



Klinik Sosyoloji Bağlamında Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde (KİT) Çalışan Taşeron İşçilerin Sorunlarının İncelenmesi: Tespitler ve Analizler

Soner KAVUNCUOĞLU¹

ORCID: 0000 – 0001 – 6638 – 2257

İpek ÖZKAL SAYAN²

ORCID: 0000 – 0001 – 9004 – 6667

Öz

Bu çalışma, Klinik Sosyoloji bağlamında Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde (KİT) çalışan taşeron işçilerin güncel sorunlarını inceleme ve analiz etme amacını taşımaktadır. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Türkiye'de taşeron işçilik uygulamasının hukukî çerçevesi ve bu çerçevenin tarihsel dönüşümleri ele alınmaktadır. Bu tarihsel dönüşümlerden en önemlisi, 1980'li yıllardan itibaren iktisadî, idarî (yönetmel) ve toplumsal alanda hâkimiyet kuran neoliberal ideolojinin yönlendirdiği dönüşümlerdir. Bu bağlamda, Türkiye'de 1980'li yıllardan sonra neoliberal ideolojinin yönlendirdiği iktisadî, idarî ve toplumsal dönüşümler çerçevesinde taşeron işçilik uygulaması incelenmektedir. İkinci bölümde, KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin sorunlarını tespit ve analiz etmek üzere yapılan saha araştırması bulguları ortaya konulmaktadır. Saha araştırması, 2025 yılının son aylarında Kamu İktisadî Teşebbüsleri Taşeron İşçileri Derneği (KİT – DER) aracılığıyla erişilen toplam yüz (100) taşeron işçisi ile yapılan mülakatı kapsamaktadır. Neoliberal ideolojinin hem iktisadî, idarî ve toplumsal alandaki etkilerini hem de bireylerin psikik durumlarına ve gündelik hayatı deneyimleme biçimlerine etkilerini birbiriyle bağlantılı ve topyekûn analiz etmek için Klinik Sosyoloji yaklaşımı, yöntemsel olarak önemli avantajlar sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Klinik Sosyoloji, Neoliberal İdeoloji, Kamu İktisadi Teşebbüsleri, Kamu Personel Sistemi, Taşeron İşçiliği ve Taşeron İşçileri.

1. Dr., Bağımsız Araştırmacı, sonerrkavuncuoglu@gmail.com

2 Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, iosayan@ankara.edu.tr



Examining the Problems of Subcontracted Workers Employed in Public Economic Enterprises (KİT) in the Context of Clinical Sociology: Findings and Analyses

Abstract

This study aims to examine and analyse the current problems faced by subcontracted workers employed by Public Economic Enterprises (KİT) within the context of *Clinical Sociology*. The study consists of two sections. The first section addresses the legal framework of subcontracted labour in Turkey and the historical transformations of this framework. The most significant of these historical transformations are those driven by the neoliberal ideology that has dominated the economic, administrative and social spheres since the 1980s. In this context, the practice of subcontracting is examined within the framework of the economic, administrative and social transformations guided by neoliberal ideology in Turkey after the 1980s. The second chapter presents the findings of a field study conducted to identify and analyse the problems faced by subcontracted workers employed in public economic enterprises. The field study comprises interviews conducted with a total of one hundred (100) subcontracted workers in the final months of 2025 through the Public Economic Enterprises Subcontracted Workers Association (KİT-DER). The *Clinical Sociology* approach provides significant methodological advantages for analysing the effects of neoliberal ideology in the economic, administrative and social spheres, as well as its effects on individuals' psychological states and ways of experiencing daily life, in a connected and comprehensive manner.

Keywords: Clinical Sociology, Neoliberal Ideology, Public Economic Enterprises, Public Personnel System, Subcontracting Labour and Subcontracted Workers.

Giriş

Dünyada ve Türkiye’de 1980’li yıllarda, *neoliberal ideoloji*³ aracılığıyla iktisadî, idarî (yönetmel) ve toplumsal alanda önemli dönüşümler meydana gelmiştir. Neoliberal ideoloji, üç alana da (iktisadî, idarî ve toplumsal) birbiriyle bağlantılı dönüştürücü müdahalelerde bulunmuştur. İktisadî alanda, “devletin küçülmesi, piyasanın alanının genişletilmesi”, “özelleştirme”, “deregölasyon” vd. yönelik müdahaleler gerçekleştirmiştir. İdarî alanda, “kamu harcamalarının kısılması, bürokratik örgütlenmenin tasfiyesi (de-bureaucratization), kamu personel sisteminin parçalanması, çekirdek kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi ve kamu hizmetinin görölmesinde (gördürölmesi) usul değışiklikleri, politika yapım sürecinde merkezî karar alma

3. Bu çalışmada, Neoliberalizm yerine Neoliberal İdeoloji kavramının tercih edilmesinin gerekçesi, neoliberalizmi yalnızca iktisadî alanı dönüşüme uğratan bir ideoloji olarak değil, aynı zamanda idarî (yönetmel) ve toplumsal alanın tümünü dönüşüme uğratan çok-katmanlı bir ideolojik müdahale olarak görölmesi sebebiyledir. Neoliberal ideoloji iktisadî, idarî ve toplumsal alana birbiriyle iç içe geçen ve çok-yönlü bir biçimde müdahalelerde bulunmaktadır.



sürecinin terk edilmesi vd. yönelik müdahaleler gerçekleştirmiştir. Son olarak toplumsal alanda emeğin örgütlenme biçimi ve emek gücü ile ücretli çalışma arasındaki ilişki biçimlerine yönelik müdahaleler gerçekleştirmiştir.

Neoliberal ideolojinin müdahaleleri incelenirken genellikle ihmal edilen, iktisadî, idarî ve toplumsal alanın dışında bırakılan dördüncü bir alan daha mevcuttur: *Bireyin ya da Bireylerin Psikik (Ruhsal) Durumu ve Gündelik Hayatı Deneyimleme Biçimi*. Neoliberal ideoloji, aynı zamanda bireylerin psikik durumlarını ve gündelik hayatı deneyimleme biçimlerini de dönüştüren müdahalelerde bulunmaktadır. Bu müdahale biçimleri, genellikle “neoliberal özne” ya da “neoliberal akılsallık rejimi” gibi kategoriler çerçevesinde incelenmektedir. Bu analizlerin, teoriyi zenginleştirmek açısından önem taşıdığı söylenebilmekle birlikte iki önemli dezavantajı vardır: Birinci dezavantaj, neoliberal ideolojinin müdahale biçimlerinin, her yerde ve zamanda aynı biçimde gerçekleşen homojen ve tek-tip müdahale biçimi olarak ele alınmasıdır. Oysa neoliberal ideolojinin müdahaleleri ve müdahalelerin tezahürü zamana ve mekâna göre değişebilmektedir. İkinci dezavantaj ise “neoliberal özne” ya da “neoliberal akılsallık rejimi” gibi kategorilerin, her ülkenin kendine özgü tarihsel koşulları (iktisadî, idarî ve toplumsal vd. gibi faktörlerin belirli bir dönemdeki konfigürasyonu) çerçevesinde açıklayıcı bir özelliğe sahip olup olmadığının test edilememesidir. Bu dezavantajları ortadan kaldırma ve neoliberal ideolojinin müdahale biçimlerini zaman ve mekân kategorilerine bağlı biçimde ele almanın en önemli yolu, doğrudan sahadan ya da alandan verileri almak ve analiz etmektir. Sahadan alınan veriler hem dezavantajlı yönleri ortadan kaldırmakta hem de teoriye katkı sağlama amacını taşımaktadır. Bu bağlamda *Klinik Sosyoloji*, neoliberal ideolojinin ihmal edilen psikik müdahalelerini iktisadî, idarî ve toplumsal olan ile bağlantılı bir biçimde analiz etmek için gerekli yöntemi ve araçları sağlamaktadır.

Klinik Sosyoloji, neoliberal ideolojinin iktisadî, idarî, toplumsal ve psikik alana topyekûn müdahalelerini hem birbiriyle bağlantılı bir biçimde hem de zamana ve mekâna kayıtlı tarihsel koşulları çerçevesinde analiz etmeyi mümkün kılmaktadır. *Klinik Yaklaşım* aracılığıyla doğrudan sahadan veriler alınarak neoliberal ideolojinin müdahaleleri somut bir biçimde gösterilmekte ve bu ideolojik müdahaleler sonucunda meydana gelen dönüşümler analiz edilmektedir.

Bu çalışma, *Klinik Sosyoloji* bağlamında Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde (KİT) çalışan taşeron işçilerin sorunlarını tespit ve analiz etmektedir. Çalışmanın amacı, günümüzde (2026) Türkiye'de KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin temel sorunlarını, klinik yaklaşım bağlamında neoliberal ideolojinin topyekûn müdahaleleri (iktisadî, idarî, toplumsal ve psikik) çerçevesinde ele almak ve analiz etmektir. Nitel bir araştırma olan bu çalışmada, yarı-yapılandırılmış mülakat tekniği ile veriler toplanmıştır. Bu veriler, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Taşeron İşçileri Derneği (KİT-DER) aracılığıyla taşeron işçileri ile yapılan mülakattan elde edilmiştir. Farklı KİT'lerde çalışan toplam 100 taşeron işçisi ile yapılan mülakattan elde edilen veriler analiz edilmektedir.



Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, Türkiye’de taşeron işçiliğin hukukî yönüne ve kamu personel sistemi içerisindeki yerine tarihsel seyir içerisinde ışık tutmaktadır. 1936 yılında yayımlanan 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile başlayan süreçten günümüze kadar gelen süreçte taşeron işçiliğin hukukî yönü incelenmektedir. 1980’li yıllardan itibaren neoliberal ideolojinin, iktisadî, idarî ve toplumsal müdahalelerinin sermaye – emek ilişkileri üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. 2017 yılında yayımlanan 696 sayılı “Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile taşeron işçiliği ve taşeron işçileri ile ilgili düzenlemeler incelenmekte ve bu düzenlemeler analiz edilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, farklı KİT’lerde çalışan toplam 100 taşeron işçisi ile yapılan mülakat verileri analiz edilmektedir. Yapılan mülakatlarda taşeron işçilerine farklı kategorilerde toplam 10 adet soru sorulmuştur. Bu sorular, dört kategori altında sınıflandırılmıştır. Birinci soru kategorisi, taşeron işçilerin en önemli problemlerini tespit etmeye yöneliktir. İkinci soru kategorisi, taşeron işçilerin yasal mevzuatı takibine dair bilgi edinme ve bu düzenlemelerin sorunları çözüp çözmediğini belirlemeye yöneliktir. Üçüncü soru kategorisi, taşeron işçi olarak çalışmanın ruhsal (psişik) duruma etkilerini tespit etmeye yöneliktir. Dördüncü soru kategorisi ise taşeron işçi olarak çalışmanın aile yaşamına etkilerini ortaya koymaya yöneliktir. Bu sorular, neoliberal ideolojinin iktisadî, idarî, toplumsal ve psişik olana dair topyekûn müdahalelerini birbirleriyle bağlantılı bir şekilde ele almaya yöneliktir. Bu bağlamda, çalışmanın bu bölümünde taşeron işçilerle yapılan mülakattan elde edilen veriler analiz edilmektedir.

Sonuç bölümünde, Klinik Sosyoloji bağlamında farklı KİT’lerde çalışan toplam 100 taşeron işçisinin güncel sorunları, talepleri ve beklentileri ile ilgili bulguları ve bu bulgular ile neoliberal ideolojinin topyekûn müdahaleleri arasındaki ilişkilere dair analizler yer almaktadır. Bu çalışmanın, Türkiye’de taşeron işçilerin sorunlarını klinik sosyoloji bağlamında analiz etmesi ve bu analiz çerçevesinde gerçekçi kamu politikalarının inşa edilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Türk Kamu Personel Sistemi’nde Taşeron İstihdamı

“Taşeron” kelimesi, Fransızca “Tâcheron” kelimesinden gelmektedir. “Tâche” kelimesi, “belirli koşullar altında ve belirli süre içinde başkalarına verilen iş, görev” anlamına gelmektedir. Tâcheron kelimesi, “ikinci elden bir işi üstlenen” anlamına gelmektedir (Littré, 1876: 2127). Türkçede “tali işveren, alt işveren” gibi kavramlarla karşılanmaktadır (Sönmez, 2011: 7-8).

Türkiye’de taşeron işçi çalıştırma uygulamasına yayımlanan tüm İş Kanunları’nda yer verildiği görülmektedir (Sayan, 2018:53).⁴ 2003 yılında çıkarılan ve şu

4. 1936 tarihli, 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nun 1. maddesinin 4. fıkrasına göre, “işçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahıs aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür.”. 1967 tarihli, 931 sayılı ikinci İş Kanunu’nun



an yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde taşeronluk “alt işveren” kavramıyla tanımlanarak asıl işveren – alt işveren arasındaki ilişki şu şekilde açıklanmaktadır:

“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. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”

Kanunda yer alan tanımda belirleyici olan, işin niteliğine bağlı olarak uzmanlık eksikliği ve teknolojik yetersizliktir. Böyle bir durumda yardımcı işlerde ya da asıl işin bir bölümünde ilgili iş alt işverene verilebilecektir. “Ancak uygulamaya bakıldığında KİT’ler ve belediyeler başta olmak üzere kamuda taşeron işçi çalıştırma uygulaması en çok tercih edilen personel istihdam şekillerinden biri haline gelmiş ve mevzuatın bu hükmü uygulamada esnetilmiştir” (Salihoğlu ve Özgün, 2019: 188).

1970’li yıllar ile başlayan ve 1980 – 1990 yılları ile tahkim edilen süreçte görülen tarihsel dönüşümler, neoliberal ideolojinin birbiriyle bağlantılı ve topyekün müdahaleleri ile doğrudan ilişkilidir. Neoliberal ideolojinin topyekün müdahaleleri, çok – katmanlı ve farklı düzeylere yapılan müdahale olarak görülse de bu müdahalelerin birbirleriyle bağlantılı müdahaleler şeklinde ele almak bütünlüklü bir analiz için önem taşımaktadır.⁵ Örneğin, Neoliberal ideoloji, bir yandan piyasa

1. maddesinin son fıkrasında ise “bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kanundan veya hizmet akdinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur” hükmü getirilerek alt işverenlik konusu ilk İş Kanunu’na kıyasla daha net bir hale getirilmiştir. 931 sayılı İş Kanunu 1970 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildikten sonra kabul edilen 1971 tarihli, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 1. maddesinin son fıkrasında yine bir önceki kanunda geçen aynı hükme yer verilmiştir. Bu kanunlarda yer verilen alt işverenlik konusu esas olarak alt işverenlerin yanlarında çalıştırdıkları işçilerin ücret ve diğer haklarını ödemekte güçlük çekmeleri halinde alt işveren ile işinde çalıştığı asıl işvereni “birlikte sorumlu” tutarak işçilerin haklarının korunmasını sağlamaktadır.

Ayrıntılı bilgi için bkz. İpek Özkal Sayan, “Türkiye’de Kamuda Taşeron İşçi İstihdamı: 696 Sayılı KHK’ya İlişkin Bir Değerlendirme”, Emek Araştırma Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 14, 2018, ss. 51-64.

5. Kavuncuoğlu, bir başka çalışmasında 1970 – 2000 yılları arasında yaptığı üç düzeyli analizde makro-düzeyde



serbestisi ve egemenliği lehine “devletin küçülmesi” adı altında (özelleştirmeler, kamu hizmetlerinin özel sektöre devri, kamu harcamalarının kısılması vd. gibi) müdahalelerde bulunurken, diğer yandan bu müdahaleyi farklı bir düzeyde destekleyen Yeni Kamu İşletmeciliği (New Public Management) ideolojisini de uygulamaya sokmaktadır. Bu ideoloji de “kamu personelinin büyümesini yavaşlatma ve merkezi bürokrasi çapında personel yönetiminin parçalanması” gibi hususları idarelere (yönetimlere) tavsiye etmektedir (Hood, 1991: 3-5).

Bu müdahaleler, emek örgütlenme biçimini ve ücretli çalışma ilişkilerini de dönüştürmektedir. Castel, “Fransa örneğinden hareketle emeğin örgütlenme biçimlerinde ve ücretli çalışma ilişkilerinde özel istihdam biçimlerinin (belirli süreli çalışma sözleşmeleri, geçici işler, yarı zamanlı işler vd. gibi) ortaya çıktığını belirtmektedir.” Castel, “yeni ortaya çıkan istihdam biçimlerinin ve prekaryalaşmanın⁶, rekabet gücü adına verilen mücadele lehine birçok noktayı karanlıkta bıraktığını” ifade etmektedir. Karanlıkta bırakılan şey, ücretlilik ilişkisinin yapısıdır. Castel’e göre, “eski ücretlilik ilişkisinde ücret, bir kişinin uzun vadede hizmet verebilme becerisine ve yeteneklerine giderek daha fazla bağlı kalmasıyla ilgili iken, istihdamda esneklik emekçiye işe / göreve uydurma zorunluğunun adı haline gelmiştir” (Castel, 2017: 366). Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sermaye – emek arasındaki ilişkiler, emeğin örgütlenme biçimi ve ücretli çalışma ilişkileri dönüşüme uğradı. Türkiye’de taşeronlaşma ve taşeron işçilik, bu dönüşümlerin somutlaştığı konulardan biri olarak görülmektedir.

Türkiye’de kamu sektöründe taşeronlaşma 24 Ocak 1980 istikrar programı sonrasında gündeme gelmiştir ve sistemli bir biçimde yerleştirilmiştir. “Bu doğrultuda ilk sistemli çabalardan biri, 1983 yılında hazırlanan Ulaştırma Ana Planı’dır. 1985 yılında ANAP Devlet Bakanı, işsizlik sorununun çözümü için taşeronlaşmayı savunuyordu” (Koç, 2001: 3). “1985 yılında Beyoğlu Belediyesi, 1988 yılında Adana Büyükşehir Belediyesi “temizlik hizmetlerini” daha ucuza mal etmek iddiasıyla hizmetlerin bir bölümünü taşerona devretmiştir. Daha sonra Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün işyerlerinde, Karayolları Genel Müdürlüğü’nde hızlı bir şekilde taşeronlaşma uygulaması yaygınlaştı” (Koç, 2001: 4). “Belediyelerle birlikte KİT’lerde de taşeronlaşma, “hizmet alımı” adı altında hem eleman temini sıkıntısını aşmak hem de maliyetleri azaltmak için kullanılan yöntemlerden biri olmuştur” (Koç, 2001: 2; Kaya, 2015: 261).

(neoliberalizm), “devlet – piyasa ilişkileri, kamusalılık ve kamu yararı ve yurttaşlık ilişkilerini; mezo-düzeyde (yeni kamu işletmeciliği), “kamu kurumlarının örgütlenme biçimi ve ilkeleri, kamu aktörleri ve piyasa aktörleri arasındaki ilişkiler ve kamu hizmetinin görülme usullerini ve son olarak mikro-düzeyde (post-endüstriyel toplum) ise emeğin örgütlenme biçimi ve toplumsal ilişki biçimlerini incelemiştir. Ayrıca bkz. Soner Kavuncuoğlu, “Dijital Sosyoloji ve Üç Düzeyli Tartışma Eksen (Post-Endüstriyel Toplum, Yeni Kamu İşletmeciliği ve Neo-Liberal Devlet)” II. Ulusal Sosyolojinin Geleceği, Geleceğin Sosyolojisi Kongresi Özet Bildiri Kitapçığı, 2024, ss. 176 – 180.

6. Prekaryalaşma ile ilgili ayrıca bkz. Guy Standing, Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf, (Çev: Ergin Bulut), İletişim Yayınları, 1. Baskı, 2014; Guy Standing, Prekarya Bildirgesi: Hakların Kısılmasından Yurttaşlığa, (Çev. Sercan Çınar – Senem Demiralp), İletişim Yayınları, 1. Baskı, 2017.



Türkiye'de 1980'li yıllarda belirgin hale gelen ve sonraki yıllarda da etkisini artırarak sürdüren bu dönüşümler, mevzuatta görülen değişimler ile somutlaşır hale gelmiştir. Türkiye'de kamu hizmetleri bir dönem 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK) göre memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel⁷ ve işçiler tarafından görülmekteyken, 1988 ve 2003 yılında DMTK'da yapılan değişiklikle kamu örgütlerinde de taşeron işçi çalıştırmanın önü açılmıştır. DMTK'nın 36. maddesinin yardımcı hizmetler sınıfı⁸ ile sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri⁹ fıkrasına eklenen iki paragrafla memurların gördükleri kamu hizmetlerinin satın alma yoluyla gördürülmesi mümkün kılınmıştır.¹⁰ Böylece yıllar itibariyle kamuda çalışan taşeron işçi sayısı hızla artmıştır.¹¹

1457 sayılı İş Kanunu'nun 112. maddesine kıdem tazminatlarına ilişkin eklenen¹² ve yine 6552 sayılı Kanun ile 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun¹³ 8. maddesine eklenen fıkralarla sendikal hak ihlallerine ilişkin ortaya çıkan sorunlara çözüm getirilmesi amaçlansa da¹⁴ taşeronluğa ilişkin sorunlar çözülmemiştir. Taşeron işçilere çeşitli dönemlerde yaşadıkları sorunları tamamen sonlandırmak amacıyla kadroya geçme sözü verilmiştir. 2017 tarihinde çıkarılan 696 sayılı KHK ile sistemde önemli düzenlemeler yapılmıştır.

2017 yılında yayımlanan 696 sayılı KHK'nın 83. maddesi ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62 / 1-e bendinde yer alan ilk iki madde şu şekilde değiştirilmiştir:

7. Geçici personel istihdamı 2017 yılında DMTK'da yapılan değişiklikle kaldırılmıştır.

8. Yardımcı hizmetler sınıfı, kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak veya tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakım ile ilgili hizmetleri yapmak veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi ana hizmetlere yardımcı mahiyetteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu mahiyette olmak üzere ihdasına lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri ifa ile görevli bulunanlardan 4 üncü maddenin (D) bendinde tanımlananlarında dışında kalanları kapsar.

(Ek: 28/3/1988 – KHK-318/1) Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerden hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahıslara ihale yoluyla gördürülmesi mümkündür.

9 Bu sınıf, sağlık hizmetlerinde (hayvan sağlığı dahil) mesleki eğitim görerek yetişmiş olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim gibi memurlar ile bu hizmet sahasında çalışan yükseköğrenim görmüş fizikoterapist, tıp teknolojisi, ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler mütehassısı, biyolog, psikolog, diyetçi, sağlık mühendisi, sağlık fizikçisi, sağlık idarecisi ile ebe ve hemşire, hemşire yardımcısı (fizik tedavi, laboratuvar, eczacı, diş anestezi, röntgen teknisyenleri ve yardımcıları, çevre sağlığı ve toplum sağlığı teknisyeni dahil, sağlık savaş memuru, hayvan sağlığı memuru ve benzeri sağlık personelinin kapsar

(Ek: 10/7/2003 – 4924 / 11) Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir.

10. Ayrıca bkz. İpek Özkal Sayan ve Aziz Küçük, "Türkiye'de Kamu Personeli İstihdamında Dönüşüm: Sağlık Bakanlığı Örneği", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 67, No: 1, 2012, ss. 171 – 203.; İpek Özkal Sayan, "Türkiye'de Kamu Personel Sisteminde Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 71, No: 3, 2016, ss. 669-691.

11. Ayrıca bkz. Gamze Yücesan-Özdemir, "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", Çalışma ve Toplum, 2010, Cilt: 4, Sayı: 27, ss.35 – 50.

12. Ayrıntılı bilgi ve değerlendirme için bkz. Salihoğlu ve Özgün, a.g.m., 2019.

13. RG: 22/1/2002, 24648.

14. Ayrıntılı bilgi ve değerlendirme için bkz. Salihoğlu ve Özgün, a.g.m., 2019.



“1 - 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatları, il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler; merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü, mahalli idare ve şirket bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz.

Bu bendin uygulanmasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı; bu Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personel çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70’lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderlerinden oluştuğu ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımlarını ifade eder. Mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilir. Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden yapılacak değerlendirme her hizmet türü için ayrı ayrı yapılır. Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.”

Bu değişikliklerde en önemli husus, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ile ilgilidir. Çünkü, 696 sayılı KHK’nın 127. maddesinde yer alan Geçici Madde 23’te “personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri” bağlamında “sürekli işçi kadrosuna geçiş” konusuna açıklama getirilmektedir. 696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK’ya eklenen Geçici Madde 23’te şu ifadelere yer verilmektedir:



“5018 Sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında; ödemeleri merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırmaya dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar;

a) 657 sayılı Kanunun 48. maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinden belirtilen şartları taşımak,

b) Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

c) Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edileceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı, bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklardan feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek, kaydıyla, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on gün içerisinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler.”

Bu maddede “personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı” kapsamına dahil olanlar, 4734 sayılı Kanun’a değişiklik getiren ve yukarıda yer alan şekliyle ifade edilmişti: “Personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı ve yaklaşık maliyetinin en az %70’lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu, yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımlarını ifade eder.” Dolayısıyla “sürekli işçi kadrolarına geçiş” konusunun şartları ve kapsamı açıklandı.¹⁵ Bu kapsama dahil olmayanlar ise ilgili maddede şu şekilde yer almaktadır: Danışmanlık Hizmetleri, Hastane Bilgi Yönetim Sistemi Hizmetleri ve Çağrı Merkezi

15. Ayrıntılı bilgi için bkz. Sayan, a.g.m., 2018.



Hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez. Ayrıca, ilgili KHK maddesinde doğrudan yer almamakla birlikte 696 sayılı KHK, KİT'lerde çalışan işçileri de kapsam dışı bırakmıştır.

696 sayılı KHK ile KİT'lerde çalışan taşeron işçiler kapsam dışı bırakılarak "sürekli işçi kadrolarına geçiş" hakkından yararlanamamışlardır. Bu durum, taşeron işçiliğini parçalı bir duruma getirerek "sürekli işçi kadrosuna geçiş hakkına" sahip olmayan işçilerin aleyhinde mağduriyet yaratmıştır. Bu mağduriyetin giderilmesine dair T.B.M.M.'ye farklı partilerden milletvekilleri aracılığıyla yazılı soru önergeleri verilmiştir.¹⁶ Fakat, KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin mağduriyeti devam etmiş ve günümüze kadar (2026) süregelmiştir.

696 sayılı KHK ile mağduriyet yaşayan ve bu mağduriyeti günümüzde de devam eden KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin sorunlarının tespit edilerek çözüme kavuşturulmasının önem taşıdığı görülmektedir. Bu bağlamda, taşeron işçilerin yaşadığı sorunları iktisadî, idarî ve psiko-sosyolojik boyutları birlikte analiz etmek için *Klinik Sosyoloji* adı verilen yeni bir yaklaşımın kullanılmasının, literatüre farklı bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir.

"Sosyolojide klinik yaklaşım, toplumsal aktörlerin deneyimlerine ilgi duymak, yaşamları ve onları etkileyen toplumsal olgular hakkında söyleyeceklerini dinlemek anlamına gelir" (Kavuncuoğlu, 2025: 600).¹⁷ *Klinik Yaklaşım*'ın "toplumsal aktörlerin deneyimlerine ilgi duyma ve onları etkileyen toplumsal olgular hakkında söyleyeceklerini dinleme" olarak ifade edilen tanımlayıcı unsurları, *Yönetmelik ve İktisadî Olgular* ile bağlantılı bir biçimde ele alınarak kullanılabilir. Bu bağlamda, *Klinik Yaklaşım* yönetsel bir olgu olan 2017 yılında yayımlanan 696 sayılı KHK'nın KİT'lerde çalışan taşeron işçiler açısından yarattığı sorunları hem iktisadî hem de psiko-sosyolojik boyutlarıyla analiz etmeye imkân tanımaktadır.

Dolayısıyla çalışmada *Klinik Yaklaşım* aracılığıyla idarî (yönetmelik) olguların toplumsal yaşama, toplumsal aktörlere, toplumsal aktörlerin yaşamı deneyimleme biçimlerine ve bireylerin ruh hallerine etkilerini analiz eden kapsamlı bir çerçeve sunulmaktadır. Bir başka deyişle, bu yaklaşım, yönetim bilimleri ile psiko-loji, sosyoloji ve psiko-sosyoloji gibi bilim dalları arasında köprü kurmaya imkân tanımaktadır.¹⁸ Bu bağlamda, *Klinik Yaklaşım*, KİT'lerde çalışan taşeron işçilerin sorunlarını tespit etme ve bu sorunları kategorize etme hususunda en elverişli yaklaşım olarak görülmektedir.

16. Bkz. Dönemi ve Yasama Yılı: 27 / 5, Esas Numarası: 7 / 57411; Dönemi ve Yasama Yılı: 27 / 5, Esas Numarası: 7 / 61677; Dönemi ve Yasama Yılı: 28 / 1, Esas Numarası: 7 / 2817; Dönemi ve Yasama Yılı: 28 / 2, Esas Numarası: 7 / 4938.

17. Klinik Sosyoloji ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Soner Kavuncuoğlu, "Klinik Sosyoloji: Yönetim Bilimlerine Psiko-Sosyolojik Bir Yaklaşım Önerisi", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 80, No: 3, 2025, ss.597 – 612.

18. Yönetim Bilimleri ve Klinik Sosyoloji arasında köprü kurma girişimleri ve bağlantılı analizler için ayrıca bkz. Kavuncuoğlu, a.g.m., 2025.



Saha Araştırması (2025): Kamu İktisadî Teşebbüsleri'nde Çalışan Taşeron İşçilerin Sorunlarının Tespit ve Analizi

Bu bölümde, farklı KİT'lerde çalışan taşeron işçiler ile yapılan mülakatların verileri ele alınmakta ve bu veriler analiz edilmektedir. KİT-DER aracılığıyla farklı KİT'lerde çalışan toplam yüz (100) taşeron işçi ile mülakat yapılmıştır.¹⁹ Toplam on (10) adet mülakat sorusu, taşeron işçilere sorulmuştur. Söz konusu on (10) soru, amaçları yönünden dört (4) kategoriye ayrılabilir: Birinci kategori (Soru Numarası: 1-2-4), “günümüzde taşeron işçilerinin en önemli problemlerini tespit etme” amacına yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci kategori (Soru Numarası: 5-6-7-8), “taşeron işçileri ile ilgili yasal düzenlemelerin takip edilip edilmediği ve bu yasal düzenlemelerin taşeron işçilerin sorunlarını çözüp çözmediğini belirleme” amacına yönelik sorulardan oluşmaktadır. Üçüncü kategori, (Soru Numarası: 3 – 10), “taşeron işçi olarak çalışmanın dezavantajlı yanlarını (psişik yönleri çengel atma dahil) ve “taşeron işçi olarak çalışmanın psişik (ruhsal) duruma etkilerini” belirleme amacına yönelik sorulardır. Dördüncü kategori (Soru Numarası: 9), “taşeron işçi olarak çalışmanın aile yaşantısına ve aile yaşantısı ile ilgili olarak taşeron işçilerinin psişik durumlarına etkilerini belirleme” amacına yönelik soruyu kapsamaktadır.

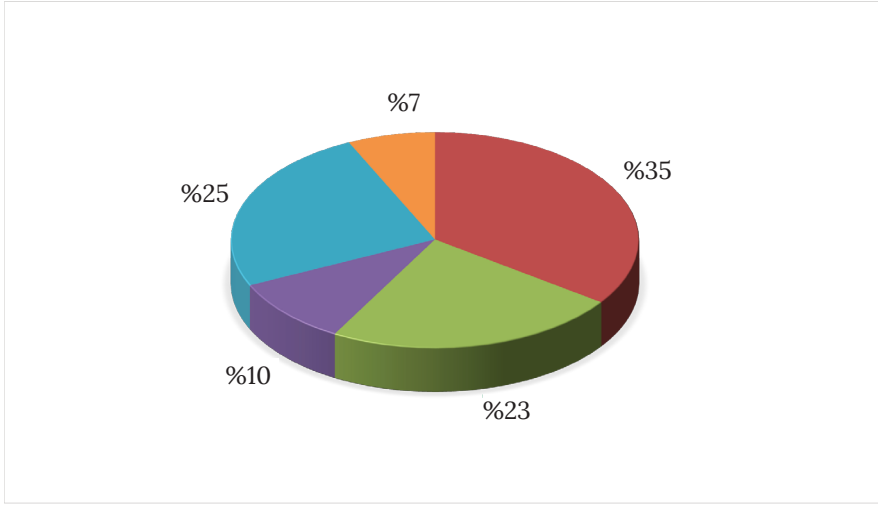
Mülakat sorularına verilen yanıtlar, yukarıda verilen kategoriler (dört kategori) bağlamında analiz edilmektedir.²⁰ Birinci kategoride yer alan ve “günümüzde taşeron işçilerinin en önemli problemlerini tespit etme” amacını taşıyan sorulara gelen yanıtlar, beş problemi öne çıkarmıştır:

- a. Ücret Yetersizliği (Maaş Düşüklüğü)
- b. İş Güvencesinin Olmaması (Güvencesizlik)
- c. Gelir Adaletsizliği
- d. Özlük Hakları ve Sosyal Haklardan Mahrumiyet
- e. Mobbing.

Bu beş önemli problemin verilen yanıtlar içerisindeki yüzdelik dağılımı aşağıda **Grafik – 1**'de şu şekilde gösterilmektedir:

19. Örneklem büyüklüğü, araştırmanın amacı, zaman ve erişilebilirlik kısıtları dikkate alınarak belirlenmiştir.

20. Mülakat verilerini analiz ederken MAXQDA adlı veri analiz programından yararlanılabildi. Bazı özellikleriyle araştırma sürecini hızlandıran ve araştırma verilerini sınıflandırmalara (kodlar, temalar, kategoriler vd. gibi) yardımcı olan bu program, bu araştırmanın mülakat verilerini analiz etme sürecinde kullanılmamıştır. Bu tercihin iki temel sebebi vardır. Birincisi, araştırma sorularına verilen yanıtların, her ne kadar belirli başlıklar altında toplanabilmesi ve analiz edilmesi mümkün olsa da bu başlıkların dışında kalan özel vurguların da ihmal edilmesini önlemektir. Bu özel vurgular, sorular ile yanıtlar arasındaki ilişkinin zayıf olduğu durumlarda daha anlamlı hâle gelen bulguların ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. İkincisi ise neoliberal ideolojinin iktisadî, idarî, toplumsal ve psişik alanlara yönelik müdahalelerinde görülen çeşitliliğin algılanma, dile getirilme ve ifade edilme tarzlarını doğrudan yansıtmaya isteklidir. Bu sebeplerle, araştırmanın veri analiz sürecini MAXQDA programı aracılığıyla değil doğrudan araştırma sorularına verilen yanıtların tek tek analiz edilmesi biçiminde yürütülmüştür.

Grafik-1: Taşeron İşçilerin En Önemli Beş Problemi

Bu problemler arasında en çok dile getirilen (%35), “ücretlerin yetersizliği (maaş düşüklüğü)” olmuştur. İkinci sırada yer alan sorun (%25), “özlük hakları ve sosyal haklarından mahrumiyet”tir. Bu problemin odak noktası, aynı kurumda çalışan *kadrolu işçiler*²¹ ile *taşeron işçiler* arasındaki farklılıklardır. Bu sorun, taşeron işçilerin hem işin niteliği hem de çalışma süreleri yönünden daha ağır ve uzun süreli işlere görevlendirilmelerine rağmen özlük hakları ve sosyal haklarının kadrolu işçilerden daha kötü durumda olmaları vurgulanarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda sorunun iki önemli çıktıya yol açtığı görülmektedir: Birincisi, “özlük hakları ve sosyal haklar” yönünden taşeron işçi ve kadrolu işçi arasında görülen farklılık iş barışını olumsuz etkilemekte ya da bozmaktadır. Bu duruma, aynı KİT’te çalışan taşeron işçisi ve kadrolu işçi arasındaki “haklar” yönünden farklılıklar da eklendiğinde iş barışının bozulması kaçınılmaz görülmektedir. Bu olumsuz etkilerin toplumsal ve psişik kategoriye yansımaları ise taşeron işçinin kendini “çalıştığı kuruma ait hissedememesi” ve “kendini dışlanmış / ötekileştirilmiş” hissetmesidir.

Üçüncü problem (%23), “iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)” sorunudur. Taşeron işçilerin bu problemi ifade etme biçimlerinde çeşitlilikler görülmektedir. Örneğin, bazıları “kadro olmaması” ve “kadrosuzluk” sorununu, bazıları “gelecek kaygısı” durumunu ve bazıları da “geçinememe” sorunun dile getirmektedir. Soruya verilen yanıtlarda görülen çeşitliliğin analizi iki açıdan önem taşımaktadır: Birincisi, “iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)” sorunu, “kadro olmaması ve kadrosuzluk” ile doğrudan ilişkili bir problem olmasına rağmen diğer iki ya-

21. Mülakat sorularına verilen yanıtlarda KİT’lerde çalışan taşeron işçiler, 2017 yılında yayımlanan 696 sayılı KHK’nın getirdiği değişiklik ile “sürekli işçi” statüsüne geçiş sağlayan işçiler için “kadrolu işçi” kavramını kullanmıştır. Bu sebeple mülakat verilerinin analizi yapılırken sorulara verilen yanıtlara bağlı kalınarak “kadrolu işçi” kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

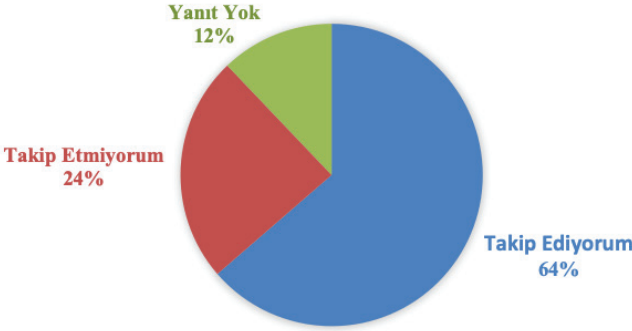


nıt soru ile dolaylı ilişkili bir problemdir. Bu dolaylı ilişki, işçiler tarafından şu şekillerde kurulmaktadır: “Geçinememe” konusunun vurgulanması, iş güvencesi olmadığı için ileriye dönük “borç yükü altına girememe, mülk edinememe” gibi durumlarla ilişkilendirilmektedir. Diğer yandan “gelecek kaygısı” konusunun vurgulanması ise “iş güvencesinin olmamasının” yarattığı psişik bir durumu ifade etmektedir. Dolayısıyla, ikinci en önemli problem olan iş güvencesinin olmamasına dair verilen yanıtlar kimi zaman iktisadî boyuta, kimi zaman idarî boyuta ve kimi zaman ise psişik boyuta verilen referanslarla iç içe geçmiş durumdadır. Yanıtlardaki ortak nokta ise “geleceğe dair belirsizlik” ve bu belirsizliğin yol açtığı “iktisadî (geçinememe vd. gibi), toplumsal ve psişik (gelecek kaygısı ve endişe vd. gibi)” sorunların altının çizilmesidir.

Dördüncü sırada yer alan problem (%10), “gelir adaletsizliği” konusundadır. Bu problemi, “özlük hakları ve sosyal haklardan mahrumiyet” konusuyla birlikte ele almak gerekmektedir. Çünkü “gelir adaletsizliği” konusu da “kadrolu işçiler ve taşeron işçiler” arasındaki farklılıklar yönünden vurgulanmaktadır. Aynı kurumda çalışan taşeron işçi, “işin niteliği” ve “işin süresi” açısından “kadrolu işçi” statüsünde çalışan işçilerden daha ağır ve uzun süreli işlerde çalışmasına rağmen “gelirlerinin” kadrolu işçilere göre çok düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, tıpkı “özlük haklar ve sosyal haklar” konusunda olduğu gibi aynı kurumda çalışan “kadrolu işçi” ve “taşeron işçi” arasındaki iş barışını olumsuz yönde etkileyen önemli bir sorunun göstergesidir.

Beşinci sırada yer alan problem (%7) ise “mobbing” olmuştur. Birinci kategoride yer alan sorulara verilen yanıtlar arasında taşeron işçiliğin “psişik yönlerine” en fazla temas eden “mobbing” sorunudur. Bu sorun, taşeron işçiliğin, işçilerin algılarında ne şekilde yer aldığını göstermesi açısından önem taşımaktadır. Taşeron işçileri, çalıştıkları kurumlarda kendilerinin “ikinci sınıf insan olarak görüldüklerini”, “değersiz hissettirildiklerini” ve “ötekileştirildiklerini” belirtmişlerdir. Bu durum, taşeron işçilerin hem kurumda birlikte çalıştıkları kadrolu işçi arkadaşlarıyla olan iş barışını hem de kuruma kendilerini ait hissetmeleri ile işlerini benimseme ve verimli bir şekilde yerine getirme anlayışlarını olumsuz etkilemektedir. Mobbinge maruz kalan taşeron işçilerin, ruhsal olarak da (ikinci sınıf insan, değersiz hissettirilme, aşağılanma, ötekileştirilme, dışlanma vd. gibi ifadelerle) önemli ölçüde yıpratıldığı göze çarpmaktadır.

İkinci kategoride yer alan sorular, “taşeron işçilerin kendileri ile ilgili yasal düzenlemeleri takip edip etmediği ve bu yasal düzenlemelerin sorunlarını çözüp çözmediğini” belirlemeye yönelik sorulardır. Taşeron işçilerin kendileri ile ilgili yasal düzenlemeleri takip edip etmediği ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar aşağıda **Grafik – 2**'de şu şekilde gösterilmektedir:

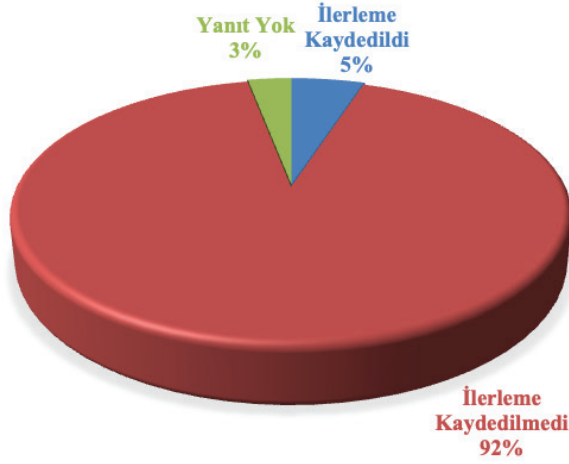
Grafik -2: Taşeron İşçileri ile İlgili Yasal Düzenlemelerin Takibi

Grafik – 2’de taşeron işçilerin %64 oranında kendileri ile ilgili yasal düzenlemeleri takip ettikleri görülmektedir. “Takip ediyorum” yanıtı veren taşeron işçilerin yanıtlarından, takibin sebeplerine dair çözümleme yapmak mümkündür. Bu takip, ağırlıklı olarak taşeron işçilerin taleplerinin yetkili merciler tarafından dikkate alınıp alınmadığını gözlemleme açısından yapılmaktadır. Bu taleplerin en önemlisini, taşeron işçilerin “kadroya geçirilme” konusu oluşturmaktadır. Bir diğer önemli talep ise yasal düzenlemelerin taşeron işçilerin “çalışma koşullarında ve haklarında bir iyileştirme” yapılması noktasında yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla yasal düzenlemeleri takip eden taşeron işçileri, taleplerinin dikkate alınıp alınmadığı ve bu taleplerinin yerine getirilip getirilmediği hususuna odaklanmışlardır.

“Takip etmiyorum” yanıtını veren taşeron işçilerin en önemli gerekçesi ise “verilen sözlerin hiçbir zaman tutulmaması” şeklinde ifade edilmiştir. Taşeron işçilerin taleplerinin (kadroya geçirilme veya çalışma koşullarının ve haklarının iyileştirilmesi gibi) dikkate alınmaması, kendileri ile ilgili yasal düzenlemeleri takip etmemesine yol açmıştır. Bu durum, “sürekli söz veriliyor ama tutulmuyor”, “sürekli kandırılıyor” ve “gerçekten taşeron işçilerin durumunu iyileştiren bir düzenleme yapılacağını inancım kalmadı” gibi sözlerle ifade edilmiştir.

İkinci kategoride yer alan sorulardan bir diğeri ise “günümüze kadar taşeron işçiliği ile ilgili yapılan yasal düzenlemelerde herhangi bir ilerleme kaydedilip kaydedilmediği” konusunu aydınlatmaya yöneliktir. Bu soruya, taşeron işçileri tarafından verilen yanıtlar aşağıda yer alan **Grafik – 3**’te şu şekilde gösterilmektedir:

Grafik – 3: Taşeron İşçileri Hakkında Yapılan Yasal Düzenlemeler ile Gerçekleşen İlerleme Durumu



Taşeron işçilerin %92 gibi büyük bir oranı yasal düzenlemeler ile sorunların çözülmesinde herhangi bir “ilerleme kaydedilmediğini” belirtmişlerdir. Soruya verilen yanıtlarda “ilerleme” göstergesi olarak “kadroya geçme, gelirlerde artış, özlük ve sosyal haklarda iyileştirme” gibi konulara dikkat çekilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar arasında 2017 yılında yayımlanan 696 Sayılı KHK’nin, KİT’lerde çalışan taşeron işçileri kapsam dışı bıraktığını ve bu yasal düzenlemenin de taşeron işçileri açısından herhangi bir ilerleme sağlamadığını vurgulayan yanıtlar da bulunmaktadır. Dolayısıyla yasal düzenlemeler ile taşeron işçilerin talepleri (kadro, gelirlerde artış, özlük ve sosyal haklarda iyileştirme vd. gibi) karşılanmadığı için taşeron işçilerin önemli bir çoğunluğu bu düzenlemelerde herhangi bir ilerleme görmemektedir.

Bu soruya “ilerleme kaydedildi” cevabını veren ve %5 gibi çok az bir oran ile temsil edilen taşeron işçileri ise “ilerleme kaydedileceğine dair umutlarını” ve “beklentilerini” yansıtan yanıtlar vermişlerdir. Taşeron işçileri, 2017 yılında yayımlanan 696 Sayılı KHK’nin, KİT’lerde çalışan taşeron işçileri kapsam dışı bıraktığını, fakat gelecekte yetkili merciler tarafından yapılan yasal düzenlemeler ile KİT’lerde çalışan taşeron işçileri ile ilgili konularda da ilerleme kaydedileceği beklentisini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla “ilerleme kaydedildi” cevabını veren taşeron işçileri, gerçekleşen bir ilerlemeden ziyade “gerçekleşmesi istenen” ve “beklenen” bir duruma işaret etmişlerdir.

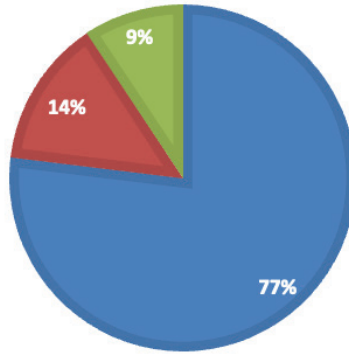
Üçüncü kategoride yer alan sorular, (3. ve 10. sorular) “taşeron işçi olarak çalışmanın dezavantajlı yönlerini ve taşeron işçi olarak çalışmanın ruhsal duruma etkilerini” belirleme amacını taşımaktadır. Bu kategoride yer alan “taşeron işçi olarak çalışmanın dezavantajları” sorusuna verilen yanıtlar ikiye ayrılarak ince-

lenebilir: İlki, taşeron işçi olarak çalışmanın dezavantajlı yönlerine “problem-odaklı” verilen yanıtlardır. Bu yanıtlar, birinci kategoride yer alan “taşeron işçi olarak çalışmanın en önemli problemlerini belirleme” sorularına verilen yanıtlar ile birbirlerini destekler niteliktedir. İkincisi, taşeron işçi olarak çalışmanın dezavantajlarına, “sonuç-odaklı” verilen yanıtlardır. Bu yanıtlar, taşeron işçi olarak çalışmanın “psşik (ruhsal) duruma etkilerini” belirlemeyi amaçlayan üçüncü kategoride yer alan 10. soruya ve dördüncü kategoride yer alan soruya (9. soru) verilen yanıtlar ile birbirlerini destekler niteliktedir.

Üçüncü kategoride yer alan ve “taşeron işçi olarak çalışmanın dezavantajlarına” belirleme amacına yönelen sorulara “problem-odaklı” verilen yanıtlar aşağıda **Grafik – 4**’te şu şekilde gösterilmektedir:

Grafik – 4: Taşeron İşçi Olarak Çalışmanın Dezavantajları

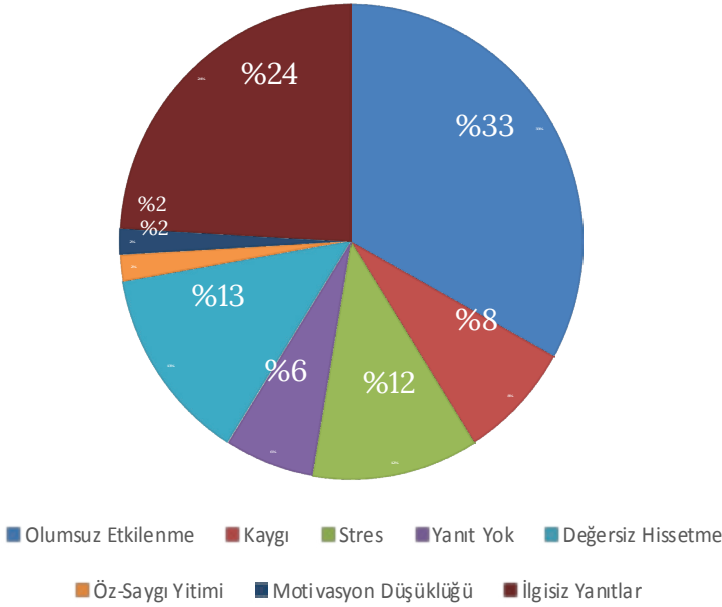
■ İş Güvencesinin Olmaması (Güvencesizlik) ■ Ücretlerin Yetersizliği (Maaş Düşüklüğü)
■ Mobbing



Taşeron işçi olarak çalışmanın en önemli (%77) dezavantajı, iş güvencesinin olmamasıdır. İş güvencesinin olmaması (güvencesizlik) problemi, neoliberal ideolojinin emek rejimini ve işgücünü dönüştürücü müdahalelerinin sonucudur. Birinci kategoride yer alan “taşeron işçilerinin en önemli beş problemini belirleme” amacı taşıyan sorulara verilen yanıtlarda “iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)” üçüncü sırada yer almaktaydı. Üçüncü kategoride yer alan “taşeron işçi olarak çalışmanın dezavantajlarını” belirleme amacını taşıyan sorulara verilen yanıtlarda ise “iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)” birinci sırada yer almaktadır. Bu farklılığın temel sebebi, üçüncü kategoride yer alan soruların “psşik durumlara çengel atan” biçimde yöneltilmesidir. Bu durum, “iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)” probleminin, taşeron işçilerin “psşik durumlarını daha yoğun” etkilediğinin göstergesidir.

Üçüncü kategoride yer alan “taşeron işçi olarak çalışmanın ruhsal duruma etkilerini belirleme” amacına yönelik sorulara “sonuç-odaklı” verilen yanıtlar aşağıda **Grafik – 5’te** şu şekilde gösterilmektedir:

Grafik – 5: Taşeron İşçi Olarak Çalışmanın Ruhsal Duruma Etkileri



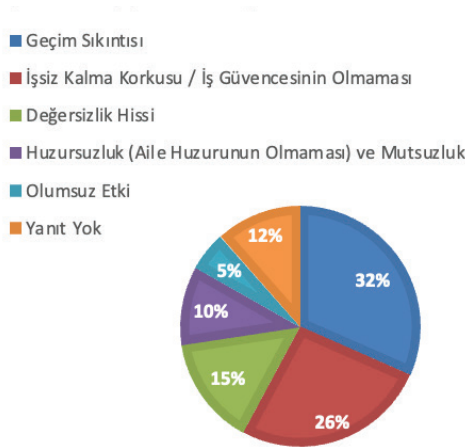
Taşeron işçi olarak çalışmanın ruhsal duruma etkileri sorusuna verilen yanıtlar arasında %33'lük oranla “olumsuz etki” ilk sırayı almıştır. Bu yanıtlarda dikkat çeken bir husus, “olumsuz etkiden” söz edilmekle birlikte “olumsuz” olanın ne olduğuna ve içeriğine dair bilgi verilmemesidir. Bu saptama, “ruhsal duruma etki” sorusuna verilen yanıtların, açık ve belirgin bir içeriğe sahip olmadığını göstermesi yönünden önem taşımaktadır.

Bu soruya verilen yanıtlar arasında “İlgisiz Yanıtlar”, en yüksek ikinci orana (%24) sahip yanıt olmuştur. Taşeron işçi olarak çalışmanın “ruhsal duruma etkilerini” belirleme amacını taşıyan soruya verilen yanıtların %24'lük kısmı, taşeron işçi olarak çalışmanın “problemlerini ve sorunlarını” açıklayarak “ilgisiz yanıtlar” kategorisine dahil olmuştur: Örneğin geçinememe, ücretlerin yetersizliği, özlük ve sosyal hakların olmaması vd. gibi. Bu yanıtlar, taşeron işçi olarak çalışmanın en önemli problemlerini (Birinci Kategori) ve taşeron işçi olarak çalışmanın dezavantajlarını (Üçüncü Kategori'nin ilk sorusu) belirleme amacına giren sorulara verilen yanıtlar kapsamına girmektedir. Oysa, üçüncü kategoride yer alan ikinci soru doğrudan “taşeron işçi olarak çalışmanın ruhsal duruma etkilerini belirleme” amacını taşımaktadır. Bu açıdan, bu soruya verilen yanıtlar arasında %24'lük oran, soruların hedeflediği amaç ile ilgisiz durumdadır.

Bu iki önemli orandan sonra taşeron işçi olarak çalışmanın ruhsal duruma etkilerini sırasıyla şu şekilde sıralamak mümkündür: %13 Değersiz Hissetme, %12 Stres, %8 Kaygı, %2 Öz-Saygı Yitimi, %2 Motivasyon Düşüklüğü. Bu yanıtlardan bazıları doğrudan taşeron işçi olarak çalışmanın problemleri ve dezavantajları ile ilişkilidir. Örneğin, “Değersiz Hissetme” yanıtı, genellikle taşeron işçilerinin “ikinci sınıf insan yerine konulmaları”, “ötekileştirilmeleri” ve “dışlanmaları” konularıyla ilişkilidir. “Kaygı” yanıtı, “gelecek kaygısı, iş güvencesinin olmaması ve geleceğe dair belirsizlik” ile ilişkilidir. Diğer üçü (stres, öz-saygı yitimi ve motivasyon düşüklüğü) doğrudan taşeron işçi olarak çalışmanın ruhsal duruma etkileri olarak değerlendirilebilir.

Dördüncü ve son kategoride yer alan soru (9. soru) “taşeron işçi olarak çalışmanın aile yaşantısına ve aile yaşantısı ile ilgili olarak taşeron işçilerinin psikik durumlarına etkilerini belirleme” amacını taşımaktadır. Taşeron işçi olarak çalışmanın aile yaşantısına yansımalarını ve bu durumun taşeron işçilerinin psikik durumlarına etkileri aşağıda yer alan **Grafik – 6**’da şu şekilde gösterilmektedir:

Grafik – 6: Taşeron İşçi Olarak Çalışmanın Aile Yaşamına ve Taşeron İşçinin Psikik Durumuna Etkisi



Taşeron işçi olarak çalışmanın aile yaşamına en önemli etkisi (%32) “geçim sıkıntısı” olarak ifade edilmiştir. İkinci sırada (%26), “işsiz kalma korkusu / iş güvencesinin olmaması” yanıtı yer almaktadır. Bu yanıt, yalnızca taşeron işçi olarak çalışmanın aile yaşamına etkisi açısından değil, aynı zamanda taşeron işçinin psikik durumuna etkisini de göstermesi açısından önem taşımaktadır. Üçüncü sırada yer alan (%15) “taşeron işçilerinin kendini değersiz hissetmesi” yanıtı da taşeron işçilerinin psikik durumunu etkileyen yanıt kategorisine dahildir. Dördüncü sırada (%10) ise “huzursuzluk (aile huzurunun olmaması) ve mutsuzluk” yanıtı yer almaktadır.



Sonuç

Türkiye'de 1980'li yıllarda "neoliberal ideoloji", iktisadî, idarî (yönetmel) ve toplumsal alanları dönüştüren hâkim bir ideoloji haline gelmiştir. İktisadî alanda piyasanın egemenliğini sağlama, özelleştirme, deregölasyon, kamu yatırımlarının ve harcamalarının kısılması gibi müdahaleler ön plana çıkmıştır. İdarî (yönetmel) alanda kamu harcamaları ve kamu personelinin büyümesini yavaşlatma ya da tersine çevirme, kamu personel yönetiminin parçalanması, özelleştirmeler, kamu hizmetlerinin özel sektöre devri, kamu hizmetlerinin gördürölme usullerinde de-ğişiklikler ile ilgili müdahaleler gündeme gelmiştir. Toplumsal alanda ise sermaye – emek ilişkisine, emeğin örgütlenme biçimine ve ücretli çalışma ilişkileri (esnek iş gücü piyasası, esnek uzmanlaşma, taşeronlaşma, prekaryalaşma, güvencesizlik vd. gibi) ile ilgili müdahaleler öne çıkmıştır.

Neoliberal ideolojinin müdahaleleri, literatürde genellikle tekil ve birbirinden ayrı şekilde ele alınmış ve analiz edilmiştir. Bu analiz biçiminin iki önemli dezavantajı vardır. Birinci dezavantajı, neoliberal ideolojinin topyekûn müdahalelerini birbiriyle bağlantılı şekilde ele almaya imkân vermemesidir. Bir başka deyişle, neoliberal ideolojinin iktisadî, idarî ve toplumsal alana yaptığı müdahaleleri birbirleriyle bağlantılı biçimde incelenmesi ihmal edilmektedir. Örneğin, özelleştirmeler, kamu hizmetlerinin özel sektöre devri ve taşeronlaşma gibi dönüşümlerin, tekil ve birbirinden ayrı şekilde analiz edilmesinin, neoliberal ideolojinin her alana ve her düzeye yaptığı topyekûn müdahaleleri gizleyen bir rol oynadığı açıktır. İkinci dezavantajı, neoliberal ideolojinin topyekûn müdahalelerini birbirleriyle bağlantılı biçimde ele almadığından dolayı iktisadî, idarî ve toplumsal dönüşümler ile bireylerin psişik (ruhsal) durumu ve gündelik hayatı deneyimleme biçimleri arasındaki bağlantıları ihmal etmesidir. Örneğin, bu analiz biçiminde, bir idarî (yönetmel) düzenleme ile düzenlemenin öznesi olan (örneğin, emek gücü olarak taşeron işçi) bireylerin psişik durumları ve gündelik hayatı deneyimleme biçimleri arasındaki bağlantılar ihmal edilir. Dolayısıyla, neoliberal ideolojinin topyekûn müdahalelerini birbiriyle bağlantılı olarak analiz etmeye ve bu müdahalelerin bireylerin psişik durumlarına ve gündelik hayatı deneyimleme biçimlerine kadar nüfuz edebildiğini göstermeye elverişli bir yaklaşım gerekmektedir. Bu yaklaşım, yönetim bilimleri, sosyoloji ve psiko-sosyoloji arasında bilimsel olarak köprüler kurmaya elverişli olan Klinik Sosyoloji'dir.

Bu çalışma, Klinik Sosyoloji aracılığıyla Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde (KİT) çalışan taşeron işçilerinin sorunlarını tespit ve analiz etmiştir. Klinik Yaklaşım, neoliberal ideolojinin iktisadî, idarî (yönetmel) ve toplumsal alana yaptığı topyekûn müdahaleleri birbiriyle bağlantılı bir şekilde analiz etmeye ve bu müdahalelerin bireylerin psişik durumuna ve gündelik hayatı deneyimleme biçimine kadar nüfuz eden yönlerini göstermeye imkân sağlamıştır. Bu sebeple Klinik Yaklaşım, KİT'lerde çalışan taşeron işçilerinin sorunlarının tespiti ve analizi konusuna dair güncel ve yeni bir yaklaşım sunmuştur.



Kamu İktisadi Teşebbüsleri Taşeron İşçileri Derneği (KİT-DER) aracılığıyla yüz (100) taşeron işçisi ile yapılan mülakat sonucunda elde edilen verilen analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda dört temel bulgu elde edilmiştir. Birinci bulgu, taşeron işçilerinin “en önemli sorunları” ile “taşeron işçiliğinin dezavantajları yönleri” arasındaki ilişki üzerine temellenmektedir. “Taşeron işçilerin en önemli problemleri nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlarda “ücret yetersizliği” ilk sırada (%35), “iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)” ise üçüncü sırada (%23) yer alırken, “taşeron işçiliğinin dezavantajları yönleri nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlarda “iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)” büyük farkla birinci sırada (%77), “ücret yetersizliğinin” ise ikinci sırada (%14) yer aldığı görülmüştür. Bu farklılık, taşeron işçilerinin halihazırda, günlük yaşamda en önemli problem olarak “ücret yetersizliğini”, fakat, taşeron işçi olarak çalışmanın (uzun süreli) en önemli dezavantajı olarak “iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)” sorununu gördüklerini ortaya çıkarmıştır. Bir başka deyişle, taşeron işçileri ile ilgili ücret yetersizliği probleminin giderilmesinin kısa süreli, geçici bir refah sağlayacağı, “iş güvencesinin olmaması” sorununun çözülmesinin uzun süreli ve kalıcı bir refah sağlayacağı düşünülmektedir.

İkinci bulgu, taşeron işçi olarak çalışmanın psikik (ruhsal) duruma etkileri nelerdir? sorusuna verilen yanıtlar üzerine temellenmektedir. Bu soruya verilen yanıtların “açık ve belirgin” bir şekilde ifade edilemediği görülmüştür. Örneğin, %33 oran ile “olumsuz etkilenme”, %24 oran ile “ilgisiz yanıtlar” ve %6 oran ile “yanıt yok” verisi elde edilmiştir. Dolayısıyla, taşeron işçi olarak çalışmanın psikik duruma etkisi sorusuna %63 oran ile “açık ve belirgin” bir yanıt alınamamıştır. Bu gösterge, Türkiye’de “psikik (ruhsal)” sorunların genellikle “dile getirilme” ve “paylaşılması” hususunda problemlere işaret etmesi açısından anlamlıdır. Bu oran dışında ifade edilen cevaplar sırasıyla şu şekildedir: %13 Değersiz Hissetme, %12 Stres, %8 Kaygı, %2 Öz-Saygı Yitimi, %2 Motivasyon Düşüklüğü. Bu soru, “taşeron işçi olarak çalışmanın aile yaşamına ve taşeron işçinin psikik durumuna etkisi” şeklinde farklı bir soru grubu içerisinde sorulduğunda farklı yanıtlar verilmiştir.

Üçüncü bulgu, “taşeron işçi olarak çalışmanın aile yaşamına ve taşeron işçinin psikik durumuna etkisi” sorusuna verilen yanıtların analizi üzerine temellenmektedir. Bu soruya, %32 oranında “geçim sıkıntısı” ve %26 oranında “işsiz kalma korkusu / iş güvencesinin olmaması” yanıtı verilmiştir. Bu yanıtlar, taşeron işçi olarak çalışmanın en önemli problemini (ücret yetersizliği, geçim sıkıntısı) ve dezavantajlı yönünü (iş güvencesinin olmaması) yeniden teyit etmektedir. Bu soruya verilen yanıtlarda esas önemli olan, taşeron işçinin psikik durumuna dair “işsiz kalma korkusu / iş güvencesinin olmaması” hususunun altının çizilmesidir. Taşeron işçinin doğrudan psikik durumuna dair soruya verilen yanıtlar içerisinde bu kadar açık ve net olarak yer almayan – yalnızca “kaygı (%8)” şeklinde ifade edilen – husus, aile yaşamına etkisi bağlamına çengel atılarak sorulan psikik durum sorusunda %26’lık oran ile “işsiz kalma korkusu (iş güvencesinin olmaması)” açık bir şekilde ifade edilmiştir. Bu göstergeler ile birlikte taşeron işçi olarak



çalışmanın dezavantajlı yönleri sorusuna verilen ve %77'lik orana sahip olan “iş güvencesinin olmaması” yanıtı da dikkate alındığında “iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)” sorununun, taşeron işçinin psişik durumu ile ilgili olumsuz etkiye sahip olan en önemli sorun olduğu ortaya çıkmıştır.

Dördüncü ve son bulgu ise taşeron işçilerin “en önemli sorunları” ile ilgili soru ile “taşeron işçiliğin dezavantajlı yönleri” ilgili soruya verilen ortak yanıtlardan biri olan “mobbing” sorunudur. Bu sorun, taşeron işçilerin sorunlarına yönelik idarî (yönetmel) alan ile psişik ve psiko-sosyolojik alan arasında köprü kurmayı sağlamıştır. Taşeron işçileri, KİT’lerde kendilerinin “ikinci sınıf insan” yerine konulmasını, “değersiz hissettirilmesini”, “az ücrete çok iş yapmak zorunda bırakılmasını” ve sürekli işçi statüsünde olanlar ile aynı yerde çalıştırılmaları sebebiyle “iş barışının bozulmuş olmasını” ifade etmişlerdir. Tüm bu sorunlar, KİT’lerde çalışan taşeron işçilerin, iş yerlerine olan aidiyet duygularına, iş arkadaşları ile birlikte uyum içinde çalışma duygularına ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerine zarar vermiştir.

Sonuç olarak, Türkiye’de KİT’lerde çalışan taşeron işçileri, neoliberal ideolojinin yaptığı topyekûn müdahalelerin olumsuz etkilerini günümüzde de yaşamaya devam etmektedir. Neoliberal ideolojinin, *kamu personel sisteminin parçalanması ve çekirdek kamu hizmetlerinin özel sektöre devri* ile ilgili yaptığı müdahaleler, taşeronlaşma sürecini hızlandırmış ve yaygınlaştırmıştır. Bu sürece, *esnek iş gücü piyasası ve esnek uzmanlaşma* gibi unsurlar da eklendiğinde emek gücünün *prekaryalaşması* süreci hız kazanmıştır. Bu bağlamda, *iş güvencesinin olmaması (güvencesizlik)*, temel sorunlardan biri haline gelmiştir. Birbiriyle bağlantılı olan bu süreç, taşeron işçilerin *psişik durumunu ve gündelik hayatı deneyimleme biçimini* de olumsuz etkilemiştir.

Türkiye’de bu süreç ile ilgili hukukî olarak atılan son adım 2017 yılında yayımlanan 696 sayılı KHK’dır. Bu düzenleme var olan sorunların kökten çözümü bir yana, KİT’lerde çalışan taşeron işçilerini, sürekli işçi kadrosuna geçirme hükümlerinin dışında bırakarak sorunları daha da derinleştirmiştir. Bu KHK ile taşeron işçiliğin kendi içinde parçalanması sorunu da ortaya çıkmıştır. Kadroya geçen taşeron işçiler ile kadroya geçemeyen taşeron işçiler ayrımı, önemli sorunlardan biri haline gelmiştir. KİT’lerde çalışan taşeron işçilerinin sorunları, seçim dönemlerinde yeniden mobilize edilen bir beklenti doğurmaya devam etmektedir. Bir başka deyişle, kadroya geçemeyen taşeron işçileri için seçim dönemlerinde sürekli olarak “kadro sözü ve vaadi” verilmesine rağmen söz ve vadin seçim sonrası dönemde kısmen ya da sınırlı bir şekilde hayata geçirildiği, fakat sorunların tümüyle ortadan kalkmadığı görülmektedir. Bu araştırma, KİT’lerde çalışan taşeron işçilerin günümüzde karşılaştıkları sorunların (bu sorunların en önemlisi “iş güvencesinin olmaması ya da güvencesizlik), neoliberal ideolojinin topyekûn ve birbiriyle bağlantılı müdahaleleri sonucunda ortaya çıktığını ve bu müdahalelerin taşeron işçilerinin *psişik durumunu ve gündelik hayatı deneyimleme biçimlerine* kadar nüfuz ettiğini gösterir ve bu sorunların giderilmesine yönelik kamu politikaları üretmeye katkı sağlar ise amacına ulaşmış sayılır.



Kaynakça

- Castel, R. (2017), *Ücretli Çalışmanın Tarihçesi: Sosyal Sorunun Dönüşümü*, (Çev. Işık Ergüden), İletişim Yayınları.
- Hood, C. (1991), A Public Management For All Seasons? *Public Administration*, 69 (1), 3-19.
- Kavuncuoğlu, S. (2024), Dijital Sosyoloji ve Üç Düzeyli Tartışma Eksen (Post-Endüstriyel Toplum, Yeni Kamu İşletmeciliği ve Neo-Liberal Devlet), *Başkent Üniversitesi İl. Ulusal Sosyolojinin Geleceği, Geleceğin Sosyolojisi Kongresi Özet Bildiri Kitapçığı*, 176 – 180.
- Kavuncuoğlu, S. (2025), "Klinik Sosyoloji: Yönetim Bilimlerine Psiko-Sosyolojik Bir Yaklaşım Önerisi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 80, No: 3, 597 – 612.
- Kaya, G. (2015), "Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 55, 257 – 267.
- Koç, Y. (2001), *Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler*, Türk-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- Littre, É. (1876), *Dictionnaire de la Langue Française: Tome Quatrième (Q-Z)*, Libraire Hachette et C^{ie}, Paris.
- Salıhoğlu, S. ve Özgün, K.M. (2019), "Neoliberal Dönüşüm Sürecinde Belediyelerde İşçi İstihdamı", *Yerel Siyaset* (Ed. Hakan Reyhan ve Ayşen Satır Reyhan), Palme Yayınevi, Ankara, 173 – 198.
- Sayan, İ.Ö. ve Küçük, A. (2012), "Türkiye'de Kamu Personeli İstihdamında Dönüşüm: Sağlık Bakanlığı Örneği", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 67, No:1, 171 – 203.
- Sayan, İ.Ö. (2016), "Türkiye'de Kamu Personel Sisteminde Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 71, No: 3, 669 – 691.
- Sayan, İ.Ö. (2018), "Türkiye'de Kamuda Taşeron İşçi İstihdamı: 696 Sayılı KHK'ya İlişkin Bir Değerlendirme", *Emek Araştırma Dergisi*, Cilt:9, Sayı: 14, 51 – 64.
- Sönmez, A. M. (2011), *Türkiye'de Kamu Personel Rejiminde Yardımcı Hizmetler Sınıfında Alt İşverenlik: Sağlık Bakanlığı Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Standing, G. (2014), *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*, (Çev. Ergin Bulut), İletişim Yayınları.
- Standing, G. (2017), *Prekarya Bildirgesi: Hakların Kısılmasından Yurttaşlığa*, (Çev. Sercan Çınar – Senem Demiralp), İletişim Yayınları.
- Yücesan-Özdemir, G. (2010), "Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma", *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 4, Sayı: 27, 35-50.