer birimlerde yer almaktadır. Uygulanan anket formları, SPSS 16.00 istatistik programındaki veri tabanına işlenmiş ve yine bu program aracılığıyla elde edilen tanımlayıcı (descriptive) istatistiksel sonuçlar yorumlanmıştır.

5.2. Bulgular ve Yorumu

5.2.1. Demografik Bulgular: Adıyaman il merkezindeki kamu kurumlarında çalışan ve anket uygulanan taşeron işçilerin 98'i kadın (% 24.5) ve 302'si erkektir (% 75.5). Genel olarak Türkiye'de istihdamın cinsiyete oranında, erkek işgücü önemli bir oranı oluşturur. Taşeron çalışanların cinsiyete göre dağılımı da bu durumu desteklemektedir. Taşeron kadın işçiler, daha çok hastanelerde ve de eğitim kurumlarında çalışmaktadırlar. Taşeron işçiler arasında kent merkezi doğumlu olanlar % 76 gibi önemli bir orandadırlar.

Görüşme yapılan taşeron işçilerin % 43.5'i 25-34 yaş, % 36.8'i 35-44 yaş, % 12'si 45-54 yaş ve % 6'sı 18-24 yaş aralığındadırlar. İşçiler arasında, dinamik bir işgücünü oluşturan genç yetişkin ve orta yaş grubundakiler önemli bir yoğunluktadır. Ayrıca taşeron işçilerin % 82.2'si evli olup, bekar olan işçilerin oranı % 17'dir. İşçiler arasında çocuk sayısı 2 olan % 27.4, 3 olan % 25.2, 4 ve üzeri olan % 21.9'dur. Görüşülenlerin yaşları dikkate alındığında, sahip olunan çocuk sayılarının yüksekliği dikkat çekmektedir. Geleneksel toplum yapısının varlığının belli ölçülerde devam ettiği Adıyaman'da, bağımlı bir nüfusu oluşturan çocuk sayısındaki fazlalık, ailenin geçimi ve harcamaları üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Nitekim çocuk sayısı, hanede yaşayan sayısında da yoğunlaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Hane sayısı 3 olanlar % 18.1, 4 olanlar % 25.8 ve 5 olanlar % 22.7 oranındadır. Hane sayısı 6 kişi ve üzeri olanların toplamı oranı % 24.4'tür. Taşeron işçilere ilişkin diğer bir demografik gösterge ise eğitimidir. Nitekim görüşme yapılan işçiler arasında lise mezunu olanlar % 37.2

ile birinci sıradadır. İlkokul mezunu olanlar % 22.2 ve ortaokul (ilköğretim) mezunu olanlar % 21.2, Meslek Yüksek Okulu mezunu % 12.2 ve lisans mezunu % 6.5'tur. Lise (orta öğretim) mezunları ile üniversite mezunlarının yüksekliğinde, işçiler arasında kent merkezi doğumluların yüksek olmasının belirleyiciliği vardır. Ayrıca Türkiye'nin önemli bir sorunu olan eğitilmiş genç işsizlerin; kadrosuz ve güvencesiz bir istihdam biçimi olan taşeron işçiliğe yönelmesi dikkat çekicidir. Taşeron işçilerin eşlerinin mesleğinde ise birinci sırayı ev kadınlığı (% 71,5) alırken, özel sektörde çalışan % 9.4, işsiz % 7.3, taşeron işçisi % 6.4, diğer işlerde çalışan % 5.2'dir. Görüşme yapılan işçilerin annelerinin % 96'sı ev kadınıdır. Baba mesleği açısından ise % 39.1'i çiftçi, % 29.9'u emekli, % 6.2'si inşaat işçisi, % 5.9'u özel sektörde işçi, % 5.6'sı devlette memur-işçi, % 5.4'ü esnaf, % 3.1'i seyyar satıcı ve diğer işler % 4.8'dir. Bu rakamlar, taşeron işçilerin önemli bir kısmının kırsal kökenli ve dar gelirli ailelerden geldiğini göstermektedir.

5.2.2. Gelir ve Konuta İlişkin Bulgular: Taşeron işçilerin hanelerinde çalışan sayısı % 65.5 ile 1 kişiyken, 2 kişi olan ise % 30'dur. Haneye giren aylık geliri 751-1000 TL arası olanların oranı % 56, 1001-1500 TL arası olanların oranı % 16.8, 1500-2000 TL arası olanların oranı % 17.5, 2001-3000 TL arası olanların oranı ise sadece % 7'dir. Taşeron işçilerin son aldığı aylık (yol parası, çocuk parası, aile yardımı, yemek dâhil) 850-1000 TL arası olanlar % 80.9, 1000-1250 arası olanlar % 16.6'dır. 2014 yılı asgari ücretinin net 846 TL olduğu dikkate alındığında, taşeron işçilerinin önemli bir çoğunluğunun asgari ücret civarında bir gelire sahip oldukları görülmektedir. Bu ücretler, uzun yıllar kadrolu-güvenceli ve görece dolgun ücretli bir istihdam kapısı olarak görülen kamu sektöründe; ucuza ve de açlık sınırının altındaki rakamlara çalıştırma sisteminin ortaya koymaktadır. Taşeron işçiler arasında aylıklarının düzenli alanların oranı % 39,3'tür. 3-5 gün gecikme ile aldığını belirtenler % 18.5, bir haftalık gecikme ile aldığını belirtenler % 20.6, iki hafta gecikme ile aldığını belirtenler % 16.2 ve bir ay gecikme ile aldığını belirtenler % 3.8'dir. Aylıklarının gecikmeli alma, taşeron işçilerin yaşadıkları sorunlar arasındadır. Taşeron işçilerin karşılamakta en çok zorlandıkları giderleri sırasıyla şöyledir: kira (% 20.2), gıda(% 19.5), yakacak-ısıtma(% 18.9), giyim(% 14.1), eğitim (% 13.3) ve sağlık (% 11.9). Barınma ve temel gereksinimler için yapılan harcamalar, öne çıkan giderler arasındadır. Taşeron işçiler arasında borcu olmayan oranı sadece % 8.8'dir. Esnafa borcu olanlar % 22.5, kredi kartı borcu olanlar% 30.6, kişisel borcu olanlar % 21.6, tüketici kredisi borcu olanlar % 13.2'dir. Taşeron işçilerinin büyük bir çoğunluğunun gerek şahıslara gerekse de bankalara borcu bulunmaktadır. Bu durum işçilerin aylık kazançlarının; hane sayıları (4 kişi ve üzeri olanların toplam oranı % 72.9) ve buna bağlı olarak harcamaları dikkate alındığında ne kadar yetersiz kaldığını göstermektedir.

Oturulan evin mülkiyeti kira olanların oranı % 48.7, mülkiyeti kendisine ait olan % 37.8, aile çevresinden birine ait olan ve kira vermeyen oranı ise % 12.9'dur. Taşeron işçilerin yarıya yakını kirada oturmaktadır. Aylık kirası 301-400 TL arası olan % 36.3, 251-300 TL arası olan % 27.9, 201-250 TL arası olan % 14.4, 401-500 TL arası olan % 13.9'dur. Türkiye'nin az gelişmiş bir bölgesinde yer alan Adıyaman'daki bu kiralar, metropol kentlerine göre daha düşük bir düzeydedir. Ancak, taşeron işçi ailelerinin çoğunda çalışan sayısının bir kişi olduğu dikkate alındığında, kira önemli bir harcama kalemini oluşturmaktadır.

5.2.3. Taşeron İşçilerin Çalışma İlişkileri ve Sorunları: Taşeron işçilerin çalıştıkları kurumlarda yaptıkları işlerin dağılımı şöyledir: Temizlik % 26.7, bilgi-işlem % 12.8, park bahçe düzenleme % 8.8, özel güvenlik % 8.2, çöp toplama % 8.2, büro elemanı (sekreterlik) % 6.8, şoförlük % 5.2, yemekhanede aşçı/servis elamanı% 4.2, hastanede yönlendirme % 3.2, yer üstü pompacısı % 2.8, diş klinik yardımcısı % 2.8, sayaç okuma % 2.5, diğer işler (elektrikçi, kargo taşımacılık, kaynakçı ve oto tamir gibi) % 7.8'dir. Taşeron işçilerin % 33.9'u yaptıkları işi akrabaları aracılığıyla, % 23.6 siyasi bağlantılarla (referans), % 23'ü kendi bağlantısıyla ve % 8.1'i arkadaşları aracılığıyla bulduklarını belirtmişlerdir. Bu veriler

asgari ücret düzeyindeki kadrosuz bir iş için dahi, merkezi iktidar ve yerel iktidar (belediye) bağlantılarının ne denli önem kazandığını göstermektedir. Araştırma sırasında belediyenin çöp toplama birimindeki işçilerinin bulunduğu alanda asılı duran iktidar partisi bayrakları da bu durumu destekler niteliktedir. Görüşülenlerin % 89'u daha önce herhangi bir kamu kurumunda taşeron işçi olarak çalışmadıklarını belirtmişlerdir. Taşeron işçilerin % 41.1 gibi bir oranı, kendilerinin yaptıkları iş dışında başka işlerde de çalıştırdıklarını belirtmişlerdir. Örneğin üniversitede temizlik görevlisi olarak çalışan taşeron işçiler; zaman zaman yük taşıma, üniversitenin organizasyonlarında (toplantı, bahar şenliği gibi) ve bahçe düzenlemesi gibi işlere çalıştırıldıklarını belirtmişlerdir. Kısacası, başka işlerde çalıştırılan işçilerin “Her işi yapıyoruz” ve “Köle gibi çalıştırılıyor” sözleri bu durumu yansıtmaktadır. Taşeron işçilerin günlük çalışma saatleri açısından, 8 saat çalışan % 78.5'ken, 9 saat çalışan % 8, 10 saat ve üzeri çalışan % 13.5'tir. İşçilerin çalıştığı kurumların belirli ve resmi çalışma saatleri olması, 8 saatin üzerinde çalışılmasını önemli ölçüde sınırlandırmıştır. Ancak 8 saatin üzerinde çalışarak mesaiye kalan işçilerin % 84.3'ünün mesaiyeri ödenmemektedir. Taşeron işçiler arasında haftalık izni cumartesi-pazar tam gün olan % 30.9, sadece pazar gün izni olan % 29.6, sadece cumartesi günü izni olan % 18.7, izin günü değişiklik gösteren % 12.2, cumartesi yarım pazar tam gün izni olan % 4.7'dir. Taşeron işçiler arasında yıllık izin kullanamayanların oranı % 28.9'dur. Özellikle taşeron şirket ihalelerin kısa süreli olması ve ihaleyi alan firmanın değişmesi, işçilerin izin haklarını kullanmalarını engellemektedir. Taşeron işçiler arasında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi sahibi olan işçi oranı % 53.3 olup, herhangi bir iş kazası geçirenler ise % 8'dir.

Taşeron işçilerin en önemli sorunlarının neler olduğu sorusunda verilen yanıtların dağılımı şöyledir: Kadronun (iş güvencesinin) olmaması (% 31.6), ücretlerin düşüklüğü (% 26.9), maaşların geç ödenmesi ve eksik verilmesi (% 6.6), ayrımcılık-dışlanma (% 6.1), fazla çalıştırılma (% 5.5), sendikalı olmanın zorluğu (% 4.8), yıllık izin kullanamama (% 4.3), çalışma şartlarının ağırlığı (% 4) ve başka işlerin yaptırılması (% 3.6). Diğer seçeneğini belirten taşeron işçilerinin oranı ise % 6.6 olup; bu işçiler mevsimlik çalışma, kıdem tazminatı alamama, izin almada güçlükler, çalışma saatlerinin uzunluğu ve haftalık izinler kullanamamayı yaşadıkları en önemli sorunlar olarak belirtmişlerdir. Türkiye'de çalışma yaşamında öne çıkan olgulardan biri olan kamudaki taşeron işçilik uygulamasının ortaya çıkardığı en önemli sorunlar; kadronun (iş güvencesinin) olmaması ve ücretlerin düşüklüğüdür. Taşeron işçilerin yaptıkları işe ilişkin memnuniyeti dikkate alındığında; % 55.5 gibi bir oran “memnun değilim ama başka seçeneğim yok” ve % 11.2'si ise “memnun değilim ve değiştirmeyi düşünüyorum” şikkını belirtmişlerdir. Taşeron işçilerin % 32.8'i ise “memnunum ve değiştirmeyi düşünmüyorum” görüşündedirler. Bu rakamlarda göstermektedir ki, taşeron işçilerin üçte ikisi yaptıkları işten memnun değildir. Ancak yaklaşık üçte birlik bir oranın ise, işin bütün olumsuzluklarına (güvencesizlik, düşük ücretler ve ağır çalışma şartları gibi) rağmen, işten memnun olması dikkat çekicidir. Bunun altında işsizlik gerçeği, düzenli bir gelir getiren iş sahibi olmamaları veya daha az ücret veren işlerde çalışmaları (bir işçinin “Düne kadar 600 liraya çalışıyordum” sözünde olduğu gibi) bulunmaktadır. Üstelik işe girmek için siyasi referanslara başvurulması ve bu yönde çaba gösterilmesi, işçilerin bazılarının konumundan görece memnun olduğunu ortaya koymaktadır.

5.2.4. Taşeron İşçilerin Beklentileri: Taşeron işçilerinin en önemli beklentilerinin başında kadronun verilmesi (% 34.6) ve ücretlerin iyileştirilmesi (% 29.2) gelmektedir. Sendikal haklar (% 17.6) ve kıdem tazminatı (% 16.4) sırasıyla öne çıkan diğer beklentilerdir. Ancak bu beklentilerin siyasal iktidar tarafından yeterince dikkate alınmadığını, taşeron işçilere ilişkin son hukuksal düzenleme ortaya koymaktadır. Eylül 2014'te çıkan *Taşeron İşyerleri ve İşçilere Yönelik Düzenlemeler İş Kanununda Değişiklik* (6552 Sayılı Kanun) işçilerin temel sorunlarını dışarıda bırakarak, daha ikincil sorunlarına ilişkin (ücretlerin

ödenmesi, izin süreleri, kıdem tazminatı, ihalelerin süresi, başka görevlerde çalıştırma gibi) bir düzenlemeye gidilmiştir (2014). Bu düzenlemeler önemsiz olmamakla birlikte, temel sorunlardan olan kadro ve ücretlerin yaşanabilir sınırlara çekilmesi diğer sorunları da ortadan kaldıracak niteliktedir.

5.2.5. Taşeron Uygulamasına İlişkin İşçilerin Düşünceleri: Taşeron işçilerin %95.5 haklarının kısıtlandığını düşünmektedirler. Kamudaki işlerin taşerona verilmesinin en önemli amacı sorusunu verilen yanıtlar ise sırasıyla şöyledir: işçileri ucuza çalıştırma (% 48.2), firmalara kaynak aktarmak (% 16.2), iş güvencesinden yoksun bırakmak (% 13.4), işçilerin sendikalaşmasını engellemek (% 12.3) ve iş verimliliğini artırmak (% 8.9). Kamu harcamalarını kısmayı ve kamudaki istihdamı daraltmayı hedefleyen neoliberal anlayış için; işlerin taşerona verilmesi iş gücünün daha ucuza ve güvencesiz çalıştırılması anlamına gelmektedir. Yukarıdaki istatistikler bu duruma ilişkin bir farkındalığın, taşeron işçilerin çoğunluğunda oluştuğunu göstermektedir. Dolayısıyla işçiler haklarında önemli bir kısıtlamaya yol açan taşeron uygulamasına karşı olumsuz bir yaklaşıma sahiptirler.

5.2.6. Taşeron İşçilerin Örgütlülüğü: Taşeron işçilerin % 81.2'si, taşeron işçilerinin sorunlarına ilişkin herhangi bir eyleme veya etkinliğe katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bir başka deyişe, işçilerin önemli bir çoğunluğu yaşadıkları sorunları ifade etmelerine karşın, bu sorunların giderilmesi noktasında herhangi bir eyleme girmemişlerdir. Nitekim görüşülen taşeron işçiler arasında sendika üyesi % 4, dernek üyesi % 11.6'dır. Bu oranlar taşeron işçiler arasında örgütlülüğün oldukça düşük seviyelerde olduğunu ortaya koymaktadır. Üstelik görüşülenlerin % 82.9'u taşeron işçilerin sendikalı olmasının zor olduğunu belirtmişlerdir. Görüşülen işçilerin bazılarının "Sendikalı olursak, işten atılırız", "Sendikalı olmamız için tehdit ediyoruz" sözleri, işçilerin sendikalı olmaya dair korkularını ortaya koymaktadır. Taşeron işçiler son yıllarda, sendikal örgütlenmenin zorluğundan da kaynaklı olarak çeşitli dernekler adı altında örgütlenmeye başlamışlardır. Ancak yukarıdaki veriler, çalışanların dernek üyeliği dahi olsa, örgütlenme noktasında güçlü bir çekince ve korkuya sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

5.2.7. Taşeron İşçilerin Gelecek Beklentisi: Son olarak taşeron işçilerden, kendilerinin ve çocuklarının geleceğinin bugünden nasıl olacağını belirtmeleri istenmiştir. Taşeron işçilerin % 65,4'ü kendilerinin ve çocuklarının geleceğinin bugünden kötü olacağını düşünmektedirler. İşçiler arasında kendilerinin ve çocuklarının geleceğinin bugünden iyi olacağı düşüncesinde olanların oranı sadece % 12.9'dur. Kendilerinin ve çocuklarının geleceğinde bugünden fark eden bir şey olmayacağını düşünenlerin oranı ise % 29.4'dür. Taşeron işçilerin önemli bir çoğunluğu kendilerinin ve çocuklarının geleceğinden oldukça karamsardır. Taşeron çalışmanın ortaya çıkardığı sorunlar ve işçilerin temel beklentilerine karşılık alamamaları, işçilerin geleceğe ilişkin olumsuz beklenti içerisinde olmalarında belirleyici olmuştur.

6. SONUÇ

Türkiye'deki kamu sektöründe taşeron sisteminin gündeme gelmesi ve yaygınlaşması, ekonomi politiğe ilişkin bir tercihtir. Sosyal devlet politikalarının ülkemizde önemini sürdürdüğü dönemde, kamu alanındaki kadrolu, örgütlü işgücünün yerini; neoliberal politikalarla birlikte iş güvencesinden yoksun, örgütsüz ve gelecek endişelerini derin bir şekilde yaşayan işgücü almıştır. Böylece Türkiye'de yoksulluk, işsizlik ve gelir uçurumunu derinleştiği dönemde çakışan taşeron işçilik, kamuda gittikçe yaygınlaşan bir çalışma biçimine dönüşmüştür.

Kamudaki taşeron işçilerin sorunları ve beklentilerine odaklanan bu çalışmanın evreni; Adıyaman il merkezindeki kamu kurumlarında çalışan taşeron işçilerdir. Bu işçilerden

belirlenen 400 örnekleme, yüz yüze görüşme yoluyla anket uygulanmıştır. Uygulanan anket formlarından elde edilen istatistikler sonuçlara göre; lise ve üniversite mezunları, taşeron işçiler arasında çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu durum ülkemizdeki eğitilmiş işsizliğin temel bir yansımasıdır. Üstelik asgari ücret düzeyinde bir maaş için dahi siyasi referansların devreye sokulması, yaşanan durum açısından daha da çarpıcıdır. Kadrosuzluk (güvencesizlik), ücretlerin düşüklüğü ve geç ödenmesi, fazla çalıştırma, ayrımcılık ve yıllık izinlerin kullanılmaması taşeron işçilerin yaşadıkları en önemli sorunlardandır. Yaşanan bu sorunlar, işçilerin çoğunluğunun işe karşı memnuniyetsizliklerinin temel nedenleridir. Dolayısıyla işçiler haklarında önemli kısıtlamalara yol açtığını düşündükleri kamudaki taşeron uygulamasını; daha çok devlet eli ile aracı firmalara kaynak aktarma ve ucuza çalıştırma düzeni olarak görmekte ve bu uygulamaya karşı olumsuz bir yaklaşımı benimsemektedirler. Taşeron işçilerin en önemli beklentileri ise kadro, ücretlerin iyileştirilmesi, sendikal haklar ve kıdem tazminatıdır.

Sonuç olarak taşeron çalıştırma, kamu kurumlarının piyasaya açılmasını sağlayan özelleştirmeden sonraki ikinci adımdır. Bu kez kamu kurumlarının kendisi değil, kamu kurumundaki iş ve hizmetler özelleştirmekte yani taşeronlaştırılmaktadır. Gerek kamu kurumlarının özelleştirilmesi gerekse de kurumdaki işlerin/hizmetlerin taşeronlaştırılması; çalışanlara yoksulluk, borçlanma ve umutsuzluk olarak yansımaktadır.

KAYNAKÇA

- Akkaya, Yüksel. (2005). “Türkiye’de Kapitalizmin Restorasyon Sürecinde Sosyal Politika ve Çalışma Yasaları” Ercan, F. ve Akkaya, Y. (Der.), **Kapitalizm ve Türkiye II Emek, Siyasal Yaşam ve Bölgesel Kalkınma**, Dipnot Yayınları, Ankara, ss. 13-40.
- Atılğan, Ahmet. (2013), “Neo-Liberal Köle Pazarları”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 1, Sayı. 3, ss. 85-117.
- Disk-Ar (2011). “Taşeron ve Güvencesiz Çalışma Raporu”.
<http://www.disk.org.tr/2011/01/disk-ar-taseron-ve-guvencesiz-calisma-raporu/> (26 Mart 2015).
- Göker, Aykut. (2012). “Taşeron ve Taşeronluk”, **Cumhuriyet Bilim Teknoloji Dergisi**, Sayı: 1332, 28.09.2012.
- Güzel, Ali. (2010). “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı. 27, ss.15-28.
- Hançerlioğlu, Orhan. (1999). **Ekonomi Sözlüğü**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Kaygısız, İrfan. (2005). “Kamu Sektöründe İstihdamın Yeni Biçimleri ve Örgütlenme”, Ergüder, B. Vd. (Der.) **1. Sınıf Çalışmaları Sempozyumu Kitabı**, Sosyal Araştırmalar Vakfı, İstanbul, ss. 141-153.
- Koç, Yıldırım. (2001). **Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler**, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- Meydan-Larousse Büyük Lûgat ve Ansiklopedisi.**(1981). Cilt: 11, Meydan Yayınevi, İstanbul.
- Mütevellioğlu, Nergis ve Işık, Sayim. (2009). “Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm”, Mütevellioğlu, N. ve Sönmez, S. (Der.), **Küreselleşme Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Okcan, Necdet ve Bakır, Onur. (2010), “İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma”: Taşeron Cumhuriyetine Doğru...”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı. 27, ss. 55-74.

- Önsal, Engin. (2011). **Endüstri İlişkileri Sözlüğü**, Türk-İş Yayınları, Ankara.
- Özveri, Murat. (2014). “Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır”, **DİSK-AR Dergisi 2:Taşerondan Kiralık İşçiliğe Yeni İstihdam Biçimleri**, Kış Sayısı, ss.28-37.
- Püsküllüoğlu, Ali. (1997).**Arkadaş Türkçe Sözlük**, Arkadaş Yayınları, Ankara.
- Saraç, Tahsin. (2003). **Büyük Fransızca-Türkçe Sözlük**, Adam Yayınları, İstanbul.
- Suğur, Nadir. (2012). “Türkiye’de Çalışma Yaşamı ve Sorunları” Sungur, Z. (Der.) **Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, ss. 208-226.
- Şakar, Müjdat. (2010), “Taşeronlaşma” Olayı, Solmaz, Ö. A. (Der.) **Taşeronlaştırma Sorununa Siyasi ve Akademik Bakış**, TES-İŞ Dosya, Ağustos Sayısı, ss. 97-99.
- TDK (1998).**Türkçe Sözlük**, 2. Cilt, TTK Basımevi, Ankara.
- Topak, Oğuz. (2007). **2000’li Yıllarda Türkiye’de Refah Devleti**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Yücesan Özdemir, Gamze. (2010). “Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı. 27, ss. 35-50.
- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>. (02.04.2015).
- TBMM (2014) “Taşeron İşyerleri ve İşçilere Yönelik Düzenlemeler İş Kanununda Değişiklik (6552 Sayılı Kanun)”.http://www.tbmm.gov.tr/docs/1-931_is_kanunu_torba_ozet_6552_sayili_kanun.docx (10.09.2014).
- Milliyet Gazetesi (2014). [http://www.milliyet.com.tr/1-36-milyon-taseron-calisiyor-gundem-1975085/\(26.11.2014\)](http://www.milliyet.com.tr/1-36-milyon-taseron-calisiyor-gundem-1975085/(26.11.2014)).